

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
PSICOLOGÍA:**

“EVALUACIÓN Y DISEÑO DE PROPUESTA SOBRE LA EFICACIA DE LAS UNIDADES DE AUTOESTIMA E IDENTIDAD Y AUTODIAGNÓSTICO EN EL DESARROLLO DEL CONCEPTO Y LOS COMPONENTES FUNDAMENTALES EN EL CURSO DE HABILIDADES PARA LA VIDA, DEL PROGRAMA EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO DEL FONDO DE INVERSIÓN SOCIAL PARA EL DESARROLLO LOCAL (FISDL)”.

PRESENTADO POR:

Cortez Marroquín, Karen Elizabeth	CM08096
Díaz Sánchez, Martha Stefany	DS10004
García Espinoza, Brenda Jeannette	GE10009

DOCENTE DIRECTOR:

Lic. Israel Rivas

COORDINADOR DE PROCESO DE GRADO:

Lic. Evaristo Morales

San Salvador, Ciudad Universitaria, 12 de Octubre 2016

Autoridades de la Universidad de El Salvador



Rector:

Lic. Luis Argueta Antillón

Vicerrector académico:

Maestro Roger Armando Arias

Vicerrector administrativo:

Ing. Carlos Villalta

Secretario general:

Dra. Leticia Zavaleta de Amaya

Autoridades de la Facultad de Ciencias y Humanidades



Decano:

Licenciado José Vicente Cuchillas

Vicedecano:

Licenciado Edgar Nicolás Ayala

Secretario:

Maestro Héctor Daniel Carballo

Jefe de Departamento de Psicología:

Lic. Wilber Adalberto Hernández

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a cada una de las personas que cooperaron en el proceso de investigación, a la Institución Gubernamental Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local, quiénes prestaron sus instalaciones para evaluar el taller a facilitadores, al Ing. Oscar Ramírez encargado del Departamento del Desarrollo Productivo, y a cada una de los facilitadores de los municipios de Tecapán, San Agustín y Cinquera por su recibimiento, adecuando horarios para recibir de grata manera nuestra asistencia a lo largo de los talleres de las Unidades I y II del Curso de Habilidades para la Vida, tomando en cuenta a los 55 participantes que se mantuvieron presentes a lo largo de la jornada permitiendo la aplicación de los distintos instrumentos de evaluación, a los que les debemos el fruto de este trabajo y para quienes se esfuerzan por desempeñarse como emprendedores, los cuales merecen calidad profesional y humana.

Agradecimientos

Agradezco de manera especial a Dios por brindarme su respaldo incondicional a lo largo de toda mi carrera, por protegerme, bendecirme y permitir que concluya de manera exitosa esta investigación.

Así mismo, agradezco a mis padres por apoyarme emocional y económicamente en toda mi formación profesional, a quienes dedico este esfuerzo.

Le doy las gracias a la institución por darnos la apertura para realizar esta investigación y gestionar cada proceso para llevarla a cabo.

También le agradezco a nuestro docente asesor por todas sus asesorías y su apoyo en esta investigación.

Agradezco a mis compañeras y amigas de tesis, de quienes aprendí nuevas cosas, y disfrute convivir en cada uno de los momentos en este proceso.

Además, le doy las gracias a mis amistades de psicología por brindarnos de su apoyo emocional, el apoyo en cuanto a permitirnos entrar a la intimidad de su hogar durante los viajes realizados y por brindarnos su ayuda durante la defensa de este trabajo.

Martha Stefany Díaz Sánchez.

Agradecimientos

Se dice que “incluso un camino sinuoso y difícil, nos puede conducir a la meta si no lo abandonamos hasta el final”, en medio de ese camino que recorreremos, siempre encontramos el apoyo de personas que nos ayudan a salir adelante y alcanzar el triunfo, es por eso que al culminar el presente trabajo de grado y por ende finalizar mis estudios de Licenciatura en Psicología, quiero agradecer a quienes estuvieron a mi lado:

Agradezco en primer lugar a Jesucristo, por haber estado en todo momento en mi vida, cuidando y ayudando a salir adelante en este largo proceso, presentándome a personas de bendición que han sido un instrumento de aliento, motivación y fortaleza para alcanzar está, una de mis mayores metas:

A mi hermosa mama por no rendirse al mantener la esperanza de vernos profesionales, por su apoyo económico, su cariño y todo ese tiempo que ha dedicado en guiarme y cuidarme desde mi nacimiento, Dios todopoderoso me la bendiga y me ayude a ser agradecida por tanto que me ha dado.

A mi padre, que con tanto esfuerzo y sacrificios decidió apoyarnos para lograr lo que todo buen padre desea, el bienestar educativo de sus hijos, por su cariño y tiempo al creer que llegaría hasta aquí y por sus intentos de transmitirme de su inteligencia.

A mis compañeras de Tesis, Brenda García y Stefany Díaz por la paciencia y acompañamiento en este difícil pero gratificante proceso.

A nuestro asesor de tesis, Licenciado Israel Rivas por brindarnos su orientación y conocimientos al asesorar este trabajo de grado.

Y a todas las personas: familiares, amigos y docentes que de una u otra forma me brindaron su apoyo y cariño a lo largo de toda mi actividad académica. Sé que con estas sencillas palabras no puedo agradecerles todo lo que me brindaron, pero sé que Dios les recompensará todo su apoyo, a todas muchas gracias.

A sido largo el proceso pero al fin llegue,.: Karen Elizabeth Cortez Marroquín

Agradecimientos

Se agradece de manera especial a Dios Todopoderoso por permitir realizar esta investigación de quien contamos con su protección en cada uno de los viajes.

También agradezco a mis padres por colaborar en mi educación demostrando comprensión en cada uno de los procesos a lo largo de la carrera y especialmente para esta investigación.

Agradezco al docente asesor asignado de quién recibimos una excelente orientación en la aplicación, sistematización e interpretación de resultados, mostrando una calidad humana y profesional en todo momento.

Incluyo al mis amistades y compañeros de psicología quienes nos apoyaron en todo este proceso, al animarnos a seguir delante, alojándonos en su casa o al prestarnos equipo didáctico para sistematizar la información, de quienes contamos también con sus comprensiones y oraciones.

Agradezco infinitamente a mis amigas y compañeras de esta investigación, son excelentes personas y profesionales, cuya compañía y eficiencia en el proceso de investigación y propuesta fue grata.

Brenda Jeannette García Espinoza.

Índice de contenido

Dedicatoria

Agradecimientos

INTRODUCCIÓN VIII

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
A. <i>Situación Problemática actual.</i>	10
B. <i>Enunciado del problema.</i>	11
C. <i>Objetivos de la Investigación</i>	12
D. <i>Justificación del estudio.</i>	13
E. <i>Delimitación</i>	14
CAPITULO II. MARCO TEORICO	15
A. <i>Antecedentes Históricos del Curso de Habilidades para la Vida.</i>	15
B. <i>El Curso de Habilidades para la Vida (FISDL)</i>	16
1. <i>Objetivos del curso de Habilidades para la Vida</i>	17
2. <i>Las Habilidades para la Vida</i>	17
3. <i>Clasificación de las Habilidades para la Vida, de acuerdo a la propuesta de la Organización Mundial de la Salud (OMS)</i>	17
4. <i>Principios metodológicos de la formación del Curso habilidades para la vida.</i>	19
5. <i>Técnicas-Estrategia Didácticas</i>	21
6. <i>La facilitación</i>	25
7. <i>Aprendices adultos</i>	39
C. <i>Consideraciones básicas de la evaluación de programas o proyectos sociales.</i>	41
1. <i>Características y funciones de la evaluación.</i>	42
2. <i>Criterios utilizados para evaluar.</i>	43
3. <i>Requisitos que debe cumplir una eficacia evaluación de proyectos</i>	44
4. <i>Tipos de evaluación en proyectos y programas sociales.</i>	45
5. <i>Diseños de Evaluación.</i>	53
D. <i>Tipo de evaluación a emplear en Curso de Habilidades para la Vida: Unidades 1 y 2.</i>	54
E. <i>Definiciones básicas sobre los elementos del objeto de estudio.</i>	57
F. <i>Desarrollo de la autoestima.</i>	61
1. <i>Componentes de la autoestima</i>	61
2. <i>Niveles de la Autoestima</i>	62
G. <i>La evaluación de la Autoestima</i>	65
H. <i>El Emprendimiento</i>	66
I. <i>Importancia de la autoestima autodiagnóstico e identidad en el emprendedor.</i> .	67

CAPITULO IV. METODOLOGÍA.	69
A. Tipo de estudio.	69
B. Población y muestra.	70
C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	70
D. Procedimiento de recolección de datos.	72
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	73
PRESUPUESTO.....	76
CAPITULO V. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	77
A. Resultados de Cuestionario de las Unidades I y II.	101
B. Resultados de las entrevistas hacia Facilitadores.	151
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	191
CAPITULO VII. PROPUESTA	194
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	228
ANEXO A Historia del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL)....	232
ANEXO B Historia del Programa Emprendimiento Solidario	233
ANEXO C Formula de Lawshe.....	236
ANEXO D Cuadros de validacion de instrumentos por criterio de jueces	237
ANEXO E Escala de autoestima de Rosemberg.....	244
ANEXO F Guía de observación	247
ANEXO G Cuestionario de unidades I y II.....	250
ANEXO H Guia de entrevista al personal tecnico facilitador	253
ANEXO I Resultados de prueba estadística T de student en los municipios	255
ANEXO J Guía de facilitacion de las unidades I y II del CHV	260

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación fue evaluar la unidad de Autoestima e Identidad y la unidad de Autodiagnóstico del Curso de Habilidades para la Vida, del Programa de Emprendimiento Solidario, del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), y diseñar una propuesta para la eficacia de las mismas.

La investigación llevó a cabo, una evaluación sobre en qué medida dichas unidades son eficaces para intervenir de manera positiva en el tipo de autovaloración de cada emprendedor. A continuación se presentan una serie de aspectos que permiten entender a profundidad este objeto de estudio, iniciando con el capítulo I, donde se aborda el planteamiento del problema que pretende dar a conocer la situación actual de la problemática, mediante elementos como: el enunciado del problema, los objetivos que guiaron esta investigación, la justificación que aclara la importancia, necesidad e impacto de lo que se ejecutó, la delimitación del estudio a nivel espacial, social y temporal durante el respectivo proceso investigativo; posteriormente se presenta el capítulo II, el cual consiste en un marco de referencia que describe los antecedentes históricos sobre el Curso de Habilidades para la Vida y sus componentes, así como también los diferentes conceptos y definiciones básicas sobre dicho estudio; luego se presenta el capítulo IV, que describe la metodología que abarca desde el tipo de estudio a emplear, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, el procedimiento a seguir, cronograma de actividades y presupuesto, además de los últimos capítulos que presentan el análisis e interpretación de resultados de los instrumentos administrados a facilitadores y participantes; las conclusiones recomendaciones derivados de dichos resultados y por último la propuesta de para las unidades I y II del Curso Habilidades para la Vida.

Es de mencionar, que por todo lo anterior este estudio finaliza con los anexos que dan a conocer información adicional de la investigación, entre los cuales están: como Anexo A, historia del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), el anexo B, que representa la historia del programa de Emprendimiento

Solidario, el anexo C que es la fórmula de Lawshe utilizada para la validación de contenido de una prueba, anexo D que contiene los cuadros de validación hecha por los jueces respecto a los instrumentos a utilizar, el anexo E corresponde a la escala de Autoestima de Rosemberg, el anexo F el cual es la guía de observación dirigida al personal facilitador que desarrollan la jornada de la unidades Autoestima-identidad y Autodiagnóstico del curso a evaluar; seguidamente del anexo G, que son los cuestionarios de las unidades I y II del curso de Habilidades para la Vida dirigidos a los participantes, el anexo H que consiste en la guía de entrevista dirigida al personal facilitador y asistente; finalizando con los anexos I que contiene los resultados estadísticos de la t de student de la escala de Autoestima de Rosemberg y el anexo J que posee la guía de facilitación utilizada por los facilitadores del FISDL para desarrollar el CHV.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. Situación Problemática actual.

La autoestima siempre ha estado presente en la vida de todo ser humano desde que toma conciencia de sus actos, desarrollándose y modificando con el paso de los años; las experiencias que se tienen en la infancia y juegan un papel importante en su formación, lo cual posteriormente determina una valoración positiva o negativa de sí mismo en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias propias. La autoestima está relacionada con tres elementos fundamentales según el Curso de Habilidades para la Vida (CHV): la *autoconcepto*, que es el concepto que se tiene de sí mismo/a, *autoimagen*, es “el reflejo de mí”; aquel que los demás ven, es la impresión que la persona proyecta en los demás. Por último la *autovaloración* influye en las áreas del acontecer cotidiano familiar, académico, laboral y social.

Para algunos autores humanistas los elementos anteriores no son suficientes, descartan autoimagen, y añaden: *autoconocimiento* es conocer las partes que lo componen, sus manifestaciones, necesidades, habilidades y debilidades; *autoevaluación* refleja la capacidad interna de calificar las situaciones como "buenas" y "malas", reconociendo en ellas ¿cómo le hace sentir?; *autoaceptación*, es admitir y reconocer todas las partes de su yo como una realidad, un hecho, reconocer nuestra forma de ser y sentir y por último *autorrespeto*, es atender y satisfacer las propias necesidades y valores.

Indiscutiblemente una apreciación positiva de sí mismo/a, conlleva a la persona a que tenga confianza en sus capacidades; de este modo, pueden tomar decisiones, asumir riesgos y enfrentarse a tareas con una alta expectativa de superación; mientras que, si es negativa la persona puede sentirse insegura, insatisfecha y sensible a las críticas. Otra característica de las personas con baja autoestima, es la dificultad en la asertividad, es decir, reclamar sus derechos de una manera adecuada y en ocasiones tratan de agradar a los demás para recibir aprobación y así sentirse bien consigo mismas. Al referirse específicamente al ámbito laboral,

el trabajo es una actividad que proporciona un ingreso, beneficia algún sector de la población y sirve para el desarrollo personal de quien lo efectúa; cuando se cumplen cualquiera de estos aspectos, se eleva la autoestima de la persona que lo lleva a cabo; pero cuando no se logran cumplir con algún tipo de expectativas, esto repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las relaciones que éste implica (jefes, empleados, clientes, proveedores, compañeros, etc.).

En el caso de las personas emprendedoras, buscan poner en práctica su propio talento u oficio para encontrar una manera de sobrevivir y ayudar a sus familias, por tanto, cultivan todo su potencial que hay en su interior, orientándolo en una dirección concreta para ser empresarios de éxito. Al emprender un negocio, en ocasiones puede resultar productivo y sostenible, lo que permitirá no solo mejorar la calidad de vida de la persona emprendedora, sino que además logrará reconocer, descubrir y fortalecer sus potencialidades y habilidades, identificándose como un ser único e importante tanto a nivel individual como laboral, adquiriendo un sentido de pertenencia y se construye la identidad del emprendimiento.

Cuando se inicia con un proyecto, del cual no se obtienen los objetivos esperados, la persona emprendedora puede calificarse como fracasada y abandonar sus propósitos. Actualmente los emprendedores se exponen a situaciones de frustración en sus negocios, generando una disminución de su confianza en lo que realizan y probablemente afectar su salud mental, ya que consideran que el fracaso no es parte del plan de negocios y del proceso de detectar oportunidades. Es necesario subrayar, que la autoestima positiva es importante porque cuando el ser humano la experimenta, se siente bien y luce bien, es efectivo, productivo y responde bien a los demás; se reconoce así mismo saludablemente, de forma que puede crecer y cambiar, ocupándose de su persona y el entorno que le rodea.

B. Enunciado del problema.

¿Son eficaces las unidades de Autoestima e Identidad y Autodiagnóstico en el desarrollo del concepto y los componentes fundamentales en el Curso de Habilidades para la Vida, del Programa Emprendimiento Solidario, del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL)?

C. Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

- ✓ Realizar una evaluación y diseño de una propuesta para optimizar la eficacia de las unidades de Autoestima e Identidad y Autodiagnóstico en el desarrollo del concepto y los componentes fundamentales en el Curso de Habilidades para la Vida, del Programa Emprendimiento Solidario del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL).

Objetivos Específicos:

- ✓ Realizar una evaluación de las unidades de Autoestima e identidad y Autodiagnóstico, del CHV, para analizar su eficacia en el fomento de una autoestima saludable de los participantes.
- ✓ Evaluar el tipo de metodología y estrategias didácticas presentadas en la guía de facilitación de las unidades de Autoestima e identidad y Autodiagnóstico del Curso de Habilidades para la Vida.
- ✓ Identificar las fortalezas y debilidades de las unidades de Autoestima e identidad y Autodiagnóstico en la guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida.
- ✓ Evaluar las capacidades y habilidades que presenta el personal técnico y asistente del Programa de Emprendimiento Solidario para llevar a cabo las unidades de Autoestima e identidad y Autodiagnóstico.
- ✓ Diseñar una propuesta metodológica para optimizar la eficacia correspondiente a las unidades de Autoestima e identidad y Autodiagnóstico del curso de Habilidades para la vida, de acuerdo a las necesidades identificadas.

D. Justificación del estudio.

Una de las necesidades más apremiantes en los diferentes programas sociales que impulsan las instituciones del estado salvadoreño, debe ser favorecer el desarrollo de una autoestima saludable en sus beneficiarios, sobre todo en aquellos programas donde los ciudadanos buscan iniciar un negocio propio como lo es el programa denominado “Emprendimiento Solidario”, el cual es impulsado por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), y que tiene como objetivo fortalecer las capacidades emprendedoras de las personas a través del curso de Habilidades para la Vida; de igual forma se brinda la formación empresarial básica, entrega de activos productivos, asistencia y asesoría técnica, con lo que se pretende que la población genere ingresos familiares de forma permanente para mejorar su calidad de vida.

Actualmente los futuros emprendedores necesitan que su nivel de autoestima sea el adecuado para permitirles confiar en sus propias capacidades y habilidades como personas; no obstante dicho nivel también puede ser influenciado en gran medida por la formación e intervención que brindan estos programas, creyendo que interviene significativamente en el éxito o fracaso en sus proyectos.

Todo lo anterior se realizó un estudio dirigido por el Departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador a través del docente asesor, y que involucró una evaluación y diseño de una propuesta sobre la eficacia de las unidades de Autoestima e Identidad y Autodiagnóstico en el desarrollo del concepto y los componentes fundamentales en el curso, a través de un diagnóstico que identifique las diferentes necesidades sobre sus elementos imprescindibles como son: la metodología, las técnicas didácticas, la facilitación que emplea el personal técnico y asistente, así como los participantes; el proceso investigativo se llevó a cabo en los municipios del área rural: Cinquera perteneciente al departamento de Cabañas; así como los municipios de San Agustín y Tecapán del departamento de Usulután.

El interés científico de la presente investigación, se basa en la importancia de la contribución a un adecuado abordaje de la autoestima en este curso y la determinación de su influencia en la población beneficiaria; para lo cual se debe de poseer una autoestima saludable que les garantice el éxito en su vida como futuros empresarios. Entre las implicaciones prácticas que se generaron están: la identificación de las fortalezas y debilidades de las unidades I y II, en la guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida y el diseño de una propuesta metodológica que proporcione su mejoría en cuanto a su contenido para los participantes que pertenecen al curso.

E. Delimitación

1. Espacial:

- Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL)
- Municipios del área rural: Cinquera perteneciente al departamento de Cabañas; San Agustín y Tecapán de Usulután.

2. Social:

- Beneficiarios del Programa Emprendimiento Solidario, de ambos sexos, entre las edades de 18 a 60 años y que pertenecen a los municipios de Cinquera, San Agustín y Tecapán.
- Personal técnico y asistente responsable del Curso de Habilidades para la Vida, que corresponde al Programa de Emprendimiento Solidario.
- Institución Gubernamental: Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL).

3. Temporal:

- Año 2016.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

A. Antecedentes Históricos del Curso de Habilidades para la Vida.

A finales del año 2013 se estableció un convenio de alianza Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Planificación del Gobierno de Chile y la Cooperación Alemana GIZ, (Proyecto Triangular); con el fin de transferir conocimientos y generar capacidades; a raíz de este acontecimiento, se estableció en el periodo de 2013-2014 una delegación de la institución del FISDL para viajar a Chile. Durante la visita que realizó la comisión para conocer los diferentes proyectos de esta nación, se interesaron en un programa denominado “Proyecto Calle”, el cual consistía en el trabajo con indigentes que habían logrado la superación con la creación de sus propias empresas; fue en este momento en que la comisión llevó a cabo un recorrido por los negocios del “Proyecto Calle”, y cabe destacar que al escuchar las experiencias por parte de los técnicos encargados e indigentes, surgió una reflexión fundamental que revelaba que el factor más importante no era la formación de capacidades empresariales sino el rescate de la persona y su integridad, que consistía en fortalecer las habilidades humanas además de restablecer la autoestima, se identificó que todas las instituciones no eran iguales, pero tenían una población meta (la población excluida), al igual que el FISDL que desde sus inicios en la historia ha venido dando respuesta a las carencias de aquellos sectores excluidos en la sociedad salvadoreña. (Ver anexo A, pág. 66).

Este evento permitió que la comisión estableciera un acuerdo con los directivos de este proyecto, para conocer la posibilidad de introducir este módulo al Programa de Inserción Productiva; posteriormente representantes del Ministerio de Planificación de Chile vinieron a El Salvador para ejecutar una prueba piloto en coordinación con Gobiernos Locales, urbanos y rurales, dicho módulo fue desarrollado con la intervención de dos psicólogos contratados por el FISDL, y un psicólogo financiado por Chile, quienes fueron capacitados con anterioridad y enviados a los municipios de Caluco, Apopa, Ciudad Delgado y Tonacatepeque.

Luego que se realizó la intervención antes descrita, se hizo un análisis comparativo sobre los resultados obtenidos, donde concluyeron que el modulo era muy eficiente y útil para fortalecer la autoestima; complementando de esta forma el curso de Habilidades para la Vida, además de dar paso a la creación de la guía de facilitación al finalizar el pilotaje, la cual se presentaría como propuesta al Consejo de Administración del FISDL. Dicha guía fue introducida como parte de la metodología de Inserción Productiva, componente que era parte del desarrollo económico, en el año 2015 se introdujo el cuadernillo correspondiente a los participantes; cabe destacar que este curso hace énfasis en la intervención de la autoestima, mediante unidades como: Autoestima- Identidad y Autodiagnóstico, ahora el programa se señala como: “Emprendimiento Solidario”; cuya historia surge en el año 2011. (Ver anexo B, pág. 67).

Inicialmente este programa se ha convertido en uno de los primeros en abordar la autoestima; partiendo del perfil y características de participantes de los programas de la institución que en este caso son Comunidades solidarias, ajustando la metodología a los diferentes perfiles, para ser retomado por otros programas del FISDL, entre ellos el programa de Mejoramiento de Vida.¹

B. El Curso de Habilidades para la Vida (FISDL)

Es un módulo que se encuentra anexado al programa de Emprendimiento Solidario, específicamente en la fase II, que consiste en la Formación del Emprendimiento; los y las participantes del Programa son personas de escasos recursos, que viven en lugares vulnerables, excluidos a nivel social, poca o nula educación académica, y en algunos casos nunca han experimentado temáticas que tengan contenido que induzca a la persona a realizar una reflexión de sí mismos/as (Anexo J)

¹Marco Institucional sobre historia del FISDL.

1. Objetivos del curso de Habilidades para la Vida

- Generar o fortalecer en los/as participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positivo a las personas que están a su alrededor.
- Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral.
- Que cada participante se convierta en un sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento.²

2. Las Habilidades para la Vida

De acuerdo a la guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, son el conjunto de características esenciales que debe poseer una persona generando autoconocimiento que ayude a afrontar los procesos en la toma de decisiones, negociaciones, resolución de conflictos, comunicación, cooperación y trabajo en equipo para desenvolverse con facilidad en los diferentes ámbitos de la vida ya sea de tipo familiar, laboral y personal.³

3. Clasificación de las Habilidades para la Vida, de acuerdo a la propuesta de la Organización Mundial de la Salud (OMS):

- **Autoconocimiento** (Reconocer nuestro ser, carácter, fortalezas, debilidades, gustos y disgustos. Desarrollar un mayor conocimiento personal).
- **Empatía** (Capacidad de “ponerse en los zapatos de otros/as” e imaginar cómo es la vida para esa persona. Ayuda a aceptar a las personas que piensan, actúan diferentes. Fomenta comportamientos solidarios y de apoyo hacia las personas que necesitan ayuda o cuidado).

² Guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, pág. 6

³ Guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, pág. 3

- **Comunicación asertiva** (Tiene que ver con la capacidad de expresarse. Un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayuden a una persona a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable.
- **Relaciones interpersonales** (Esta destreza ayuda a relacionarse en forma positiva con las personas con quienes se interactúa, a tener la habilidad necesaria para iniciar y mantener relaciones amistosas que son importantes para mantener el bienestar mental y social).
- **Toma de decisiones** (Facilita a manejar constructivamente las decisiones respecto a nuestra vida y la de los/as demás, evaluando opciones y las consecuencias que estas podrían a nivel personal y en el bienestar de las demás).
- **Manejo de problemas y conflictos** (Permite enfrentar de forma constructiva los problemas en la vida. Los problemas que no se pueden resolver suelen convertirse en una fuente de malestar físico (trastornos psicosomáticos) y mental (ansiedad y depresión), y de problemas psicosociales adicionales (alcoholismo, consumo de sustancias psicoactivas).
- **Pensamiento creativo** (Consiste en la utilización de los procesos básicos de pensamiento para desarrollar o inventar ideas o productos novedosos, estéticos o constructivos relacionados con preceptos y conceptos, con énfasis en los aspectos del pensamiento que tiene que ver con la iniciativa y la razón.
- **Pensamiento crítico** (Es la habilidad de analizar información y experiencias de manera objetiva. Contribuye a la salud y al desarrollo personal y social, ayudando a reconocer y evaluar los factores que influyen en: actitudes y comportamientos personales así también en los/as demás, la violencia, la injusticia, y falta de equidad social.
- **Manejo de tensiones y estrés** (Facilita a reconocer las fuentes de estrés y sus efectos en la vida de las personas, desarrollando una

capacidad para responder a estas y controlar el nivel de estrés; realiza acciones que reduzcan las fuentes de estrés).

- **Manejo de emociones y sentimientos** (Ayuda a reconocer los sentimientos y emociones de nosotros/as mismos y los/as demás, a ser conscientes de cómo influyen).⁴

4. Principios metodológicos de la formación del Curso habilidades para la vida.

Son aquellos criterios que constituyen la base de todas las actividades formativas propuestas de dicho curso. Por ejemplo: Considerar a todas las personas iguales respetando sus diferencias, reconocer la realidad como una fuente de aprendizaje, trabajar para que las personas sean protagonistas de su existencia, promover aprendizaje colectivo, entre otros.

Estos principios metodológicos han sido elaborados sobre la base de la experiencia alcanzada por profesionales, formadores/as y facilitadores/as en el desarrollo de diversos programas formativos para personas en situación de vulnerabilidad, particularmente jóvenes y mujeres.

Sin duda, pueden existir otras fórmulas de conceptualización para estos mismos principios, incluso desde enfoques metodológicos similares. De esta manera, lo que propone no es una estructura conceptual rígida, sino una aproximación que la misma práctica irá validando a partir de su necesidad y utilidad.

a. Aprender - Haciendo:

En la guía se entiende a cada participante, como sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento.

Así mismo, sobre la base del círculo de aprendizaje (experimentar, procesar y generalizar) la aplicación de la guía es participativa, requiere visualización;

⁴ Guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, pág. 8

objetivos de aprendizajes concretos; lenguaje, dinámicas y contenidos vinculados a la propia realidad de las personas, permitiendo así el efectivo análisis personal y del entorno.

b. Aprendizaje colectivo:

Aunque el aprendizaje es individual, se promueve y enfatiza el aprendizaje colectivo y grupal. Para ello se requiere la experiencia del curso. La base del curso es la constitución de grupos al desarrollo de las estrategias individuales.

El grupo facilita el aprendizaje en la medida que se convierte en un apoyo para la elaboración y desarrollo de las estrategias de cada participante. El grupo es un recurso para observar los diferentes procesos que las personas viven tanto en la elaboración de la estrategia laboral como en el desarrollo de esta.

c. Diseñar con enfoque de género:

Mujeres y hombres acceden, enfrentan y experimentan de manera distinta el mundo del trabajo. Roles y estereotipos establecen barreras e inciden en el desarrollo de estrategias laborales, por tanto la metodología debe considerar permanentemente la perspectiva de género, ya sea en el análisis del grupo de participantes, como en el diseño de las diferentes actividades de promoción y formación. Ello conduce además a un 80% de las personas participantes de este tipo de proyectos corresponde a mujeres.

d. La formación es un proceso participativo:

La formación como un proceso participativo, distinta a un proceso instructivo vertical-tradicional. La guía propone planteamientos interactivos, un cambio en el protagonismo de los actores e involucra trabajar sobre un conjunto de elementos propios de la persona: Cognitivos, emocionales y sensoriales.

Con esto se busca entregar capacidad efectiva de acción y reflexión, por lo que tendrá efectos y resultados diferentes en quienes participan del aprendizaje.

Se sabe dónde se inicia la acción, pero sin certeza dónde o cómo termina, en tanto los cambios si bien son individuales (personales) son también producto del aprendizaje colectivo.⁵

5. Técnicas-Estrategia Didácticas

Marhuenda (2000) define la didáctica como una disciplina, como un plan de trabajo que contribuye a poner en ejecución las prácticas de enseñanza de quienes aprenden y de quienes enseñan, de manera que haga admisibles las prácticas de enseñanza y que busque la justicia y la igualdad de las mismas.

Por lo que la didáctica requiere de la operativización, una facilitación, del contenido teórico, señalándose una estrategia.

La definición de estrategia según Beltrán (1998) son “las actividades u operaciones mentales seleccionadas por un sujeto para facilitar la adquisición del conocimiento”, puesto que el enseñante planifica actividades para el logro de determinados objetivos formativos; conformándose la estrategia didáctica. La estrategia didáctica debe proporcionar a los estudiantes: motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes (Monés, 2006).

Es preciso aclarar, sin embargo, que casi todas las técnicas pueden asumir el papel de estrategias, al igual que algunas estrategias pueden ser utilizadas como técnicas; esto depende de la intención que se tenga en el trabajo del curso (ITESM, 2005). La estrategia resulta de la conjunción de tres componentes.

a. Componentes de la estrategia didáctica:

- 1) Definido por el tipo de persona, de sociedad y de cultura, que una institución educativa se esfuerza por cumplir y alcanzar. La Misión de una institución.
- 2) La estructura lógica de las diversas materias, la dificultad de los contenidos, el orden que deben seguir. La estructura curricular.

5 Guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, pág. 5

- 3) La concepción que se tiene del alumno y de su actitud con respecto al trabajo. Las posibilidades cognitivas de los participantes.⁶

b. Componentes de Estrategias Didácticas según el Curso de Habilidades para la Vida:

- 1) El primero fundamentado por la institución gubernamental FISDL, mediante el Curso de Habilidades para la vida cuyo objetivo es generar o fortalecer en los participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positiva a las personas que están a su alrededor. Favoreciendo el mantenimiento de los emprendimientos.
- 2) Segundo. El curso consta de las siguientes unidades que buscan entre otras cosas, fortalecer la autoestima de los participantes, elaborar diagnósticos y formular planes de vida personales y laborales, como punto de partida en el proceso de constitución de emprendimientos productivos:
 - Unidad uno (autoestima e identidad).
 - Unidad Dos (Autodiagnóstico)
 - Unidad Tres (Fortalecimiento Personal).
 - Unidad Cuatro (Estrategia de Vida).

Estas unidades son capítulos que deben ser desarrollados organizadamente durante el itinerario del curso. En ellas se consideran el tiempo de empleo y el número de sesiones propuestas, los objetivos de aprendizaje, contenidos principales y sentido de la unidad.

⁶ Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Vicerrectoría Académica. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño, pág. 4, 2005.

Cada una se organiza sobre la base de actividades que son ejercicios didácticos que llevan a la práctica los contenidos que aborda la unidad, las cuales algunas cuentan con hojas de trabajo.

- 3) Tercero. Los participantes son de escasos recursos, que viven en lugares vulnerables, excluidos a nivel social, poca o nula educación académica para que finalmente se convierta en un sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento.

Todos estos componentes al conjugarse y respetarse proponen un efectivo desarrollo de las jornadas encaminadas a una autoestima saludable, que permita establecer un compromiso consigo mismo y el emprendimiento a realizar.

Por otra parte, Martín (1998), propone que los siguientes criterios deben ser tomados en cuenta para la selección de una estrategia o técnica didáctica:

- **Validez:** Se refiere a la congruencia respecto a los objetivos, es decir a la relación entre actividad y conducta deseada. Una actividad es válida en la medida en que posibilite un cambio de conducta, o mejora personal, del sujeto en la dirección de algún objetivo.
- **Comprensividad:** Se refiere a si la actividad los recoge en toda su amplitud, tanto en el ámbito de cada objetivo, como del conjunto de todos ellos. Hay que proveer a los participantes de tantos tipos de experiencias como áreas de desarrollo se intente potenciar (información, habilidades intelectuales, habilidades sociales, destrezas motoras, creencias, actitudes, valores, etc.).
- **Variación:** es necesaria porque existen diversos tipos de aprendizaje y está en función del criterio anterior.
- **Adecuación:** se refiere a la adaptación a las diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto.

- **Relevancia o significación:** está relacionado con la posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura.⁷

De acuerdo a la naturaleza del curso la metodología y su técnica son de carácter participativas.

c. Técnicas Interactivas para la socialización y la creatividad colectiva

Por un lado, estas técnicas son una respuesta educativa a la sociedad actual, en la que la información crece con celeridad y en la que se precisa el desarrollo de competencias que serán necesarias para formar parte de una ciudadanía activa y preparada. Pueden complementar a otras técnicas con base en la exposición, en la individualización, en el estudio individual más dirigido, etc. Las competencias cuyo cultivo favorecen, se adquieren desde situaciones y problemas aplicados, fácilmente enlazables con lo profesional, lo que propicia una polarización de la motivación hacia el propio proyecto formativo actual y futuro.

Algunas de ellas son:

- Autonomía personal y organizativa.
- Búsqueda de fuentes y selección de información.
- Habilidades sociales: control emocional, empatía, escucha, colaboración, ayuda, negociación, competición saludable, etc.
- Responsabilidad individual y grupal.
- Liderazgo.
- Participación y cooperación.
- Elaboración y modulación de la capacidad crítica.
- Creatividad en contexto de resolución de problemas.
- Evaluación autorregulativa y, autoestima, etc.,

⁷ Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Vicerrectoría Académica. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño, pág. 17, 2005

Todas se desarrollan en el marco de la autoformación y el desarrollo de la madurez personal, basada en la educación de la razón, generada desde procesos individuales, de interacción, recepción y aprendizaje por descubrimiento.

Para su desarrollo, el facilitador cede al participante un espacio funcional en el que puede realizar aprendizaje en interacción, vía aprendizaje autónomo y creativo.

Por el fin que se desea es de considerar también como componente importante la facilitación.⁸

6. La facilitación

La facilitación se define como hacer que las cosas ocurran fácilmente, o hacer posible algo. “La facilitación es un proceso de reflexión, análisis y discusión mediante el cual, el facilitador con sus participantes adquiere herramientas para tomar decisiones para el mejoramiento en su vida personal, individual, grupal y comunitaria” (Calivá, 2009).

En este enfoque, la facilitación es una mediación del aprendizaje, porque contribuyen a generar la construcción de conocimientos. Por tanto, la “Facilitación entraña el uso de métodos y técnicas participativos para estimular una mayor implicación e interacción de las personas participantes y para crear un entorno favorable que sea propicio para el aprendizaje y el empoderamiento” (Amnistía Internacional, 2011).

a. La persona Facilitadora

Las personas facilitadoras, en este sentido, no nacen, son formadas en la práctica y en su esfuerzo continuo por mejorar y crecer.

Es importante recordar que ser una persona facilitadora permite tener espacio y un poder especial dentro del proceso de organización y educación que se quiere fortalecer, y no pueden separarse el uno del otro.

⁸ Herrán, A. de la. Técnicas didácticas para una enseñanza más formativa, pág. 34, 2011.

“La persona facilitadora ejerce una gran influencia y debe estar consciente de la responsabilidad que tiene en promover la participación democrática y el empoderamiento de un grupo, comunidad o coalición” (Baltazar & McKinley, 2005).

Todo lo que la persona facilitadora dice, hace o resalta trae consecuencias para el proceso educativo, es decir que lo que hace o deja de hacer puede afectar o favorecer al grupo.

b. El conocimiento del facilitador y sus creencias

El facilitador debe estar seguro del contenido que expone a los participantes de lo contrario tiende a improvisar en base a sus creencias como lo dice Nespor (1987):

“Cuando un enseñante encuentra un dominio confuso y las estrategias cognitivas y de procesamiento de información habitual no le dan buenos resultados, enfrenta la incertidumbre al no poder reconocer la información relevante y la conducta apropiada; es así que recurre a las creencias, con sus limitaciones, inconsistencias y falta de conocimiento”.

Este modo de funcionar es particularmente inadecuado en una profesión caracterizada por la cantidad y multiplicidad de contactos interpersonales que obligan a funcionar más por impulsos o intuición que por reflexión (Eraut, 1985; Jackson, 1968, cit. por Leal, 2003).

El énfasis de lo anterior se encuentra en las creencias. Haney y McArthur (2002) definen las creencias como construcciones mentales a las cuales se les asigna suficiente validez, verdad o credibilidad como para guiar el pensamiento y la conducta. Se señala entonces las creencias como un agente implícito en la facilitación, como lo señala Bullough (2000, cit. por Contreras, 2008: 4) que “las creencias subyacen bajo los hábitos de acción e interacción. En efecto, todo conocimiento tiene su origen en las creencias”.

El rol de facilitación es un compromiso, por tanto es necesario establecer un perfil profesional.

c. Rasgos profesionales de un facilitador según Calivá, 2009.

Rasgos cognitivos:

- Dominio teórico y práctico del tema que va a facilitar.
- Conocimiento de la realidad en que presta sus servicios.
- Flexibilidad para adaptar diferentes métodos a la situación.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Conocimiento de técnicas y métodos de aprendizaje, diseño de currículos y sistemas de evaluación.

Rasgos psicomotrices:

- Expresión verbal clara, precisa y sencilla.
- Capacidad para despertar y conservar la atención del grupo.
- Manejo de equipo multimedia.
- Capacidad para desarrollar materiales didácticos.

Rasgos actitudinales:

- Habilidad para integrar a los participantes y orientarlos al logro de los objetivos propuestos.
- Facilidad para manejar situaciones imprevistas y conflictivas.
- Disposición para confiar en la gente y en sus capacidades.
- Motivación para crear una atmósfera de confianza.
- Capacidad de escucha empática.
- Liderazgo.

d. La Facilitación según el Curso de Habilidades para la Vida

La guía de Habilitación Social visualiza al/la facilitador/a como una persona de mucha valía al transferir conocimientos sobre: actitudes, valores y comportamientos a las y los participantes y que estos puedan poner en práctica en los ámbitos laborales y personales, por esto el/la facilitador/a debe ser una persona:⁹

⁹ Guía de facilitación del curso de Habilidades para la Vida, pág. 9

- Dinámico/a
- Abierto/a las sugerencias, críticas y bromas
- Organizado/a al momento de preparar los materiales didácticos
- Responsable
- Respetuoso/a
- Sonriente
- Empático/a
- Sabe escuchar
- Motivador/a
- Creativo/a
- Líder/lideresa
- Genere confianza con los/as participantes y el equipo de trabajo
- Resuelve problemas que le compete a su entorno laboral
- Buena comunicación
- Paciente
- Tolerante
- Conocimiento del tema: Investigación previa del tema antes de impartir los talleres.

1) Consideraciones de facilitación durante las jornadas de las unidades del curso de Habilidades para la Vida.

a) Que hacer en las jornadas de trabajo:

- Utilizar material visual (carteles, recortes, dibujos, entre otros) que hagan referencia al tema.
- Estar evaluando constantemente los conocimientos, ideas o dudas de los/as participantes, y compartirlas con el grupo.
- Responder de manera concreta dudas o preguntas de los y las participantes.
- Mantener un ambiente de confianza y respeto, por si en determinado momento existieran discusiones, mantener la calma y moderar la situación.

- Generar un ambiente de respeto y confianza.
- Tener la disponibilidad de tiempo para compartir o discutir temas de importancia (del/la participante) después de la finalización del taller.
- Asignar tareas y roles (que todos/as los/as participantes tengan un nivel de participación).
- Fomentar el respeto, la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.
- Expresar de forma clara los objetivos y consignas de las técnicas o dinámicas.
- Identificar aquellos/as participantes o subgrupos que pueden desorganizar o entorpecer la técnica, dividirlos/as y adecuarlos en otros grupos de trabajo.
- Expresar en todo momento que sea necesario “por favor”.

b) Que NO hacer en los talleres:

- Creer que todo lo sabe, y no pedir las opiniones de los y las participantes.
- Decir que un o una participante está equivocada.
- Mirar de forma irrespetuosa o denigrante a uno o varios/as participantes.
- No discriminar a los y las participantes ya sea por su apariencia, comentarios, estilo de vida, actitudes, entre otras.
- Improvisar con los materiales, temas de los talleres, realizar las técnicas de forma apresurada o mezclar dos temas en una sola jornada.
- Dar órdenes, forzar a las personas a que participen en alguna actividad.
- Evitar costumbres que hagan sentir incómoda a la persona por ejemplo: “tronido” o “chasquido” de dedos, señalar, gritar, interrumpir de forma abrupta a las personas que está expresando una opinión.
- Apoyarse en todo momento en las personas que son más activas.¹⁰

Las acciones descritas anteriormente, en cuanto a la facilitación conllevan a una serie de cambios en los participantes que reciben el Curso de Habilidades para la

¹⁰ Guía de facilitación del curso de Habilidades para la Vida, pág. 11

Vida; como lo es la actitud ante lo aprendido y lo que desean alcanzar como superación personal, dando un lugar fundamental a la Autoestima.

e. El lenguaje no verbal del facilitador

Dentro del proceso de comunicación que el facilitador emplea, el lenguaje no verbal ha sido considerado de mucha importancia, y cabe destacar que lo no verbal implica una comunicación sin palabras; es decir que según Dunning (1971), Rice (1977) y Schneider (1971), los facilitadores y participantes se envían consciente o inconscientemente mensajes no verbales, durante el proceso de enseñanza/aprendizaje, sin olvidar que dicho aspecto es solo una parte del acto comunicativo en sí.

El éxito de una actividad educativa, cuyo fundamento se apoya en aspectos comunicativos verbales, depende no solo de lo que se transmite, sino también de como se hace, es decir, de las características paraverbales, proxémicas, kinésicas y contextuales que determinan lo que se esta comunicando y lo complementan desde los diversos factores que inciden en su desarrollo eficaz.

Los rasgos o elementos fundamentales de la comunicación no verbal son: proxémica y kinésica.

1) La proxémica

Es la que estudia la utilización del territorio personal, es decir analiza la ubicación del emisor, en este caso del facilitador, en el espacio respecto de los participantes y el desplazamiento del mismo en el aula. Es pertinente mencionar que quien apporto las bases de la proxémica fue Edward T. Hall y quien desarrollo detalladamente el concepto en sus libros "The silent language" (1959).

Las distancias zonales pueden dividirse en cuatro categorías:

- Zona íntima (de 15 a 45cm) Es la más importante y es la que una persona cuida como su propiedad. Sólo se permite la entrada a los que están muy cerca de la persona en forma emocional.
- Zona personal (entre 46cm y 1,22 metros) Es la distancia que separa a las personas en una reunión social, de oficinas o en las fiestas.
- Zona social (entre 1,22 y 3,6 metros) Es la distancia que separa de los extraños que no se conocen.
- Zona pública (a más de 3,6 metros) Es la distancia cómoda para dirigirse a un grupo de personas.¹¹

Estudios como los de Knapp (1988), afirman que dentro de los grupos las personas que manejan las distancias y se hacen más cercanas espacialmente, son reconocidas como afectuosas, simpáticas y comprensivas.

En este sentido se podría afirmar con Miller (1988) que “Los enseñantes transmiten fácilmente sentimientos de aceptación o rechazo, simplemente por la distancia que mantienen y tienden a acercarse a los aprendices que gozan de su simpatía”.

Un facilitador situado a mayor altura respecto a los participantes, ya sea por su altura o por hallarse sobre una tarima o un estrado, asume una posición dominante; entre tanto el facilitador que se acerca, genera confianza, interrelación, mejor comunicación con todos en general y evidenciando de esta manera una actitud positiva y abierta, lo cual facilita actitudes más favorables a participar en el proceso de enseñanza/aprendizaje.

Una cuestión importante a tener en cuenta, es que en muchas ocasiones la escasez de desplazamiento por el salón, no es debida a la voluntad del facilitador, sino más bien a la infraestructura propia del salón que hace que sea difícil el manejo de una proxémica, ya que se ve empujado a un estatismo que condiciona la eficacia de su actividad comunicadora; y por otra parte los movimientos en el espacio también se relacionan con los rasgos de personalidad del individuo.

¹¹ Ferrarri, L. Como conocer a las personas por su lenguaje corporal, pág. 14, 2012

Martha Albaladejo Mur (2007), plantea que el modo en que se organiza el mobiliario tiene una enorme significación; de este modo, si los aprendices se organizan en mesas de grupos de trabajo o pupitres paralelos orientados hacia la figura del facilitador, los resultados comunicativos, pero también educativos y emocionales son distintos. Algunos investigadores han llegado a denominar facilitadores aislados a aquellos que se mantienen siempre al frente y no se mueven de ese sitio, y facilitadores itinerantes a aquellos que se mueven y desplazan por el espacio del salón; se concluye que los últimos están más dispuestos a escuchar a los participantes y aceptar sus opiniones.

2) Kinésica

La Kinésica presenta una posibilidad de análisis mucho más compleja y variada. Eco (1986), y Volli (2000), definen el término como el universo de las posturas corporales, expresiones faciales, de los comportamientos gestuales, de todos aquellos fenómenos que oscilan entre el comportamiento y la comunicación¹²

Los elementos que representan a la Kinésica son:

a) La expresión facial:

La cara es la parte más expresiva del cuerpo humano, el canal más importante de comunicación no verbal, es una buena interfaz para comunicar por que las personas tienen capacidad de reconocer expresiones e inferir de ellas estados emocionales, las expresiones faciales afectan al tono de la voz. La gente evita iniciar conversaciones con personas que tienen expresiones cansadas, molestas, poco felices, con falta de interés y aburridos; lo cual les hace sentir incómodos.

La sonrisa se utiliza generalmente para expresar felicidad, alegría, simpatía o para disimular hipócritamente una situación incómoda. Estas expresiones son también los indicios más precisos del estado emocional de una persona.¹³

12 Cantillo, M. El uso del lenguaje no verbal en la comunicación docente universitario, implicaciones y efectos en la eficacia comunicativa, pág. 71- 73, 2014.

13 Ferrari, L. Como conocer a las personas por su lenguaje corporal, pág. 14, 2012

b) La mirada:

Se puede asegurar que este elemento de la Kinésica regula la conversación, es decir en la interacción dialogística; los movimientos de los ojos proporcionan un sistema de señales a los interlocutores que indican o regulan no solo las actitudes sino hasta el turno para hablar. Aunque las funciones de la mirada y sus usos en la comunicación tiene diferentes niveles de descripción, de acuerdo a Kleinke (1986) las funciones que puede ejercer la mirada son:

- Proporciona información
- Regula la interacción
- Expresa intimidad
- Ejerce control social
- Facilita metas

Según Gower y Walters (1983), en el salón, las miradas del facilitador cumplen con varias funciones. Entre ellas se pueden señalar las siguientes:

- Regular el turno de la conversación e indicar al participante que guarde silencio cuando interrumpe al facilitador.
- Para saber quién está concentrado o distraído
- Para comunicar hacia que participante se dirige cuando pregunta
- Para invitar a participar en un debate
- Para detectar a un aprendiz que no quiere participar, por vergüenza o timidez.
- Para captar la atención de los distraídos.

Por otra parte, Miller (1988), plantea que los ojos son el factor decisivo para descifrar la veracidad de lo que se habla; la mirada de un enseñante puede revelar a los participantes sentimientos y actitudes diferentes. Un enseñante que nunca mira a los ojos a sus participantes comunica falta de confianza en los demás o en él mismo y causa una sensación de inseguridad que influye negativamente en el proceso de enseñanza/aprendizaje, al hacer menos creíbles los contenidos de su

asignatura; sólo resulta creíble cuando sus aprendices depositan confianza en él y para ello el intercambio de miradas cumple una labor muy importante.

Las señales visuales cambian de significado de acuerdo al contexto. Para el que escucha, recibir una mirada fija y prolongada resulta inesperado e incómodo, un facilitador puede expresar muchas cosas mediante su comportamiento visual, tan solo exagerando levemente los patrones habituales.

Si mira hacia otro lado mientras escucha al participante, le está indicando que no coincide con lo que le está diciendo. Si mientras habla vuelve los ojos hacia otro lado más tiempo del habitual, denota que no está seguro de lo que dice o que desea modificarlo.

Si mira al participante mientras lo escucha, le indica que está de acuerdo con él o ella, o simplemente que le presta atención, y si no logra mantener la mirada puede tratarse de personas inseguras.

Cuando el facilitador habla mirando fijamente al aprendiz, demuestra que le interesa saber cómo reacciona ante sus afirmaciones, y que además está muy seguro de lo que dice. Mientras un facilitador habla, puede en realidad tratar de controlar el comportamiento del que escucha mediante movimientos oculares. Puede impedir una interrupción evitando mirar a la otra persona, o puede animarla a responder mirándola con frecuencia.¹⁴

c) El movimiento de la cabeza.

Los movimientos afirmativos o los que se utilizan para reafirmar ideas, revelan mensajes diferentes según su ritmo. Cuando son rápidos significan: “entiendo” o “continua”, o bien pueden indicar que el facilitador desea que el participante se dé prisa y termine lo que está diciendo. Cuando son moderados: “comprendo y estoy de acuerdo” y cuando son lentos significan “comprendo pero estoy un poco confundido” o “no estoy del todo convencido”.

14 Cantillo, M. El uso del lenguaje no verbal en la comunicación docente universitario, implicaciones y efectos en la eficacia comunicativa, pág. 75- 78, 2014.

Hay tres posiciones básicas de la cabeza:

- La cabeza hacia arriba, significa que la persona ha adoptado una actitud neutral respecto a lo que está escuchando.
- La cabeza inclinada hacia un costado, significa una demostración de interés.
- La cabeza inclinada hacia abajo, señala que la actitud es negativa y hasta opuesta.¹⁵

d) El movimiento de las manos y brazos

Según el investigador Mahl (1968), hizo la clasificación de los movimientos de las manos, confirmando que los ademanes comunican y ayudan a esclarecer un mensaje verbal poco claro. De acuerdo a otros estudios, el movimiento de las manos también puede revelar emociones de manera involuntaria; así mismo Heinemann expresa que los movimientos de las manos pueden presentarse bien como ilustración y acompañamiento de la expresión verbal o bien expresar unos estados emocionales como nerviosismo, stress, miedo, agresión o frustración.¹⁶

Para detectar la apertura de un facilitador, cabe mencionar que este, suele mostrar una o las dos palmas de las manos a los participantes, es decir que cuando empieza a abrirse o ser sincero, expondrá a la otra persona toda la palma de su mano o parte de ella, y cuando desea que el participante hable u opine utiliza el gesto de la palma de la mano hacia arriba como gesto de pasar la palabra y darle a saber a esa persona que espera que hable y que está dispuesto a escuchar. Muchas personas hablan con sus manos. Algunas afirman que no podrían hablar si dejaran los brazos caídos. Los gestos pueden ser útiles siempre y cuando controlen lo que expresan, si confirman las palabras, agregarán énfasis e interés.

15 Ferrari, L. Como conocer a las personas por su lenguaje corporal, pág. 49, 2012

16 Cantillo, M. El uso del lenguaje no verbal en la comunicación docente universitario, implicaciones y efectos en la eficacia comunicativa, pág. 80, 2014.

Por otra parte, si actúan como un filtro y contradicen el mensaje, entonces se tendrán dificultades; por otro lado cuando se cruzan los brazos puede significar una actitud defensiva, nerviosa, mostrando que se siente amenazada, lo cual puede indicar incertidumbre o inseguridad.¹⁷

“Los pulgares de las manos, que expresan superioridad, resultan más evidentes cuando una persona esta dando un mensaje verbal contradictorio. Con frecuencia los pulgares salen de los bolsillos a veces de los bolsillos superiores, como para disimular la actitud dominante” (Ferrari, 2012).

3) Los tics nerviosos

Todo ser humano tiene hábitos favoritos o maneras de expresar nerviosismo o comodidad. A menudo no es consciente de esos hábitos, siendo una de las formas para filtrar lo negativo.

Dentro de estos tics están:

- Pestañear mucho
- Jugar con los anillos, pendientes o cadenas
- Dar golpecitos con el bolígrafo
- Jugar con el cabello
- Fumar
- Sentarse en el borde de la silla
- Retorcerse las manos
- Aclarar la voz demasiado a menudo
- Meterse las manos en los bolsillos
- Rascarse mucho, etc.
- Jugar con un lápiz o un objeto cualquiera (demuestra nerviosismo, inquietud y ansiedad).¹⁸

17 James, J. El lenguaje corporal Proyectar una imagen positiva, pág. 61,2006

18 James, J. El lenguaje corporal Proyectar una imagen positiva, pág. 56-60,2006

4) Las posturas

La postura no es solamente una clave acerca del carácter, es también una expresión de la actitud. En efecto muchos de los estudios psicológicos, revelan que la postura revela los sentimientos de un individuo con respecto a las personas que le rodean.

El psicólogo William James (2006), clasifica las actitudes y posturas corporales en cuatro tipos:

- Acercarse: Personalidad atenta y amable.
- Retirarse: Persona tímida, aburrida, desatenta.
- Extenderse: Persona segura de sí misma y dominante.
- Contraerse: Tipo de personaje desanimado, depresivo y frustrado. Esa descripción de rasgos básicos coincide evidentemente con las actitudes del sanguíneo, flemático, colérico y melancólico.

Una persona realista tiene sus pies en el suelo y se mantiene derecha y erguida. Cuando uno se presta inseguro sus dedos de pie se agarran en el suelo y no sólo su espalda sino toda su postura se presenta encorvada.¹⁹

Otro aspecto a tomar en cuenta en la facilitación es:

5) La vestimenta del facilitador

La expresión indirecta de un individuo a través de su vestimenta es la que nos dice, por ejemplo, que conocemos a una persona a la que “vemos” aproximarse; y es el movimiento impartido a su ropa por los miembros y no el movimiento de los miembros en si lo que nos permite juzgar a primera vista, si la actitud de este conocido es amistosa, hostil, asustadiza, curiosa, apresurada o tranquila. Si se trata de un individuo desconocido, la ropa que lleva nos dice inmediatamente algo de su sexo, ocupación, nacionalidad y posición social lo cual nos hace posible

¹⁹ Ramer, U. Lenguaje corporal Body language körpersprache, Pág. 10, 1997

elaborar un ajuste preliminar de nuestro comportamiento hacia el, mucho antes de que se pueda intentar el análisis mas refinado de los rasgos y del lenguaje.²⁰

6) La paralingüística

Lenguaje paraverbal o paralingüístico está determinado por dos factores: el código y el contenido que se pretende comunicar. Sin embargo, estos dos factores no constituyen la totalidad del comportamiento ni verbal ni comunicativo.

Existen variaciones lingüísticas, entre las que se puede citar la elección del idioma, la utilización de un lenguaje simple o elaborado, la elección de los tiempos verbales, etc., y existen, por otro lado, variaciones no lingüísticas como el ritmo, el tono y el volumen de la voz (rasgos prosódicos).

A continuación se presentan los diversos elementos de la Paralingüística y su respectivo significado:

- **El tono de voz.** Un tono de voz apagado y desentonado es aburrido y levanta una barrera para una comunicación eficaz, mientras que un tono de voz moderado revela seguridad y dominio de lo que se está expresando.
- **El ritmo.** si es demasiado lento puede producir aburrimiento en el oyente, y si es muy rápido dificultará la comprensión acerca de lo que se escucha y puede conducir a un tartamudeo. Las pausas son útiles para agregar énfasis a la disertación.
- **Las palabras o términos.** Al no utilizar un lenguaje comprensible se produce la divagación que puede conducir a la mentira, utilizar términos sencillos y sin palabras confusas produce una conversación positiva que es simple, concisa y fácil de comprender.
- **La puntuación.** Al poner énfasis en las partes destacables en la disertación, el oyente cuales son las palabras importantes, el discurso sin puntuación es monótono y aburrido; sin embargo no se debe hacer énfasis

20 Flügel, J. Psicología del vestido, Pág. 7,2015.

en todas las palabras, ya que lo que se comunica parecerá insulso y falto de interés.²¹

7. Aprendices adultos

Se menciona en la actualidad la distinción de las enseñanzas a partir de las características de los participantes. En caso particular los participantes del FISDL, son mayores de 18 años, como antes se mencionó. Por lo que se recae en la andragogía.

La andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía, que se ha aplicado tradicionalmente a la educación del niño. De una manera concisa, se podría decir que “andragogía es al adulto, como pedagogía al niño” Yturralde (2008).

La andragogía posee seis principios específicos según Calivá (2009):

- **Necesidad de conocer al adulto.** Conocer las condiciones socioeconómicas y afectivas de los adultos es vital para determinar sus reales necesidades de aprendizaje. Estas condiciones van a permitir elaborar programas de educación continua que les permitan no solo desarrollar habilidades y destrezas en campos específicos, sino iniciar procesos de mejoramiento personal, profesional y laboral.
- **Auto-concepto.** En contraste el sistema tradicional de aprendizaje para niños y ambientes formales de educación, los adultos no requieren ser auto-dirigidos. Su auto-concepto los lleva a guiarse por su propia voluntad. Son renuentes a las situaciones en que el facilitador o el diseño de los programas los limitan. El adulto es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades. El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y

21 James, J. El lenguaje corporal Proyectar una imagen positiva, pág. 116-122,2006

desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional. Por ello las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas, en el sentido de que le provean destrezas para la solución de situaciones de la vida cotidiana.

- **Experiencia previa.** Los adultos han acumulado experiencias previas que les sirven como recursos de aprendizaje, así como una amplia plataforma de la que logran relacionar y adaptar nuevos aprendizajes.
- **Disposición para aprender a superarse.** Los adultos están dispuestos a aprender para cumplir con sus papeles en la sociedad como líderes, trabajadores, esposos (-as), padres o madres. Su rapidez para aprender se orienta cada vez más hacia las tareas y responsabilidades sociales.
- **Inclinación para aprendizaje basado en la solución de problemas.** Los adultos buscan aprendizajes aplicables, tangibles, obtenibles y alcanzables. Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje, los adultos tienen una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Los niños llegan a dominar con grandes destrezas los contenidos, para ser promovidos al grado superior y continuar con su proceso. Sin embargo, los adultos buscan los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en los adultos cambia, hacia individuos que buscan conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos.
- **Motivación para aprender** como una forma de progresar en la vida. La persona adulta siente el deseo de aprender en función de todo aquello que le interesa y piensa que debe responder con acierto a las variadas exigencias que le impone la compleja sociedad en la cual interactúa. Los adultos están motivados a aprender por factores internos, como el desarrollo de la autoestima, recompensas como aumentos de sueldo,

ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por Abraham H. Maslow en su teoría “Jerarquía de necesidades”. Eventualmente se pueden encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores como temores, falta de seguridad, vergüenza, entre otros²².

Todos estos elementos están implícitos en la guía de facilitación, sin amplia explicación. La sensibilidad y manejo de dichos criterios son primordiales, su razón es porque la deserción o falta de interés por parte de los aprendices se hace presente al sentirse incomprendidos. Como lo señala Calivá (2009):

“Muchos de los problemas relacionados con bajos niveles de aprovechamiento, deserción, falta de interés y bajo impacto de los programas de educación permanente están directamente relacionados con el referente teórico de los facilitadores..., las presentaciones cortas, el análisis de casos, las visitas al campo, las dinámicas y el trabajo en pequeños grupos, seguidas de debates y conclusiones son vitales para alcanzar los objetivos de los programas de educación permanente”.

C. Consideraciones básicas de la evaluación de programas o proyectos sociales.

La evaluación es una función que consiste en hacer una apreciación sistemática y objetiva sobre un proyecto por realizarse, en curso o finalizado un programa o un conjunto de líneas de acción, su concepción, su realización y sus resultados.

Se trata de determinar la pertinencia de sus objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto a la acción social, la eficacia, el impacto y la viabilidad. Según la ONG es una recopilación y análisis sistemático de información que permite la emisión de juicios sobre el mérito y el valor del programa evaluado.

²² Calivá J. Manual para facilitadores, pág. 16-17, 2009.

1. Características y funciones de la evaluación.

Según Vedung (1997), con base en unos criterios y a través de unas técnicas, mide, analiza y valora unos diseños, procesos y resultados con el fin de generar conocimiento útil para la toma de decisiones, la retroalimentación, la mejora de la gestión y el cumplimiento de objetivos, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos.

Las principales características de la evaluación son:

- **Carácter útil y práctico:** La evaluación ha de servir para la mejora de la intervención y debe ser concebida hacia la acción.
- **Sistematicidad durante todo el proceso de evaluación:** Toda evaluación ha de recoger de modo sistemático la información pertinente para la valoración de los criterios de evaluación.
- **Ajuste a los plazos temporales:** La evaluación tiene que responder a los plazos temporales acordados con el fin de que pueda contribuir al aprendizaje y la mejora de la intervención.
- La evaluación se centra en el **análisis de políticas, planes, programas y proyectos**; nunca de personas; en todo caso, la función de las personas y no ellas mismas.
- **Emisión de juicios de valor:** La evaluación exige el análisis valorativo de los componentes estudiados.
- **Variabilidad del objeto de evaluación:** La evaluación puede estar referida al diseño de una actividad, a los procesos de ejecución o a sus resultados y efectos, previstos o no previstos, priorizando uno u otro enfoque según la finalidad del trabajo.
- **Realización antes, durante o con posterioridad a la ejecución:** Se trata de una actividad que puede llevarse a cabo en las distintas fases del ciclo de las intervenciones.
- **Criterios de evaluación:** En la evaluación se revisarán la eficacia, la eficiencia, la pertinencia, el impacto y la viabilidad entre otros componentes.

Principales funciones de la evaluación:

- Perfeccionamiento o mejora del programa.
- Permite la retroalimentación y el aprendizaje sobre la propia práctica.
- Garantiza la calidad del programa.
- Refuerza la atención en el contexto del programa, las necesidades y naturaleza de los destinatarios y de todos los agentes críticos.
- El aprovechamiento de las experiencias del pasado para actividades futuras.

2. Criterios utilizados para evaluar.

La evaluación en sus distintos tipos, contempla una serie de criterios base que guarden relación con los objetivos estratégicos que se persigan y que permiten establecer sus conclusiones.

No existen criterios únicos, por lo general los criterios surgen en función de la naturaleza de cada proyecto; sin embargo, en la mayoría de casos se toman en cuenta los siguientes cinco criterios definidos por la OECD para la cooperación internacional:

- **Pertinencia o relevancia:** Observa la congruencia entre los objetivos del proyecto y las necesidades identificadas y los intereses de la población e instituciones. Se observa especialmente en la evaluación previa pero también en los demás tipos de evaluación.
- **Eficacia:** Medida en que se lograron o se espera lograr los objetivos de la intervención, tomando en cuenta su importancia relativa. Se observa en las evaluaciones de tipo continuas y ex-post.
- **Eficiencia:** Medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido en los resultados del proyecto. Este criterio es usual en el análisis costo-beneficio realizado en la evaluación ex-ante.
- **Impacto:** Efectos de largo plazo positivo y negativo, primario y secundario, producidos directa o indirectamente por una intervención para el desarrollo, intencionalmente o no.

- **Sostenibilidad:** Medida en que los cambios logrados por el proyecto continúen y permanecen en el tiempo a favor de la población y/o las instituciones, una vez que la intervención ha finalizado.

Es fundamental considerar la evaluación desde las propias necesidades, y alcances de las acciones para con la población meta.

3. Requisitos que debe cumplir una eficaz evaluación de proyectos

Toda evaluación debe cumplir algunos requisitos metodológicos para garantizar que la información que genere pueda ser usada en la toma de decisiones. Así, se espera que todo proceso de evaluación sea:

- **Objetivo:** Debe medirse y analizarse los hechos definidos tal como se presentan.
- **Imparcial:** La generación de conclusiones del proceso de evaluación debe ser neutral, transparente e imparcial. Quienes evalúan no deben tener intereses personales o conflictos con la unidad ejecutora del proyecto.
- **Válido:** Debe medirse lo que se ha planificado medir, respetando las definiciones establecidas. En caso el objeto de análisis sea demasiado complejo para una medición objetiva, debe realizarse una aproximación cualitativa inicial.
- **Confiable:** Las mediciones y observaciones deben ser registradas adecuadamente, preferentemente recurriendo a verificaciones.
- **Oportuno:** Debe realizarse en el momento adecuado, evitando los efectos negativos que produce el paso del tiempo.
- **Creíble:** Todas las partes involucradas en el proyecto deben tener confianza en la idoneidad e imparcialidad de los responsables de la evaluación, quienes a su vez deben mantener una política de transparencia y rigor profesional.
- **Útil:** Y elaborarse en un lenguaje conciso y directo, entendible para todos los que accedan a la información elaborada, los resultados de una evaluación no deben dirigirse sólo a quienes tienen conocimientos técnicos,

sino para que cualquier involucrado pueda tomar conocimiento de la situación del proyecto.

- **Participativo:** Se incluye a todos los involucrados en el proyecto, buscando de reflejar sus experiencias, necesidades, intereses y percepciones.
- **Retroalimentador:** Un proceso de evaluación debe garantizar la diseminación de los hallazgos y su asimilación por parte de los involucrados en el proyecto para así fomentar el aprendizaje organizacional.
- **Costo/eficaz:** La evaluación debe establecer una relación positiva entre su costo (económico, de tiempo y recursos) y su contribución en valor agregado para la experiencia de los involucrados en el proyecto.

4. Tipos de evaluación en proyectos y programas sociales.

La acción de evaluar no siempre tiene las mismas características. Se puede encontrar distintas clases de evaluaciones que definen una amplia tipología cuyos perfiles se nutren de diversas disciplinas, básicamente del ámbito económico y social, que han aportado su punto de vista a los procedimientos de gestión de los proyectos, Norad (1997).

En la acción social se han venido construyendo diversas tipologías de evaluación que atienden a los momentos en los que se lleva a cabo; a su naturaleza y a las características de aquello que se persigue analizar; a los actores sociales que las realizan y a los procedimientos prioritarios que se utilizan.

En cualquier caso, resulta conveniente conocer las principales características de los tipos más comunes de evaluación, teniendo en cuenta que el proceso de definición del modelo de evaluación más adecuado para cada organización constituye un proceso original que no puede ser mecánicamente replicado.

a. Por su Ubicación Temporal

Atendiendo a la “temporalidad” de las evaluaciones pueden, por tanto, distinguirse cuatro grandes momentos evaluativos: antes de comenzar la ejecución, durante la ejecución, en el momento de conclusión de los trabajos o transcurrido un periodo

después de la ejecución, que dan lugar a otros tantos tipos de evaluaciones. Brevemente van a señalarse sus principales características.

1) Evaluación Previa

La evaluación previa es llamada también evaluación ex ante, a priori, apreciación, valoración previa o estudio de viabilidad, que se efectúa antes de la aprobación del proyecto y busca conocer su pertinencia, viabilidad y eficacia potencial.

Este tipo de evaluación debe proporcionar información significativa para tomar la correspondiente decisión en torno a si el proyecto debe o no ejecutarse; o bien qué modificaciones deben introducirse antes de su ejecución.

2) Evaluación Simultánea.

La evaluación simultánea es también denominada operativa, intermedia, continua, concurrente, media, formativa, o de proceso.

Tiene por finalidad extraer información, reflexiones y conclusiones sobre la marcha y desempeño del proyecto. Se hace mientras el proyecto se va desarrollando.

La evaluación simultánea permite conocer en qué medida se viene logrando el logro de los objetivos, aplicando para ello los procedimientos técnicos más adecuados a las características del proyecto.

Estas evaluaciones deben hacerse contando con la más amplia participación de los distintos agentes implicados en la intervención y muy especialmente con la población beneficiaria.

3) Evaluación de resultados.

Este tipo de evaluación es también denominado finalización, ex-post, de resultados o evaluación a fin de proyecto, sumativa o de cierre.

Tiene por finalidad valorar el desempeño global de un proyecto cuya ejecución ha finalizado y extraer las correspondientes enseñanzas.

La metodología de trabajo apuntará a analizar los componentes “clásicos” de la evaluación (eficacia, eficiencia, pertinencia, impactos, viabilidad, replicabilidad) así como aquellos efectos no previstos y que en el curso del proceso de ejecución se han desencadenado. Para esto suele recurrir a un diseño experimental. No solo indaga por cambios positivos, también analiza efectos negativos e inesperados.

4) Evaluación Impacto.

Muy ligada a la anterior, en cuanto a su naturaleza y procedimientos, este tipo de evaluación se realiza un tiempo después de haber concluido la ejecución del proyecto y trata de estudiar en profundidad sus repercusiones en el contexto de la intervención. Esta evaluación es llamada también a posteriori, ex - post o de impacto.

Esta evaluación indaga los cambios permanentes y las mejoras de la calidad de vida producida por el proyecto, es decir, se enfoca en conocer la sostenibilidad de los cambios alcanzados y los efectos imprevistos (positivos o negativos). Esta evaluación necesariamente debe ser realizada luego de un tiempo de culminado el proyecto y no inmediatamente éste concluya; el tiempo recomendado para efectuar la evaluación de impacto es de aproximadamente 5 años.

b. Según su objeto

El alcance de cada evaluación también permite establecer una clasificación que acota el objeto de estudio y las características específicas de su ámbito de aplicación. En tal sentido se incluyen algunos tipos que, una vez más, pueden presentarse en el trabajo real de forma combinada.

1) Por el Propósito

Según su propósito se puede hablar de evaluación de resultados, de evaluación de objetivos y de evaluación de procesos.

- Evaluar en base a resultados significa atender a los productos concretos que el proyecto entrega; supone valorar, por tanto, la adecuación y calidad

de los bienes y servicios que genera el proyecto. Este análisis implica un correcto diseño en donde los resultados hayan sido definidos de modo operacional a través de indicadores, para evaluar la eficacia, y en donde los recursos tengan una clara expresión en el presupuesto, para evaluar la eficiencia.

- Evaluar en base a objetivos, por su parte, supone valorar las hipótesis de la acción social que orientan la intervención. Es decir, si el desempeño del proyecto ha contribuido efectivamente a alcanzar, y en qué grado, los estados predeterminados que mejoran la situación de las personas beneficiarias; si la lógica interna del proyecto (recursos, actividades, resultados, objetivos) se han verificado en la práctica.
- Evaluar en base a procesos, debe mirar permanentemente “hacia dentro” y “hacia fuera” de esa intervención, pues es precisamente esa combinación de los aspectos internos y externos la que puede permitirnos establecer un diagnóstico fiable sobre los logros y efectos alcanzados.

2) Por su Naturaleza, su Escala y sus Niveles

Según su naturaleza, la evaluación puede ser descriptiva, a través del desarrollo narrativo de clasificaciones que detallen fenómenos, procesos y situaciones o explicativa, mediante la construcción de modelos causales que permitan extraer conclusiones y proyectar predicciones (recomendaciones y sugerencias).

Según la escala y características de los proyectos, puede hablarse de proyectos “grandes”, en los que resulta más adecuada una evaluación basada en la utilización de técnicas cuantitativas asociadas a ciencias naturales, y de proyectos “pequeños”, cuyos formatos se adaptan a procedimientos cualitativos y de bajo coste.

c. Por Quién la Hace.

Una tercera tipología implica reconocer cuál es el agente evaluador. Convencionalmente, se distinguen tres tipos de evaluaciones en función del sujeto

que las realiza: externa, interna y mixta, a las que hay que añadir las evaluaciones participativas que han adquirido en los últimos tiempos una gran importancia.

1) Evaluación Externa

Se trata de las evaluaciones realizadas por especialistas ajenos a la gestión (y específicamente a la ejecución) del proyecto. También esta evaluación tiende a asociarse con la evaluación final o de impactos.

Las principales ventajas que habitualmente se señalan en esta modalidad de evaluación de los proyectos sociales son su presumible objetividad, su menor complacencia y su carácter independiente. De igual modo, se considera que los expertos externos poseen capacidad técnica en el manejo de los instrumentos evaluatorios y conocimiento más amplio de otras intervenciones de características relativamente parecidas a la considerada.

2) Evaluación Interna

La evaluación interna es aquella realizada por los responsables de la gestión (y ejecución) del proyecto. A tal fin, la instancia ejecutora es la encargada de recolectar y analizar la información. Suele asociarse con la evaluación simultánea y, como ya se dijo, supone una continuidad con la fase de seguimiento.

En esta evaluación se corre el riesgo de una excesiva autoafirmación positiva que bloquee la identificación de los verdaderos obstáculos y problemas. También suele argumentarse la ausencia de suficiente capacidad interna para la correcta aplicación de los instrumentos de evaluación. Pero favorece al mantener cercanía con la realidad vinculada a las debilidades y fortalezas detectadas.

3) Evaluación Mixta

Es una combinación de las dos anteriores. Se trata de articular, en base a términos de referencia comunes, ambas perspectivas, optimizando las ventajas de cada una de ellas y minimizando los eventuales inconvenientes.

Su aplicación práctica, a veces, se realiza situando la responsabilidad de la evaluación simultánea en la instancia ejecutora (responsable asimismo del seguimiento) para completar el proceso con una evaluación final a cargo de un equipo externo que basa sus apreciaciones en los trabajos de carácter interno.

4) Evaluación Participativa

Se trata de una modalidad de evaluación interna, pero en este caso, la responsabilidad de la misma no recae tan sólo en la instancia ejecutora, sino que las propias personas beneficiarias constituyen el agente principal en la recogida de datos, en su interpretación e, incluso, en la proyección de recomendaciones para el futuro.

La evaluación participativa suele estar asociada a metodologías del tipo investigación-acción, en donde los beneficios del proyecto no están constituidos sólo por la consecución de sus resultados y por el logro de sus objetivos sino, también y básicamente, por los elementos de continuo aprendizaje que se desencadenan durante el mismo proceso de ejecución. Es decir, se parte de la base de que el desarrollo del proyecto y la participación activa de las personas beneficiarias en todas sus fases, constituyen “per se” una de las principales finalidades de la intervención.

Además, puede afirmarse, que aun cuando en ocasiones pueda apoyarse en asesorías técnicas externas, pretende reducir al mínimo la distancia existente entre el evaluador y las personas beneficiarias. El evaluador tiende a ser concebido en este tipo de enfoques más como un animador que como un juez y su función consiste en dinamizar, facilitar las discusiones y recoger sus resultados.

d. Por los Instrumentos

Para finalizar con las tipologías de evaluación es oportuno incluir una clasificación de carácter más instrumental que afecta a los procedimientos y técnicas concretas susceptibles de ser utilizados en cada una de las modalidades expresadas en los

apartados anteriores. Cabe señalar que estas técnicas se presentan, en la práctica, habitualmente asociadas entre sí.

De forma inicial puede realizarse una distinción entre procedimientos cualitativos y cuantitativos. Si bien la calidad y la cantidad suelen ser dos dimensiones de una misma secuencia, cada procedimiento de evaluación se orienta, en mayor o menor medida, hacia una de ellas.

Esta orientación se concreta según el tipo de datos que cada instrumento recoge y procesa de forma preferente. Los datos *cualitativos* se derivan normalmente de actitudes, percepciones, opiniones, perspectivas, comportamientos, creencias, etc. Su carácter iterativo les permite una revisión y adecuación constante en el curso de la recogida de información. Los datos *cuantitativos* consisten en cifras, tasas, variables, etc. Su obtención tiende a estar rígidamente predeterminada de antemano y su capacidad de ser flexible es escasa. Éstos últimos, no obstante, suelen ser preferidos por su presumible carácter de mayor objetividad y fiabilidad.

Se debe valorar, entre otras cosas, la aplicabilidad del instrumento a las características del proyecto, las capacidades de quienes han de aplicar las técnicas seleccionadas, su calidad intrínseca, su fiabilidad y validez, su disponibilidad, su relevancia y su coste.

1) Instrumentos Cuantitativos

En los instrumentos esencialmente cuantitativos hay dos familias de técnicas de uso habitual a las que sumamos la evaluación por indicadores:

La primera, ligada al mundo de las ciencias económicas, pretende determinar criterios de rentabilidad de los proyectos para conocer la conveniencia de realizar una acción social o, en su caso, examinar la rentabilidad económica de un proyecto futuro, en curso o finalizado. Estas técnicas tienden a utilizarse en proyectos “directamente productivos”.

La segunda familia de procedimientos cuantitativos tiene que ver con el ámbito de las encuestas formales, que recogen información precisa y estandarizada a través de cuestionarios aplicados a determinadas muestras representativas. Su utilidad es incontestable para el tratamiento de datos cuando se necesita realizar generalizaciones o bien verificar hipótesis.

Finalmente, la evaluación por indicadores constituye las estrategias evaluativa central del enfoque del marco lógico (EML), en donde dichos indicadores deben ser cuantificables y verificables, a través de técnicas cuantitativas como las señaladas y/o procedimientos cualitativos como los que vienen a continuación.

2) Instrumentos Cualitativos

Se enuncian algunos procedimientos genéricos de uso común en los proyectos de desarrollo que también pueden ser agrupados en dos tipos de familias: la observación y la entrevista.

a) La observación

Es una técnica tradicional que no exige demasiados comentarios. Suele distinguirse entre *observación participante*, en donde el evaluador está presente durante el proceso de ejecución, y *observación directa*, cuando se realiza en momentos puntuales de la vida del proyecto. Ambas tienden a ser complementadas con otras técnicas y soportes, listas de comprobación, cuestionarios, etc., que reducen los inevitables sesgos de los observadores y refuerzan las posibilidades de establecer comparaciones.

b) La Entrevista

Es un instrumento básico en toda evaluación y permite, a diferencia de la encuesta formal, introducir un alto grado de flexibilidad al recoger información e incorporar en el curso de los trabajos, elementos sobrevenidos que no se previeron

inicialmente y en ocasiones constituyen datos esenciales para determinadas interpretaciones.

Algunas modalidades son, por ejemplo, la entrevista a informantes clave, en donde un grupo de individuos relevantes y con un importante conocimiento de la situación opinan, de forma separada, sobre temas que no les implican directamente; una variante es la técnica Delphi que utiliza una secuencia de cuestionarios enviados y recibidos por correo.

La entrevista a grupos focales aplica colectivamente, de forma flexible y con un desglose temático, un cuestionario común a un pequeño grupo homogéneo.

El fórum comunitario es una reunión abierta, en donde se establece una discusión ordenada basada en un guión de trabajo, se contrasta la información recabada por otras vías con la opinión de los participantes en un taller de evaluación.

5. Diseños de Evaluación.

En general, cualquier forma de evaluación de proyectos se basa en los conceptos y procedimientos de la metodología de la investigación científica, sin embargo cabe precisar que cuando se efectúa una evaluación de proyectos de tipo de resultado o de impacto es necesario asumir un diseño específico de investigación. Alguno de estos diseños son los siguientes:

- **Evaluación sólo después:** Es un diseño simple. Su principal defecto es tener poca capacidad para explicar los efectos alcanzados por un proyecto.
- **Evaluación simple antes y después:** Este diseño permite comparar la situación inicial de la población objetivo contra la situación final, es decir luego de realizado el proyecto. La relación causa-efecto entre el proyecto y sus resultados es más clara.
- **Diseño cuasi experimental:** Este diseño permite realizar una evaluación antes y después de la intervención del proyecto, comparando los hallazgos además con un grupo control para los resultados "después" de la intervención.

- **Diseño experimental clásico:** Este diseño permite también efectuar una comparación antes y después del proyecto, pero además también permite efectuar una comparación antes y después en grupos de similares características que no hayan estado influenciados por una intervención similar a la del proyecto.
- **Diseño experimental complejo:** Es un diseño muy complicado, además de tener un altísimo costo, por lo que su aplicación merece una fundamentación muy amplia²³.

Con este tipo de estudios se busca determinar la influencia de cada componente del proyecto, e incluso de la combinación de diversos componentes en un proyecto.

D. Tipo de evaluación a emplear en el Curso de Habilidades para la Vida de las Unidades 1 y 2

Según lo expuesto en los apartados anteriores, para converger en la evaluación de la eficacia el Curso de Habilidades para la Vida se basa en los siguientes tipos y diseños de evaluación:

1. Evaluación por su ubicación temporal:

- *Simultanea:* Para este tipo de evaluación se hará uso de la técnica de la observación, utilizándose durante el desarrollo de las unidades. La finalidad es extraer con un registro estructurado el tipo de técnicas utilizadas durante las jornadas, el contenido de estas, las impresiones de los participantes sobre la mismas; lo cual permitirá conocer en qué medida se van logrando los objetivos de cada unidad, tratando de evitar intervenir en el desarrollo de las mismas.

La evaluación simultánea tenderá a examinar los progresos y problemas que se detectan durante la ejecución, permitiendo así que las personas beneficiarias

²³ Análisis y desarrollo social, Consultores. Guía de evaluación de programas y proyectos sociales pág. 19-26, 2010.

incrementen sus capacidades y reduzcan su vulnerabilidad y que la organización que opera sobre el proyecto de acción social pueda rectificar sus puntos débiles y consolidar los fuertes.

2. Evaluación según su objeto:

a. Propósito

Evaluar en base a la integración de *resultados* que se obtengan de los instrumentos como la Guía de observación del desarrollo de las jornadas, sobre la encuesta dirigida a participantes para registrar el aprendizaje de cada uno sobre las unidades, la guía de entrevista dirigida a facilitadores para describir sus experiencias y sugerencias sobre el contenido y desarrollo de las unidades.

Así mismo, la escala estandarizada de autoestima de Rosemberg que se aplicara antes de iniciar el curso y al finalizar las unidades en evaluación, que cuantificara la adecuación y calidad del servicio a los participantes.

Evaluar en base a los *objetivos*, es decir, en qué grado el desempeño del curso de las unidades 1 y 2, ayuda a alcanzar un estado de mejoría de las personas beneficiarias, el cual se evaluará mediante la Escala de Autoestima de Rosemberg en su aplicación antes de iniciar el curso y al finalizar las unidades en evaluación.

Evaluar en base a *procesos*, manteniendo una perspectiva objetiva, de la intervención, es decir, como evaluadores ante el desarrollo de las unidades al mantener cercanía sin alterar la realidad al momento de evaluar e identificar las debilidades y fortalezas detectadas.

b. Naturaleza y sus escalas

- Según su *naturaleza*: la evaluación descriptiva, a través del desarrollo narrativo de clasificaciones que detallen los fenómenos de estudio de la autoestima de los participantes, y el proceso de comparación de estrategias didácticas del curso, en la unidad 1 y 2.

Será pertinente realizar una evaluación explicativa y proyectar predicciones (recomendaciones y sugerencias) basada en resultados, y dirigidos directamente al Manual de Facilitadores, Guía de los beneficiarios, trabajo de facilitadores y técnicas.

- Según la *escala*: El curso se divide en 4 unidades, categorizándose como un Proyecto pequeño, en el cual únicamente se evaluarán las unidades 1 y 2, que abordan directa e indirectamente la autoestima de los beneficiarios, y cuyo formato se adapta al procedimiento cualitativo (guía de observación, y guía de entrevista) y a un procedimiento cuantitativo (utilizando una guía de encuesta y una escala de autoestima).

3. Evaluación según quien lo hace:

- a. Evaluación *externa*: La evaluación llevada a cabo por especialistas ajenos a la gestión del proyecto, (egresados de la Licenciatura en Psicología, de la Universidad de El Salvador), con experiencia en los fenómenos a evaluar, evitando la imparcialidad y la excesiva autoafirmación positiva de los encargados del proyecto.

Se favorece la objetividad basada e identificar los resultados con sus verdaderos obstáculos, problemas y fortalezas.

- b. Evaluación *participativa*: se involucran a todos los actores del curso, es decir, referente técnico del curso, personal facilitador, así como los participantes del curso, para favorecer la objetividad de la evaluación. Y al permanecer dentro del contexto a evaluar, se pretende reducir al mínimo la distancia existente entre evaluadores y las personas beneficiarias al recolectar directamente la información.

4. Evaluación según instrumentos:

- a. *Cuantitativos*: Derivándose de los resultados de la encuesta y la escala de autoestima de Rosemberg. Aplicando la escala de

autoestima antes de iniciar el curso y al finalizar las unidades en evaluación, con el objetivo de identificar los grados de mejoría que pueda ejercer la ejecución del curso en el estado de los beneficiarios. Aplicando también, una encuesta al finalizar la unidad uno y otra al finalizar la unidad dos, dirigida a los participantes con el objetivo de cuantificar el grado de aprendizaje o interiorización del contenido desarrollado en cada unidad.

- b. *Cualitativos*: Una guía de observación y de entrevista, pretenden describir las expresiones, sugerencias y vivencias de los beneficiarios y de los facilitadores referente a la eficacia de las unidades. (ver metodología).

E. Definiciones básicas sobre los elementos del objeto de estudio.

1. Definiciones de Autoestima

La autoestima es una importante variable psicológica que ha sido estudiada por diversos autores desde finales del siglo XIX hasta la actualidad, por lo cual su concepto varía en función del modelo psicológico que lo aborde (psicología humanista, psicoanálisis, o conductismo). Sin embargo, el concepto de autoestima ha traspasado el ámbito científico hasta formar parte del lenguaje popular, donde fuera de las ciencias sociales se le suele dar descripciones ambiguas, como por ejemplo.

La autoestima es un estado de conciencia en la cual, sin depender del afecto, el sostén o la opinión de otros, hallamos una equilibrada sintonía con nosotros mismos, y (para aumentar la autoestima supone cultivar el conocimiento de nosotros mismos mediante la práctica budista), con la firme convicción en el corazón de confianza que todo saldrá bien, que se superara cualquier problema o dificultad, porque se cree en el gohonzon (Daisaku, 1998).

No obstante entre los conceptos con respaldo de estudio científico, encontramos el de algunos autores del modelo humanista, como por ejemplo.

Carl Rogers (1967), como máximo exponente de la psicología humanista, definió la autoestima como, un conjunto organizado y cambiante de percepciones que se refiere al sujeto, y señala que es lo que el sujeto reconoce como descriptivo de sí y que él percibe como datos de identidad, añadiendo que la persona congruente funciona al más alto nivel, es abierta a la experiencia y tiene un alto nivel de autoestima. El enfoque de Rogers centrado en la persona tiene como objetivo conseguir la congruencia a través de un método educativo, no directivo (Carl Rogers, 1967).

En tanto que, el también humanista, Maslow (1943), citado por Dicarprio, N.S (1989), describe en su teoría Jerarquía de las Necesidades, que las Necesidades de Estima que ocupan el cuarto lugar dentro de la pirámide, pueden ser; estima baja, que se refieren al respecto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reputación, reconocimiento, entre otras, y estima alta, que se refieren al amor propio, al respecto de sí mismo, la autoevaluación, la confianza, la independencia y libertad según (Dicarprio, N.S. 1989).

Otra aportación de suma importancia para el estudio de la autoestima, es la de Rosemberg (1965), quien planteo en su libro "Sociedad y autoimagen del adolescente", que la autoestima es esencial para el ser humano porque: a) implica el desarrollo de patrones, b) define el establecimiento de comparaciones entre los individuos y la comprensión de quien es uno como persona, basada en el resultado. Para este autor, la autoestima es un fenómeno actitudinal que refleja el sentimiento hacia uno mismo, que puede ser positivo o negativo, y se apoya en una base afectiva y cognitiva, la cual ha sido creada en un proceso de comparación que involucra valores y discrepancias a partir de lo que piensa sobre sí mismo (Rosemberg, 1965). El nivel de autoestima de las personas se relaciona con la percepción del sí mismo en comparación con los valores personales. Estos valores fundamentales han sido desarrollados a través del proceso de socialización. En la medida que la distancia entre el si mismo ideal y el si mismo real es pequeña, la autoestima es mayor. Por el contrario, cuanto mayor es la

distancia, menor será la autoestima, aun cuando la persona sea vista positivamente por otros.

Mientras que Consuegra (2010), describe la autoestima como:

Autoimagen o autoevaluación positiva, que surge cuando se compara el si mismo real con el si mismo ideal. A partir de esto, la persona se juzga a si misma de acuerdo con los estándares y expectativas sociales que ha incorporado a su autoconcepto. La autoestima en cuanto que esta parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos; las personas de autoestima alta trabajan más arduamente, tienen mayores logros y se arredran menos ante los fracasos que los de baja autoestima, aunque a veces persisten inútilmente en tareas irresolubles²⁴.

Además, detalla que la definición de autoconcepto, se refiere a:

El reflejo de las percepciones de si mismo acerca de como es visto por los demás; es una especie de reflejo de la vida social del individuo. El concepto que tenemos de nosotros mismos proviene de la interacción social con los otros. Existe una diferencia entre la relación del concepto de si mismo y el concepto que tienen los demás sobre nosotros.²⁵

2. Definición de Autodiagnóstico.

Autodiagnóstico es una palabra compuesta.

El seudoprefijo auto- significa propio o por uno mismo. Los seudoprefijos son palabras completas que, en ocasiones, son el primer elemento de palabras compuestas.

²⁴ Consuegra, N. Diccionario de Psicología, Segunda Edición, pág.32, 2010

²⁵ Consuegra, N. Diccionario de Psicología, Segunda Edición, pág.31, 2010

Diagnóstico es un medio para determinar la naturaleza de un fenómeno, a través de la observación de los signos y síntomas que le son propios, dando entonces lugar a la identificación de entidades. Según Martín Camacho (2006) “es construcción que permite caracterizar ciertas problemáticas humanas, los mismos se realizan mediante la observación, la recolección y el análisis de ciertos datos”.

Autodiagnóstico, también llamado "auto evaluación", consiste en promover análisis. Autoevaluación se encuentra según el Diccionario Manual de la Lengua Española (2007) “Evaluación o valoración de los propios conocimientos, aptitudes, etc.”

Entonces autodiagnóstico es la determinación de las caracterizaciones, distinciones de un problema, fenómeno, área o campo de la propia persona del que se recolecta información a través de la autoobservación, introspección de los síntomas o indicadores de sí mismo

3. Definición de Identidad

Se puede puntualizar como la concepción y expresión que tiene cada persona acerca de su individualidad. De manera completa se define en el Diccionario de Psicología de Consuegra (2010):

“Sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana. Según el psicólogo James Marcia, quien ha expandido y clarificado la teoría de Erikson, la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual. A partir de esta definición identificó cuatro estados, de acuerdo a presencia o ausencia de crisis y compromiso, los dos elementos según Erikson son cruciales para la formación de identidad en la adolescencia”.

Es decir la seguridad en el rol, vocación, papel que juega el individuo en la sociedad, en base al compilado de características, atributos, creencias y personalidad permite la preparación de la identidad.

F. Desarrollo de la autoestima.

La autoestima es inherente a todos los seres humanos, esta se aprende, cambia y se puede mejorar. Es un producto social que se desarrolla en la interacción hombre-mundo, en el proceso de la actividad y la experiencia social. Se relaciona con nuestros sentidos de valía, capacidad y merecimiento, y es a la vez causa de todos nuestros comportamientos. Depende esencialmente de la educación en la familia, la escuela y el entorno, pero puede disminuir o aumentar debido a múltiples sucesos relacionados con la familia, la escuela, la comunidad, el universo, y en dependencia de las cogniciones de la persona.

1. Componentes de la autoestima

El estudio y comprensión de la definición de autoestima, además de todo aquello que la involucra, permite tener una visión amplia de un componente valioso de nuestra personalidad. Recordando que nuestra forma de pensar, sentir y actuar debe estar en sintonía y coherencia, para lograr la mejora de la autoestima.

Reconociendo que un componente es un elemento importante que debe actuar en sintonía con el resto de elementos para garantizar un adecuado funcionamiento; lo mismo sucede con la autoestima, sus componentes están íntimamente relacionados y cualquier déficit de sintonía en alguno de ellos puede generar algún conflicto en la autoestima.

a. Autoconocimiento.

Es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades y debilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo actúa y siente el individuo. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado sino

que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes no funciona de manera eficiente, las otras se verán modificadas y su personalidad será insegura, con sentimientos de ineficiencia y desvaloración

b. Autoconcepto.

Es una serie de creencias y valores acerca de sí mismo, que se manifiestan en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como tonto, si cree que es inteligente o apto, actuará como tal.

c. Autoevaluación.

Refleja la capacidad interna de calificar las situaciones: si el individuo las considera "buenas" , le hacen sentir bien y le permiten crecer y aprender, por el contrario si las percibe como "malas", entonces no le satisfacen, carecen de interés y le hacen sentirse devaluado, mal, incompetente para la vida, no apto para una comunicación eficaz y productiva.

d. Autoaceptación.

Es admitir y reconocer todas las partes de nosotros mismos como una realidad, un hecho, reconocer nuestra forma de ser y sentir. Al aceptarse tal como es, la persona puede transformar lo que es transformable.

e. Autorrespeto.

Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Tiempo para atenderse, cuidarse, protegerse y darse a sí mismo²⁶

2. Niveles de la Autoestima

a. Nivel bajo de la Autoestima.

Carl Rogers, expuso que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados.

Sin duda, la baja autoestima es la que orienta una actitud y comportamientos de forma contraria al propio bienestar y sabotea los momentos de felicidad y los

²⁶ Rodríguez M. Manual Moderno, Primera edición, pág. 6, 1988

logros que se pueden obtener en la vida. La baja autoestima es causa generadora de disfuncionalidades, de la toma de decisiones o de realizar elecciones perjudiciales.

La calidad de vida disminuye o no se consigue el bienestar deseado por tener sentimientos y actitudes de inferioridad, de falta de merecimiento, soledad e inseguridad. Desde luego, los pensamientos y la actitud no están direccionados a buscar el beneficio propio ni el aprendizaje personal, sino que está centrado en las carencias, en el pasado que no es del propio agrado y en el futuro que no deparará nada mejor.

Características de personas con nivel bajo de autoestima, según autores del modelo humanista.

- Se frustran con facilidad
- Piensan que no pueden, que no saben nada.
- Tienen miedo a lo nuevo y evitan los riesgos.
- Son muy pasivos, evitan tomar la iniciativa.
- Dificultad en las relaciones interpersonales
- Tiene deseo excesivo de complacer: no se atreve a decir "no", por temor a desagradar y perder la benevolencia del peticionario.
- Dependen mucho de otras personas para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.
- No están satisfechas consigo mismas, piensan que no hacen nada bien.
- No conocen sus emociones, por lo que no pueden expresarlas.
- Debido a que han aprendido a valorarse, son hipersensibles a la crítica, y la hace sentirse fácilmente atacada y a experimentar resentimientos
- Manejan mucho sentimiento de culpa cuando algo sale mal
- En resultados negativos buscan culpables en otros
- Creen que son los feos
- Se alegran ante los errores de otros
- No se preocupan por su estado de salud

- Son pesimistas, creen que todo les saldrá mal, no tanto por falta de información, sino por miedo excesivo a equivocarse
- Cree que es una persona poco interesante
- Cree que causa mala impresión en los demás
- Le cuesta obtener sus metas
- No les gusta esforzarse cuando visualizan riesgos.

b. Nivel alto de autoestima

Según Branden (1995), tener una autoestima alta, equivale a sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona. Describiéndose "como el sistema inmunitario de la conciencia, que proporciona resistencia, fuerza y capacidad para la regeneración", que ayuda para resolverlos de la mejor forma posible las situaciones a las que nos enfrentamos.

Características de las personas con autoestima alta.

- Saben que cosas pueden hacer bien y qué pueden mejorar.
- Se sienten bien consigo mismos.
- Expresan su opinión.
- No temen hablar con otras personas.
- Saben identificar y expresar sus emociones a otras personas.
- Son capaces de tener intimidad en sus relaciones.
- Participan en las actividades que se desarrollan en su centro de estudio o trabajo.
- No se deja manipular, aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado y conveniente.
- Se vale por sí mismas en todas las situaciones, implica dar y pedir apoyo.
- Les gustan los retos y no les temen.
- Tiene consideración por los otros, sentido de ayuda y están dispuestos a colaborar con las demás personas.

- Son creativas y originales, inventan cosas, se interesan por realizar tareas desconocidas,
- Aprenden actividades nuevas.
- Luchan por alcanzar lo que quieren.
- Se aventuran en nuevas actividades.
- Son organizados y ordenados en sus actividades.
- Defienden su posición ante los demás.
- Reconocen cuando se equivocan.
- Conocen sus cualidades y tratan de sobreponerse a sus defectos.
- Son responsables de sus acciones.
- No necesitan esforzarse por dar una imagen ideal de sí mismo/a.
- Su auto concepto es suficientemente positivo y realista.

G. La evaluación de la Autoestima

Escala de evaluación de la autoestima de Rosenberg.

Existen diversos instrumentos que miden la autoestima, pero uno de los más utilizados es la Escala de Autoestima de Rosenberg. Desarrollada originalmente por Rosenberg (1965), para la evaluación de la autoestima en adolescentes, hoy se usa con otros grupos etarios. Su aplicación es simple y rápida. Cuenta de 10 ítems, divididos equitativamente en positivos y negativos (ejemplos, sentimiento positivo: "creo que tengo un buen número de cualidades"; sentimiento negativo: "siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mí").

La escala, es un instrumento unidimensional que se contesta en una escala de 4 alternativas, que va desde "muy de acuerdo" a "muy en desacuerdo". Se asigna el puntaje inverso a las afirmaciones direccionadas negativamente; los valores teóricos oscilan entre 10 (baja autoestima) y 40 (alta autoestima), y un punto de corte, que en la actualidad oscila entre 26 y 29.

H. El Emprendimiento

Se conoce como emprendimiento a la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades. El emprendimiento es un término muy utilizado en el ámbito empresarial, en virtud de su relacionamiento con la creación de empresas, nuevos productos o innovación de los mismos.

El emprendimiento tiene su origen en el inicio de la humanidad, ya que el hombre se caracteriza por asumir riesgos con el objetivo de generar oportunidades de crecimiento económico que le pueda brindar una mejor calidad de vida tanto a él, como a su familia.

En la actualidad, el emprendimiento ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica, los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las personas la necesidad de generar sus propios recursos, e iniciar sus propios negocios.

1. Características de un Emprendedor

Pero tener una necesidad implícita, no afirma un pronóstico de éxito en el emprendimiento, sino más bien, se necesita algunas herramientas bases, entre las que se destacan:

- Plan de negocio.
- Diagnóstico del mercado.
- Elaboración de FODA.
- Conocimientos en administración de recursos económicos, entre otros.

Así mismo se necesita de un conjunto de actitudes que pueden favorecer en el desarrollo de lograr las metas, como las siguientes:

- Confianza y seguridad en las propias habilidades.
- Capacidades de liberar.
- Ser un buen comunicador.
- Tener facilidad de negociación.

- Capacidad de decisión.
- Perseverancia y esfuerzo para alcanzar los objetivos propuestos.
- Poder encontrar soluciones a los problemas.
- Estar comprometido con el proyecto.

Pero estas actitudes y herramientas con frecuencia no se logran desarrollar, debido a la manifestación de una autoestima baja.

Aunque una autoestima sana no es la solución a todos los problemas pero, no obstante, puede ser de gran ayuda para resolverlos de la mejor forma posible.

Branden (1995), lo expone del siguiente modo: “La autoestima no es el sustituto del techo sobre nuestra cabeza o de la comida en el estómago de uno, pero aumenta la probabilidad de poder encontrar la manera de satisfacer tales necesidades. La autoestima no es el sustituto del conocimiento y de las habilidades que uno necesita para actuar con efectividad en la vida, pero aumenta la probabilidad de que uno las pueda adquirir.” Si la vida demanda la resolución de determinados problemas, por ejemplo la búsqueda de un nuevo ingreso económico para la familia, un recurso que no se puede dejar de lado para conseguir el empleo que hace falta es el de desarrollar la autoestima. De hecho, la confianza en sí misma y en la propia valía sobreviene fundamental para lograr cualquier proyecto personal.

Pero analicemos como puede influir el nivel de la autoestima en los emprendedores.

I. Importancia de la autoestima autodiagnóstico e identidad en el emprendedor.

Es del conocimiento de todo profesional, a pesar de representar un aspecto relativamente pequeño dentro de la psicología de las personas, una autoestima sana logra dar un gran impulso a una persona para enfrentar todo lo que le sucede o pueda aminorarla. Pero con frecuencia al iniciar un negocio, las personas no le dan la debida atención a esta.

Al poseer una autoestima baja, se suele anular cada uno de las cualidades, por ejemplo, una persona con baja autoestima incrementa considerablemente todos sus defectos y disminuye la percepción de sus propias virtudes, mientras que una persona con alta autoestima no disminuye la percepción de sus defectos ni de sus virtudes.

Es decir, que una adecuada autoestima facilita un autodiagnóstico realista de cualidades, habilidades, aptitudes y de la manera de actuar de nosotros mismos, también potencializa la práctica de las fortalezas y el trabajo en las debilidades.

Aunque no es necesaria una autoestima alta para lograr la identificación a grupos o ideales populares, pero si es necesaria tener una elevada autoestima cuando las metas a lograr pueden conllevar obstáculos en su proceso. De lo contrario se puede perder la identidad con la que al inicio se relacionó.

La base de una autoestima elevada es la autoconfianza, autorresponsabilidad, el amor consigo mismo, es saber afrontar nuestros problemas dejar de echarle la culpa a los demás por lo que está pasando en nuestra vida. Es creer en las propias capacidad y habilidad para encontrar soluciones.

Por lo tanto, las acciones que tomamos son el reflejo de la visión íntima que poseemos de nosotros mismo, es decir que la autoestima es clave del éxito y del fracaso.

CAPITULO IV. METODOLOGÍA.

A. Tipo de estudio.

El enfoque de esta investigación es un método mixto, utilizando técnicas del método cuantitativo y técnicas del método cualitativo, con una evaluación externa, manteniendo cercanía sobre cada proceso que involucra el desarrollo de las unidades I y II del Curso de Habilidades para la Vida, en coordinación con la evaluación participativa de cada uno de los actores involucrados, ya que no manipula las variables en estudio, sino que estudia cómo se manifiesta el fenómeno, sin intervención en el comportamiento de los datos investigados en su ambiente natural, proporcionando la evaluación e identificación de las debilidades y fortalezas de dichas unidades.

Iniciada la evaluación, se aplicó la Escala de Autoestima de Rosemberg para medir la condición A (nivel de autoestima con el que los/as participantes tienen antes de iniciar el curso), volviendo aplicar el mismo instrumento en la finalización de la unidad dos, para medir la condición B (nivel de autoestima de los/as participantes después de finalizar la unidad II del curso) se integró ambos resultados, y se identificó si los objetivos de las unidades se cumplen o no en su totalidad. También se empleó un cuestionario de tipo encuesta al finalizar la unidad uno y otro al finalizar la unidad dos, ambos dirigidos a identificar la influencia que ejerce el desarrollo de cada unidad; asimismo, se utilizó el método *cualitativo*, con el propósito de describir la relación de variables (eficacia de la unidad I y II para influir positivamente en la autoestima de los/as participantes), de acuerdo a la recopilación de datos a través de una evaluación simultánea según la guía de observación, la cual se aplicó en el transcurso de las jornadas de la unidad I y II; además se administró una guía de entrevista dirigida al personal facilitador, con la finalidad de describir las vivencias y sugerencias según su experiencia en el curso.

También se realizó una evaluación explicativa para proyectar predicciones en forma de recomendaciones y sugerencias basadas en resultados, y dirigidos

directamente a la guía de facilitación, al cuadernillo de los beneficiarios pertenecientes al curso, al desempeño del personal técnico facilitador y las técnicas de facilitación, finalizando de esta manera con la integración de los datos obtenidos que permitió una evaluación sobre la eficacia de las Unidades.

B. Población y muestra.

La población beneficiaria total del Programa Emprendimiento Solidario, Fase II, es de 768 personas entre hombres y mujeres de 18 a 75 años de edad, de 11 municipios. Previo a la investigación 7 municipios estaban inactivos (478 beneficiarios), de los cuales se realizó un proceso de selección según la técnica de muestreo conglomerado con dos etapas, en cada etapa se utilizó la técnica de muestreo aleatorio simple, para seleccionar a tres municipios dentro de los cuales se obtuvo la muestra significativa que correspondió al 11.51% de la población total (55 personas). Las personas que se seleccionaron en la primera etapa del conglomerado pertenecen a los municipios de Cinquera, Tecapán y San Agustín, quienes fueron parte del Curso de Habilidades para la Vida, impartido por el personal técnico perteneciente al Programa de Emprendimiento Solidario creado por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) en el año 2016.

Cuadro 1 Municipios inactivos.

N°	Municipios	Población
1	Cinquera	58
2	Comasagua	70
3	El Rosario	70
4	San Agustín	70
5	Tecapán	70
6	Jucuarán	70
7	Santa Elena	70
Total		478

C. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

- Observación: Técnica sistemática y orientada hacia el registro de las habilidades, capacidades y destrezas de los técnicos que desarrollaron el

CHV, así como las actitudes y opiniones de los participantes respecto a la ejecución del Módulo.

- Entrevista: Es una técnica que se realizó a partir de un guion de preguntas dirigidas al Personal Técnico del Programa; que exploró los aspectos elementales en la experiencia del mismo, respecto al contenido y aplicación de la unidad I y unidad II del CHV.

Instrumentos:

- Escala de Autoestima de Rosenberg: Escala que consta de 10 ítems generales que constan de frases, de las que 5 están enunciadas en forma positiva y cinco en forma negativa y que puntúan del 1 al 4, en una escala tipo Likert; esta será auto aplicada por los participantes antes de iniciar y al finalizar el de la unidad I y la unidad II del CHV, con el fin de cuantificar la incidencia en el nivel de autoestima de los beneficiarios, (Ver anexo E, pág.79).
- Guía de observación estructurada: Instrumento dirigido al Personal Técnico y auxiliar que desarrolla las Unidades I y II de la Guía de facilitación del CHV, compuesta por una serie de categorías que exploraron la ejecución del mismo, (Ver anexo F, pág. 82).
- Cuestionario: Dirigido a beneficiarios del PES, compuesto por respuestas categorizadas que identifico la percepción y la influencia que ejerce el desarrollo de la unidad I y la unidad II del CHV, para su traducción y operacionalización de los datos de investigación, (Ver anexo G, pág. 85).
- Guía de Entrevista: instrumento que se administró al personal técnico y al asistente, que desarrollaron la jornada de la unidad I y la unidad II del CHV, compuesto por preguntas estructuradas que identificaron la percepción según la experiencia de ambos en la aplicación de dicho Curso, (Ver anexo H, pág. 88).

D. Procedimiento de recolección de datos.

Procedimiento del proceso de investigación:

1. Revisión de los instrumentos por parte del asesor.
2. Validación de los instrumentos de recolección de datos por parte de profesionales de Psicología, de acuerdo a los criterios de la fórmula de Lawshe.
3. Selección de la muestra a la que se aplicó los instrumentos.
4. Aplicación de la Escala de Autoestima de Rosemberg dirigida a los participantes previos al inicio del Curso.
5. Registro de las jornadas a través de la Guía de Observación.
6. Aplicación de Encuesta al terminar la Unidad de Autoestima.
7. Aplicación de Encuesta al terminar la Unidad de Auto diagnóstico.
8. Entrevistas al personal técnico y asistentes, según guía.
9. Aplicación de la Escala de Autoestima de Rosemberg dirigida a los participantes al finalizar la Unidad dos.
10. Tabulación de resultados según instrumentos.
11. Análisis e interpretación de resultados.
12. Integración de resultados y de las variables de estudio
13. Revisión de los resultados y diagnóstico por parte del asesor.
14. Elaboración de la propuesta de las unidades I y II del Curso.
15. Revisión de la propuesta de intervención por parte del asesor.
16. Elaboración del reporte final del Proceso de Grado.
17. Revisión del asesor sobre el reporte final de la investigación.
18. Presentación del trabajo de investigación.
19. Presentación del reporte final de investigación al referente de la institución

PRESUPUESTO

Presupuesto financiero del proceso de grado:

Cuadro 3 presupuesto financiero

Impresiones	\$200.00
Impresiones	\$10.00
Papelería	\$200.00
Viáticos	\$70.00
Empastado	\$100.00
Copias	\$20.00
Anillados	\$100.00
Total	\$700.00

CAPITULO V. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados de la investigación, el cual comprende la presentación, el análisis e interpretación de resultados, que se obtuvieron después de administrado los instrumentos de recolección de datos, a los participantes y facilitadores de los municipios de Tecapán, San Agustín y Cinquera.

Los resultados de guía de observación hacia facilitadores se dividen por técnicos y asistentes en cada uno de los municipios y finalmente de forma global; los resultados se orientan hacia el registro de las habilidades, capacidades y destrezas de los técnicos al implementar el curso.

El segundo instrumento es el cuestionario por cada unidad hacia los participantes, cuyos resultados son presentados a través de gráficos con su respectivo análisis e interpretación de las respuestas de cada pregunta del que se espera identificar la percepción y la influencia que ejerce el desarrollo de las unidades I y II.

El siguiente análisis e interpretación cualitativa correspondiente de las entrevistas a facilitadores, dividiéndose primero en técnicos y posterior en asistentes. Finalizando con un análisis global de las respuestas expuestas por ambos; permitiéndose identificar la percepción y la experiencia respecto al contenido y aplicación de la unidad I y unidad II del Curso Habilidades para la Vida.

Y por último análisis e interpretación de la Escala de Autoestima de Rosemberg, la cual se administró antes y después de las dos unidades permitiendo cuantificar e interpretar la incidencia en el nivel de autoestima de los beneficiarios.

Resultados de la guía de observación dirigida a Técnicos y Asistentes

A continuación, se presentarán los resultados a nivel global, correspondientes a la guía de observación dirigida al personal técnico y asistente de los municipios de Tecapán, Cinquera y San Agustín.

Cuadro 4 Presentación personal.

PERSONAL TECNICO Y ASISTENTE													
N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN				SAN AGUSTÍN				CINQUERA			
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
		1	Vestimenta en buen estado (Ropa que no está rota o descosida)	XX		XX		XX		XX		XX	
2	Cabello ordenado (Cabello peinado)	XX		XX		XX		XX		XX		XX	
3	Piel limpia (Piel que no está sucia)	XX		XX		XX		XX		XX		XX	

***Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.**

De acuerdo con este aspecto, es notorio que tanto el personal técnico como asistente de cada municipio que impartieron el curso de Habilidades para la Vida, presentan una adecuada presentación personal; incluyendo una vestimenta en buen estado, el cabello ordenado y la piel limpia.

Se debe agregar que dentro de la capacitación al personal de facilitación de los diferentes municipios por parte del profesional en psicología encargado del Curso de Habilidades para la Vida del FISDL, se hizo énfasis en dicho rubro, mencionando que la vestimenta no debe hacer alusión a ningún partido político ni entidad religiosa, y que el personal puede auxiliarse de uniformes, que pueden mandarlos a fabricar por si mismos o que algunos son donados por la alcaldía de cada municipio.

En lo que se refiere a la vestimenta, el psicólogo Flügel (2015), explica sobre la psicología del vestido lo siguiente:

“La expresión indirecta de un individuo a través de su vestimenta es la que nos dice, por ejemplo, que conocemos a una persona a la que “vemos” aproximarse; y es el movimiento impartido a su ropa por los miembros y no el movimiento de los miembros en si lo que nos permite juzgar a primera vista, si la actitud de este conocido es amistosa, hostil, asustadiza, curiosa, apresurada o tranquila”.

Es decir, que en el caso del facilitador cada uno se expresa indirectamente a través de su ropa, y esto es lo que les permite a los participantes juzgar si tiene una actitud positiva o negativa; además, de acuerdo al mismo autor la vestimenta comunica quien es una persona,

“Si se trata de un individuo desconocido, la ropa que lleva nos dice inmediatamente algo de su sexo, ocupación, nacionalidad y posición social lo cual nos hace posible elaborar un ajuste preliminar de nuestro comportamiento hacia él, mucho antes de que se pueda intentar el análisis más refinado de los rasgos y del lenguaje”.

Es por ello que el personal debe tener especial cuidado en cuanto a que tipo de vestimenta utilizar para no provocar una mala impresión que genere cambios en las expectativas de los participantes y por ende la conducta.

Cuadro 5 Expresión facial.

PERSONAL TECNICO Y ASISTENTE													
N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN				SAN AGUSTÍN				CINQUERA			
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
1	De disgusto (Reflejando apatía, indiferencia)		XX		XX		XX		XX	X	X	X	X
2	Mantiene el contacto visual con todos los participantes (Mira a los participantes que le están escuchando, no dirigiendo su mirada a la pared, techo, etc.)	XX		XX		XX		XX		X	X	XX	
3	Utiliza la sonrisa para reforzar positivamente ideas de la jornada (Sonríe sin sarcasmo).	XX		XX		X	X	XX		X	X	X	X
4	Tics (Movimiento constante de una pierna, guiño de un ojo, parpadeo rápido, tarareo, aclarar la garganta).		XX	XX			XX		XX		XX		XX

***Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.**

En este aspecto, se observa que la expresión facial de los técnicos de Tecapán, y Cinquera, reflejan empatía, ya que utilizan la sonrisa como reforzador positivo de las ideas y mantienen el contacto visual con todos los participantes.

No obstante el técnico de San Agustín no tiene un contacto visual constante con los aprendices, ni utiliza la sonrisa para reforzar de manera positiva ideas de cada jornada, debido a que su rostro denota disgusto.

Con respecto a la expresión facial de los asistentes, fue evidente que los asistentes de Tecapán y San Agustín, muestran alegría y optimismo, un contacto visual constante con los participantes, y la sonrisa como reforzador positivo de las

ideas de las jornadas; lo que permitió que se acercaran a ellos en lugar de evitarlos.

No obstante la asistente de Tecapán se mostró tímida y ansiosa, lo que puede interpretarse como inseguridad según el modelo humanista: “las personas con baja autoestima piensan que no pueden, que no saben nada”.

Por otro la asistente de Cinquera manifiesta una expresión facial de disgusto, en ocasiones tiene un contacto visual con las personas, mas no utiliza la sonrisa para reforzar positivamente.

Con referencia a lo anterior, el rostro es la parte más expresiva, y por lo tanto el personal técnico y asistente, deben de expresar un estado emocional óptimo y no negativo al momento de dirigirse a los participantes, ya que de ello depende la calidad de la comunicación que se establezca.

Según Ferrari (2012), habla de *Cómo conocer a las personas por su lenguaje corporal*, y afirma que:

“La cara es la parte más expresiva del cuerpo humano, el canal más importante de comunicación no verbal, la gente evita iniciar conversaciones con personas que tienen expresiones cansadas, molestas, poco felices, con falta de interés y aburridos; lo cual les hace sentir incómodos”,

Se puede afirmar que un buen facilitador debe de mostrar una expresión facial que comunique empatía e interés para evitar cualquier tipo de molestia por parte de los aprendices, como fue en el caso particular del técnico de San Agustín y asistente de Cinquera.

En cuanto al contacto visual, Gower y Walters (1983), plantean que en el salón, las miradas del facilitador cumplen con varias funciones: Regular el turno de la conversación e indicar al participante que guarde silencio cuando interrumpa al facilitador, saber quién está concentrado o distraído, comunicar hacia que participante se dirige cuando pregunta, invitar a participar en un debate, detectar a

un aprendiz que no quiere participar, por vergüenza o timidez, y para captar la atención de los distraídos.

En definitiva si el personal, no mantiene un contacto visual no lograra identificar tales factores ni regular en cierta medida lo que se le presente.

Por otra parte, Miller (1988), expresa “los ojos son el factor decisivo para descifrar la veracidad de lo que se habla”; en efecto es una herramienta fundamental en la facilitación, y si no está presente le resta veracidad a lo que se está comunicando a los participantes.

Con respecto a la sonrisa, también Ferrari (2012), menciona que “se utiliza generalmente para expresar felicidad, alegría, simpatía o para disimular hipócritamente una situación incómoda y que son también los indicios más precisos del estado emocional de una persona”, por consiguiente el facilitador puede a través de ésta expresar empatía y así reforzar positivamente.

En conclusión, se infiere que la expresión facial en el facilitador necesita ser un tema a tratar en las capacitaciones del Curso de Habilidades para la Vida, ya que influye significativamente en su comunicación con el participante.

Cuadro 6 Movimiento corporal.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN		SAN AGUSTÍN				CINQUERA					
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
1	Mueve la cabeza para reafirmar positivamente ideas de los participantes (De arriba hacia abajo)	XX		XX		X	X	X	X	X	X	X	X
2	Mueve las manos para explicar ideas (Para acompañar, reforzar, dinamizar o enriquecer lo que está comunicando).	XX		XX		X	X	X	X	X	X	XX	
3	Las manos en los bolsillos.	XX		XX		XX		XX		XX		XX	
4	Brazos cruzados (a la altura del pecho en una posición muy erguida con pulgares hacia arriba)		XX		XX		XX		XX		XX		XX
5	Camina deprisa de un lado a otro durante la conducción del taller		XX		XX		XX		XX		XX		XX
6	Postura corporal erguida y segura (Cabeza recta sin que la barbilla este demasiado alta, brazos relajados, espalda alineada)	XX		XX		XX		XX		XX		XX	
7	Mueve continuamente objetos del entorno.		XX		XX		XX		XX		XX		XX

***Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.**

Se observa que la técnico y asistente de Tecapán, así como el técnico de Cinquera y el asistente de San Agustín utilizan el movimiento de la cabeza para reafirmar positivamente las ideas de los participantes, el movimiento de las manos para explicar.

Mientras que el técnico de San Agustín no cumple con el primer aspecto antes mencionado ya que solo emplea el movimiento de manos para reforzar ideas. En tanto, la postura del técnico de Cinquera y de San Agustín es inapropiada, ya que revela inseguridad con su postura curva y hombros caídos. Sin embargo, la técnico y asistente de Tecapán, y asistente de San Agustín si mantienen una postura corporal erguida y segura en el desarrollo de las jornadas.

Así mismo, la técnico y asistente de Tecapán cumplen con el indicador negativo de las manos en los bolsillos de su chaqueta institucional durante periodos intermedios al desarrollar las temáticas de las jornadas.

Es importante mencionar, que a pesar que la asistente de Cinquera muestra una adecuada postura corporal, no cumplió con los dos primeros aspectos fundamentales del movimiento corporal.

Analizando lo anterior, el movimiento de la cabeza revela diferentes mensajes, ya que ayudan a reafirmar las ideas de los participantes, de lo contrario se evitó revelar lo que realmente se está comunicando, como la autora Cantillo (2014), explica: “Los movimientos de la cabeza afirmativos o los que se utilizan para reafirmar ideas, revelan mensajes diferentes según su ritmo”.

Igualmente es de importancia que el personal técnico y asistente utilice el movimiento de las manos para explicar ideas, ya que de esta manera puede reforzar lo que quiere expresar de una forma concreta; de acuerdo al planteamiento del investigador Mahl (1968), sobre la clasificación de los movimientos de las manos, confirmo que: “Los ademanes comunican y ayudan a esclarecer un mensaje verbal poco claro”, no obstante las manos en los bolsillos en la técnico y asistente de Tecapán, son el reflejo de una actitud dominante o una señal de nerviosismo.

Según Ferrari (2012), en como conocer a las personas por su lenguaje corporal “Los pulgares de las manos, que expresan superioridad, resultan más evidentes cuando una persona está dando un mensaje verbal contradictorio. Con frecuencia los pulgares salen de los bolsillos a veces de los bolsillos superiores, como para disimular la actitud dominante”.

Otro punto es la postura, que en el técnico de Cinquera no es erguida, comunicando de esta manera inseguridad, como lo plantea Ramer (1997), en lenguaje corporal: “Cuando uno se presta inseguro sus dedos de pie se agarran en el suelo y no sólo su espalda sino toda su postura se presenta encorvada”; es por

ello que el facilitador debe de manejar una postura corporal correcta, ya que no es solamente una clave acerca del carácter, es también una expresión de la actitud de acuerdo al psicólogo James, (1907) quien clasifica las actitudes y posturas corporales en cuatro tipos: la postura de acercamiento, que significa una persona atenta y amable, postura retirada, persona tímida, aburrída, desatenta. Postura extendida, persona segura de sí misma, dominante y la postura que se contrae, tipo de personaje desanimado, depresivo y frustrado; dicha descripción de rasgos básicos coincide evidentemente con las actitudes del sanguíneo, flemático, colérico y melancólico.

Los asistentes de Tecapán y San Agustín, comunican a los participantes que están de acuerdo con las ideas y opiniones que expresan en las jornadas, a través del movimiento moderado de la cabeza, donde la autora Cantillo (2014), explica que los movimientos moderados de la cabeza para reafirmar ideas, revelan que el facilitador le está comunicando al participante: “comprendo y estoy de acuerdo”.

Muestran también la apertura al momento de dirigirse a ellos, utilizando sus manos para explicar; de acuerdo a esto James, en su libro del lenguaje corporal *Proyectar una imagen positiva* (2006) menciona que: “Para detectar la apertura de un facilitador, cabe mencionar que este, suele mostrar una o las dos palmas de las manos a los participantes”, por el contrario la asistente de Cinquera no logra reafirmar las ideas de los participantes, no utiliza sus manos para explicar, lo que refleja falta de apertura considerando lo anteriormente citado.

Para finalizar, la guía de facilitación expone que uno de los criterios con los que debe de cumplir un facilitador/a; consiste en que establezca una adecuada comunicación con los participantes, y esto implica no solamente el lenguaje verbal sino además, el no verbal lo cual facilita entendimiento de las ideas que se están transmitiendo y la escucha empática como se menciona en los rasgos actitudinales, de acuerdo a Calivá E. los rasgos profesionales de un facilitador.

Cuadro 7 Expresión emocional.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN		SAN AGUSTÍN				CINQUERA					
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
1	Alegre (Mejillas elevadas, se arquean las cejas, arrugas en las comisuras de los ojos, con algunos dientes expuestos).	XX		XX		XX		XX		X	X	X	X
2	Enojado (Cejas juntas y hacia abajo, mirada feroz, labios apretados y más estrechos)		XX		XX		XX		XX		XX		XX
3	Serio (No sonríe, no hace bromas)		XX		XX		XX	X	X		XX	X	X
4	Ansioso (Muestra mucha preocupación, tartamudear, suda constantemente, habla demasiado rápido, muestra tics nerviosos).		XX		XX		XX	X	X		XX		XX
5	Optimista (Muestra paciencia, alegría, perseverancia)	XX		XX		X	X	X	X	X	X	X	X
6	Frustrado (Se queja fácilmente, muestra intolerancia)		XX		XX	X	X	X	X		XX		XX

***Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.**

En la expresión emocional, los técnicos de Tecapán, y Cinquera, expresan alegría y optimismo, lo que se caracteriza como un favorable estado de animo, debido a que esta expresión infiere a acerca de ésta; y el cumplimiento de una de las características fundamentales que debe poseer un facilitador, según la guía de facilitación del CHV: ““Sonriente y empático/a”.

Por otro lado, el técnico de San Agustín comunica con sus expresiones faciales seriedad e intolerancia a la frustración ante el aprendizaje de los participantes; lo que provoca incomodidad en los mismos y evita su acercamiento como lo expresa Ferrari (2012): “La gente evita iniciar conversaciones con personas que tienen expresiones cansadas, molestas, poco felices, con falta de interés y aburridos; lo cual les hace sentir incomodos”.

Dicho lo anterior, la frustración en un enseñante influye en el nivel de confianza por parte de los aprendices, demostrando no solo que posee una baja autoestima, sino además la usencia de un rasgo actitudinal, de acuerdo a los rasgos profesionales según Calivá (2009), “Motivación para crear una atmósfera de confianza”, así como otro de los criterios de la facilitación: “Generar confianza con los/as participantes y el equipo de trabajo”.

Con relación a los asistentes de Tecapán y San Agustín, se observa que manifiestan optimismo y alegría en las actividades que llevan a cabo, mientras que la asistente de Cinquera refleja seriedad, no sonríe con los participantes y evita hacer uso del buen humor.

Es importante señalar que el manejo de emociones y sentimientos, es parte de la clasificación de las Habilidades para la Vida, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), de la cual el personal debe de tomar conciencia de como incide este factor en sus interacciones.

No todos los técnicos y asistentes presentan una actitud positiva, ya que en particular la falta de optimismo comunica una ausencia de motivación y la falta de compromiso con los valores de la responsabilidad y la perseverancia; esto hace alusión acerca del núcleo de las predisposiciones, donde se señala que están determinadas por los valores y la fuerza motivacional observados a través del comportamiento e ideas destacadas entorno a la definición de actitud, según el blogspot de Psicología social.

Cuadro 8 El Lenguaje.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN				SAN AGUSTÍN				CINQUERA				
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	
1	Lento (Ritmo de voz pausado)	XX		XX		XX		X	X			XX		XX
2	Rápido		XX		XX		XX		XX		XX		XX	
3	Errores en la pronunciación de palabras		XX		XX		XX		XX		XX		XX	
4	Contesta eficientemente las preguntas que se le hacen	XX		XX			XX		XX	XX			XX	
5	Emplea un lenguaje comprensible	XX		XX		X	X	X	X	XX			XX	
6	Utiliza un limitado léxico (Maneja constantemente las mismas palabras durante el taller o desconoce términos).		XX		XX	X	X		XX			XX		XX
7	Utiliza palabras obscenas		XX		XX		XX		XX			XX		XX
8	Lenguaje con tono de voz tenue (Débil, bajo)	X	X	X	X		XX		XX			XX		XX
9	Lenguaje con tono de voz adecuado al entorno	XX		XX		XX		XX		XX			XX	
10	Lenguaje con tono de voz alto (intimida a los participantes).		XX		XX		XX		XX			XX		XX

***Nota: X es igual a personal Técnico; XX es igual a personal Asistente.**

El lenguaje utilizado por los técnicos de Tecapán, y Cinquera, se caracteriza por un tono de voz pausado, un lenguaje comprensible y adecuado al entorno, así mismo se observó que ambos contestan eficientemente las preguntas de los participantes.

Cabe mencionar que el técnico de San Agustín no responde con eficiencia, el lenguaje es menos entendible a causa del uso de palabras técnicas y ejemplos fuera del contexto en el que se encontraba; sin embargo su tono de voz era adecuado al entorno.

Acerca del lenguaje utilizado por los asistentes, es notorio que en los municipios de Tecapán San Agustín, utilizaron un ritmo de voz pausado, un lenguaje comprensible, adecuado al entorno; sin embargo únicamente la asistente del primer municipio contestó de manera eficiente a las preguntas de los participantes,

mientras que la asistente de Cinquera, utilizo un lenguaje comprensible y tono de voz apropiado al entorno.

Con respecto a la paralingüística, al utilizar un ritmo de voz pausado como fue en el caso de los técnicos de Tecapán y Cinquera, así como todos los asistentes, permitió a los participantes que comprendieran mejor lo que estaban escuchando; sin embargo al no contestar eficientemente a las preguntas de los mismos, como en el caso de San Agustín, se observa la ausencia de uno de los criterios de facilitación del curso de Habilidades para la Vida, dentro de las cuales se plantea que “El facilitador debe responder de manera concreta a las dudas o preguntas de los y las participantes”; así mismo esto refleja la falta de dominio teórico y práctico.

Cabe mencionar que el tipo de lenguaje a utilizar por parte del personal técnico y asistente debe ser comprensible y acorde al entorno que le rodea, debido a que esto facilita el proceso de enseñanza/aprendizaje, es decir que debe de ser sin la utilización de palabras técnicas, “una expresión verbal clara, precisa y sencilla”, como se menciona en los Rasgos psicomotrices que debe poseer un facilitador según Calivá E., (2009). En cuanto al técnico de San Agustín, al hacer uso de un lenguaje de acuerdo a su profesión, dio como resultado confusión en los participantes, tal como lo afirma James en su libro de El lenguaje corporal Proyectar una imagen positiva (2006): “Al no utilizar un lenguaje comprensible se produce la divagación que puede conducir a la mentira, utilizar términos sencillos y sin palabras confusas produce una conversación positiva que es simple, concisa y fácil de comprender”; es por ello que un facilitador necesita hacer uso de palabras sencillas y apropiadas al contexto, sobre todo también por las características de la población, quienes provienen de la zona rural y de un bajo nivel educativo.

Cuadro 9 Interacción con los participantes.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN				SAN AGUSTÍN				CINQUERA			
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
1	Atento a la participación de los demás	XX		XX			XX		XX	X	X	X	X
2	Indiferente a las opiniones de los participantes		XX		XX	XX		X	X			XX	XX
3	Respetuoso	XX		XX		XX		XX		XX		XX	
4	Capta la atención de los participantes	X	X	X	X		XX	X	X	X	X	X	X
5	Prepotente (No muestra empatía, es cortante, se muestra dominante)		XX		XX		XX	X	X	X	X	X	X
6	Promueve la participación	XX		XX			XX		XX	X	X	X	X

*Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.

En cuanto a este aspecto, los técnicos de Tecapán y Cinquera, interactúan con los participantes de una manera respetuosa, están atentos a su participación y captan su atención.

Con respecto al técnico y asistente de San Agustín, no prestan atención a la participación de todos los beneficiarios, mostrando indiferencia hacia los comentarios sobre la impuntualidad, de igual manera no ofrecen ayuda para llenar los cuadernillos a los que no comprenden; aparte de presentar dificultades para captar su atención.

Mientras tanto, en el municipio de Tecapán la asistente es atenta, a diferencia de la asistente de Cinquera quien no muestra el suficiente acercamiento con los participantes.

Aunque todos los asistentes mostraron respeto; es importante subrayar que tanto el personal técnico como asistente necesitan promover la participación, por la razón que también la guía de facilitación requiere de la participación activa por parte de los beneficiarios a lo largo de su desarrollo.

De lo anterior, es fundamental que un facilitador posea la habilidad para interactuar de una manera respetuosa, así mismo que se encuentre atento a la participación de sus contribuyentes, ya que según los principios metodológicos de la formación del Curso de Habilidades para la vida, como lo son: “Aprender – Haciendo”, “Aprendizaje colectivo”, “Diseñar con enfoque de género” y “La formación es un proceso participativo”.

El equipo de facilitación debe de prestar mayor atención para detectar el aprendizaje, las necesidades e intereses de sus participantes, además de integrar al mismo proceso de enseñanza/aprendizaje a los de nuevo ingreso, ya que fue evidente que algunos de los participantes de todos los municipios se sentían excluidos de lo que se estaba llevando a cabo; y para ello es necesario que se promueva la participación activa, de lo contrario repercute de manera significativa en el aprendizaje de los mismos.

Por otra parte, la habilidad para captar la atención de los participantes se considera uno de los rasgos psicomotrices que tiene que poseer un buen facilitador, según Calivá (2009), en los rasgos profesionales de un facilitador: “Capacidad para despertar y conservar la atención del grupo”, esto permite que exista un mayor aprendizaje y evita que el ambiente sea monótono.

Por consiguiente, la interacción con los participantes también está determinada por el acercamiento del técnico o asistente, de acuerdo a Miller (1988), “Los enseñantes transmiten fácilmente sentimientos de aceptación o rechazo, simplemente por la distancia que mantienen y tienden a acercarse a los aprendices que gozan de su simpatía”, es decir que cuando el facilitador mantiene una cercanía de este tipo, los participantes se sienten comprendidos y aceptados.

Cabe mencionar que también en la guía de facilitación se menciona que el facilitador debe generar confianza con los/as participantes y el equipo de trabajo; en contraste con lo anterior, algunas de las actitudes mostradas por el personal no son las indicadas para generar este tipo de ambiente, debido a que se caracterizan por la prepotencia y la falta de empatía hacia la población; conforme

a esto se contempla que el nivel de autoestima de un facilitador influye en la forma de enfrentarse a las dificultades, como menciona la psicóloga Consuegra (2010), en su descripción de Autoestima: “La autoestima en cuanto que está parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos; las personas de autoestima alta trabajan más arduamente, tienen mayores logros y se arredran menos ante los fracasos que los de baja autoestima, aunque a veces persisten inútilmente en tareas irresolubles”.

En conclusión, se debe de subrayar que el personal necesita promover la participación, y mantener una comunicación asertiva con los aprendices, basada en la comprensión y no en la indiferencia, orientándolos al logro de los objetivos propuestos como menciona Calivá (2009), en sus rasgos actitudinales, no solamente en la interacción con los participantes sino que además en la interacción con el equipo de trabajo.

Cuadro 10 Desarrollo de técnicas didácticas.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN				SAN AGUSTÍN				CINQUERA			
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2	
		P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A
1	Dominio del tema	X	X	X	X		XX		XX	X	X	X	X
2	Dominio de las técnicas didácticas (Se le facilita enseñar a los participantes a realizar dinámicas y técnicas)	XX			XX		XX		XX		XX	X	X
3	Adecuada organización de la jornada de acuerdo a la estructura de la misma. (Rapport, dinámica de inicio, técnica, etc.)	XX		XX			XX		XX	XX			XX
4	Utiliza recursos didácticos (Carteles, proyector, pizarra)	XX		XX		XX		XX		XX			XX
5	Relación de la técnica con la temática de la jornada	XX		XX		X	X		XX	X	X	X	X
6	Adecuado manejo del tiempo		XX		XX		XX		XX	XX			XX

*Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.

Con respecto a este elemento, se observó que los asistentes no dominan cada una de las temáticas y técnicas didácticas, asimismo no se logra registrar si poseen una adecuada organización de las jornadas, ya que no desarrollan una jornada completa, limitándose a ejecutar una o dos dinámicas a causa del inadecuado manejo del tiempo por parte de los facilitadores, puesto que no existe organización entre técnicos y asistentes, particularmente en Tecapán y San Agustín.

A su vez los técnicos de Tecapán y Cinquera no muestran el suficiente dominio en las técnicas centrales de las unidades, aunque si dominio en las técnicas de interacción para generar confianza y facilitar la participación. De manera semejante el técnico de San Agustín no logra el dominio de los temas ni el de las estrategias didácticas para captar la atención y crear condiciones de aprendizaje en los participantes, lo cual se puede deber al exceso de charlas formales y esporádicas sobre contenido que no se adecua al nivel madurativo y social de los participantes.

También se debe a la falta de preparación previa a los talleres; incumpliendo de esta manera, con uno de los elementos fundamentales que debe poseer un facilitador según la guía de facilitación: “Conocimiento del tema: Investigación previa antes de impartir los talleres”, que conlleva a que el facilitador recurra a sus propias creencias, como es el caso de este técnico. Según el autor Nespor (1987): “Cuando un enseñante encuentra un dominio confuso y las estrategias cognitivas y de procesamiento de información habitual no le dan buenos resultados, enfrenta la incertidumbre al no poder reconocer la información relevante y la conducta apropiada; es así que recurre a las creencias, con sus limitaciones, inconsistencias y falta de conocimiento”.

En relación con lo anterior, se infiere que no se logra cumplir en su totalidad uno de los objetivos del Curso de Habilidades para la Vida: “Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral”.

Cabe destacar que la falta de dominio teórico y práctico de algunas técnicas didácticas, se debe no solo a la falta de preparación por parte del facilitador, sino que también, a otros rasgos cognitivos que tiene que poseer un facilitador dentro de los rasgos profesionales según Calivá (2009): “Dominio teórico y práctico del tema que va a facilitar, conocimiento de la realidad en que presta sus servicios, flexibilidad para adaptar diferentes métodos a la situación, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento de técnicas y métodos de aprendizaje, diseño de currículos y sistemas de evaluación”.

Además, el técnico debe tener conocimiento de la realidad, es decir conocer las características de la población para observar cuál es su realidad y a si ser capaz de mostrar flexibilidad para adaptar sus métodos de enseñanza a la misma.

En cuanto a los recursos didácticos, aunque en el municipio de Tecapán y Cinquera, se observa realizan un esfuerzo en la utilización de recursos didácticos variados, en definitiva en los tres municipios el cartel de papel boom es el material principalmente utilizado; destacando que en Tecapán, además se hace uso de imágenes recortadas que representan actitud y aptitud con los que las participantes deben interactuar para identificar las diferencias.

Mientras en Cinquera se hace uso de un proyector para exponer un video que muestra la diferencia entre actitud y aptitud. No obstante unos de los detalles perjudiciales en estos dos municipios, es que la mayoría de los carteles elaborados, no son visualizados con claridad, por su diseño y/o tipo de letra.

En cambio en el caso de San Agustín los recursos no son los suficientes y se utilizan de forma poco productiva y desordenada, ya que el único material que se utiliza se presenta en blanco y se rellena con opiniones de los participantes. Cabe mencionar que en este mismo municipio, también existe una escasa relación entre el contenido con las temáticas de las jornadas.

Acerca del manejo del tiempo, los tres municipios presentan dificultades en el adecuado manejo, a lo que comentan los facilitadores que el contenido de la Guía

de Facilitación es extensa en comparación con el tiempo establecido en cada actividad.

Otro factor a destacar es que algunas de las técnicas didácticas no son eficaces, no solamente por la falta de preparación teórica y práctica del facilitador, sino además porque a pesar que se desarrollan algunas técnicas fielmente, como indica la Guía de facilitación éstas no alcanzan el propósito principal, causando de esta manera una escasa relación de algunas técnicas con las temáticas de las jornadas.

De lo anterior se infiere, ya que de acuerdo a Martín (1998), existen criterios que determinan la eficacia de las técnicas didácticas como: "Validez, que se refiere a la congruencia respecto a los objetivos; Comprensividad, es decir si, a actividad los recoge en toda su amplitud, tanto en el ámbito de cada objetivo, como del conjunto de todos ellos; La Variedad, si existen diversos tipos de aprendizaje y está en función del criterio anterior; Adecuación, cuando hay adaptación a las diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto, y Relevancia o significación, relacionado con la posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura; dichos criterios se encuentran ausentes, a excepción del criterio de Relevancia", debido a que se encuentran parcialmente presentes, ya que como se mencionó anteriormente, en algunas técnicas no se alcanza el propósito principal, queda un conocimiento leve y confuso de algunas técnicas como por ejemplo la técnica de "Las tres imágenes", que a través de la cual los participantes pueden transferir dicho conocimiento de una manera limitada, mientras que en algunas no se alcanzó ninguno como es el caso de la técnica "el árbol", "el paisaje" y el "F.O.D.A. ", etc.

En lo que se refiere a la estructuración de las jornadas, se debe de mencionar que el personal técnico de los municipios de Tecapán y Cinqüera; realizan una adecuada organización de las jornadas, respetando dinámica de inicio, central y de cierre, a lo que se considera de mucha importancia, debido a que forma parte de los componente de una estrategia didáctica según el Instituto Tecnológico y de estudios superiores de Monterrey (ITEMS 2005): "La estructura lógica de las

diversas materias, la dificultad de los contenidos, el orden que deben seguir la estructura curricular”.

Todo esto parece confirmar que la coordinación entre el equipo de trabajo es imprescindible; por otro lado, se ha observado una escasa participación del asistente y un protagonismo del técnico, lo que ocasiona que exista una sobrecarga de trabajo para el técnico sin considerar al asistente como un co-facilitador.

Finalmente, cabe señalar que además de todos los criterios mencionados hasta el momento, la impuntualidad por parte de los técnicos y participantes influye negativamente en el proceso de las jornadas, obligando a ajustar las actividades al tiempo restante.

Cuadro 11 Aspectos Ambientales.

N°	ASPECTO A OBSERVAR	TECAPÁN		SAN AGUSTÍN		CINQUERA					
		Unidad 1		Unidad 2		Unidad 1		Unidad 2			
		P	A	P	A	P	A	P	A		
1	Espacio adecuado a las necesidades	XX		XX			XX	XX		XX	
2	Iluminación apropiada	XX		XX		XX		XX		XX	
3	Adecuada higiene del entorno	XX		XX		XX		XX			XX
4	Temperatura del ambiente apropiada	XX		XX		XX			XX		XX
5	El espacio cuenta con ventilación	XX		XX		XX			XX		XX
6	Contaminación acústica o sonora	XX		XX		XX	XX		XX		XX

*Nota: X es igual a personal Técnico; X es igual a personal Asistente.

Al referirse a este aspecto, cabe mencionar que Tecapán y Cinquera poseen un espacio adecuado a las necesidades a excepción de San Agustín, donde el espacio no es el adecuado, ya que limita el desplazamiento del facilitador por la sala y condiciona la eficacia de la actividad comunicadora desde el punto de vista de la Proxémica; por su parte la autora Cantillo (2014), explica lo siguiente: “Algunos investigadores han llegado a denominar facilitadores aislados a aquellos

que se mantienen siempre al frente y no se mueven de ese sitio, y facilitadores itinerantes a aquellos que se mueven y desplazan por el espacio del salón; se concluye que los últimos están más dispuestos a escuchar a los participantes y aceptar sus opiniones”.

A su vez los tres municipios se ven influenciados por una serie de interrupciones como la contaminación acústica por la falta de un espacio apropiado para la atención de los niños que acompañan a las participantes.

A pesar que todos los municipios cuentan con una iluminación apropiada, la higiene está afectada en San Agustín y Cinquera. En el caso de San Agustín, específicamente en la limpieza del piso, mientras que en Cinquera se debe al mal olor proveniente de las tuberías de aguas negras que se encuentran bajo el local en que se desarrollan las jornadas, lo cual les obliga a cancelar o desarrollarlas en otro sitio.

Así mismo en este último municipio la temperatura no es apropiada para el entorno, aunque posee ventanales parte del local, la temperatura comienza a incrementar a partir de las 9am, causando la incomodidad de los participantes, desfavoreciendo un aprendizaje óptimo debido a la condición insalubre, así como la falta de ventilación en Cinquera que no permite que las jornadas se desarrollaran de una manera adecuada.

Datos generales de los participantes.

A continuación se representa los datos generales de los participantes evaluados de los municipios de Tecapán, San Agustín y Cinquera:

Cuadro 12 Datos generales de participantes

Código según nombre			
CM	55	Femenino	Tecapán
AB	53	Femenino	Tecapán
A	26	Femenino	Tecapán
DM	43	Femenino	Tecapán
CR	52	Femenino	Tecapán
DN	52	Femenino	Tecapán
CV	46	Femenino	Tecapán
RA	40	Femenino	Tecapán
MT	41	Femenino	Tecapán
LR	55	Femenino	Tecapán
CR	44	Femenino	Tecapán
AM	20	Femenino	Tecapán
MMT	33	Femenino	Tecapán
MEC	39	Femenino	Tecapán
ALQB	40	Femenino	San Agustín
YRA	26	Femenino	San Agustín
GCQ	38	Femenino	San Agustín
CMC	38	Femenino	San Agustín
MCM	33	Femenino	San Agustín
FGTC	32	Femenino	San Agustín
MM	72	Femenino	San Agustín
FFM	66	Femenino	San Agustín
ARR	40	Femenino	San Agustín
FJG	52	Femenino	San Agustín
EEB	31	Femenino	San Agustín
AMG	29	Femenino	San Agustín
KMRL	33	Femenino	San Agustín
LCR	53	Femenino	San Agustín
SER	42	Femenino	San Agustín
AVA	47	Femenino	San Agustín
MJR	48	Femenino	San Agustín
NLF	31	Femenino	San Agustín
RAR	47	Femenino	San Agustín
ACA	34	Femenino	San Agustín
MDR	47	Femenino	San Agustín
DG	54	Femenino	Cinquera

MCC	39	Femenino	Cinquera
ACV	46	Femenino	Cinquera
SBL	35	Femenino	Cinquera
MZC	42	Femenino	Cinquera
EGB	42	Femenino	Cinquera
SMC	39	Femenino	Cinquera
SMR	55	Femenino	Cinquera
OGM	58	Femenino	Cinquera
TRA	46	Femenino	Cinquera
OMG	49	Femenino	Cinquera
MAC	59	Femenino	Cinquera
VRR	55	Femenino	Cinquera
RVB	55	Femenino	Cinquera
AGL	52	Femenino	Cinquera
MCE	29	Femenino	Cinquera
MLA	50	Femenino	Cinquera
MAE	46	Masculino	Cinquera
MC	39	Masculino	Cinquera
JAA	62	Femenino	Cinquera

Resultados de la Guía de Encuesta dirigida a participantes del Curso.

La siguiente tabla representa el vaciado de datos informativos de los Municipios de Tecapán, San Agustín Y Cinquera.

Tabla 1. Datos informativos de los participantes por municipio.

Municipio	Por qué decidió ser parte del Curso					Razón por la que aun asiste al Curso					Evaluación previa	
	Superación personal	Problemas económicos	Presión social	Curiosidad	Entretenimiento	Entretenimiento	Compañía	Por la ayuda económica	Compromiso	Por autoayuda	SI	NO
Tecapán	7	7	-	-	-	-	-	6	1	7	-	14
San Agustín	8	12	-	-	-	-	-	10	1	10	-	21
Cinquera	13	7	-	-	-	1	-	9	7	4	-	20

A. Resultados de Cuestionario de las Unidades I y II.

1. Resultados de la Unidad Uno.

A continuación, se presentan los resultados comparativos de la comprensión del concepto de autoestima, antes de iniciar la unidad de “Autoestima e Identidad” en los participantes de los municipios de Tecapán, Cinquera y San Agustín.

Cuadro 13 Pre concepto Autoestima

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Ya entendía	3	21%	5	24%	9	45%
Entendía poco	8	57%	10	48%	6	30%
No entendía	3	21%	6	29%	5	25%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

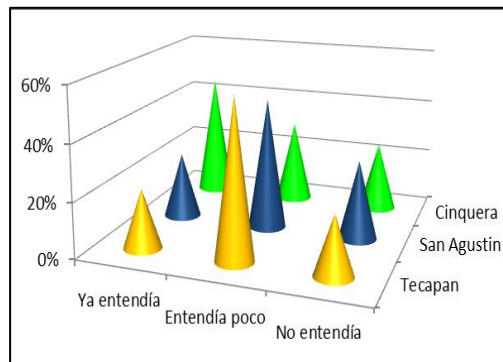


Figura 1 Pre concepto Autoestima

Según se presenta en la figura 1 y el cuadro 13, el 21% de Tecapán, el 25% de Cinquera y el 29% de San Agustín, contestan no entender lo que significa autoestima. En contraste con el 30% de Cinquera, el 48% de San Agustín y el 57% de Tecapán, que contestan tener una idea de lo que es autoestima. En cambio el 21% de Tecapán, el 24% de San Agustín y el 45% de Cinquera contestan comprender que es autoestima.

Cabe subrayar que San Agustín presenta el mayor porcentaje de participantes que no comprenden que es autoestima antes de iniciar el Curso; esto a pesar que en comparación con los otros municipios es el que frecuentemente recibe apoyado por diversos programas sociales, se identifica que la población carece de la suficiente motivación para transferir el contenido impartido en estos programas, dejando en segundo plano el logro de sus objetivos personales, ya que sólo buscan satisfacer sus necesidades básicas y no aquellas de tipo psicológicas, es decir que debido a que se trata de personas adultas, éstas buscan aprender según su necesidad inmediata, como lo afirma Calivá (2009): “Los adultos se comprometen a aprender cuando los métodos y objetivos se consideran realistas e importantes y se perciben con utilidad inmediata”.

Cuadro 14 Concepto post Unidad.

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Entendí al terminar la unidad	8	57%	7	33%	12	60%
No entendía al terminar la unidad	6	43%	14	67%	8	40%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

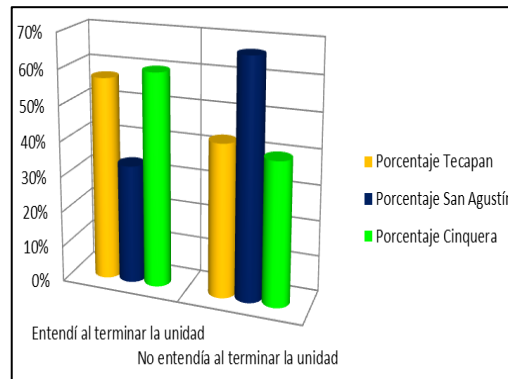


Figura 2 Concepto post Unidad

En la figura 2 y cuadro 14, se puede observar los resultados comparativos de la comprensión del concepto de autoestima de los participantes después de finalizar la Unidad Uno, identificando que el 40% de Cinquera, el 43% de Tecapán y el 67% de San Agustín no entienden que es autoestima al terminar la unidad, ya que no lograron dar una definición apropiada al respecto. Por otra parte, el 33% de San Agustín, el 57% de Tecapán y el 60% de Cinquera afirman entender qué es autoestima.

En estos datos se observa que Tecapán y Cinquera son los municipios con mayor porcentaje de la población que entiende que es la autoestima después de finalizar la unidad, presentando cifras significativas que sobrepasan el 50% en cada uno. A pesar que en los tres municipios asimismo aumenta la población que “no entienden” que es autoestima, ya que en el caso de Tecapán presenta antes de iniciar la unidad que un 21% “no entendía”, en tanto que al terminar la unidad aumenta a un 43%, es decir que el 57% que “entendía poco”, al finalizar la unidad se confunden y terminan por no comprender y otro parte de este mismo porcentaje, logra comprender. En el caso de San Agustín un 29% “no entendía” al iniciar la unidad y aumenta a un 67% que termina por “no comprender” al terminar la unidad, es decir que una parte del 48% que “entendía poco” antes de iniciar la unidad termina por no comprender y otra parte termina comprendiendo. Mientras en Cinquera un 25% “no entendía” y al terminar esta unidad aumenta a un 40%

que “no entienden”, es decir que el 15% del 30% que “entendía poco”, termina por no entender el concepto de autoestima.

Pero cabe mencionar que aunque los participantes responden “sí haber comprendido el concepto de autoestima al terminar la unidad”, no logran recordar el concepto presentado por el Técnico del municipio

Si bien el técnico de Tecapán presenta el concepto en términos sencillos para explicar la autoestima, los participantes no logran interiorizar dicho conocimiento, ya que existen diversos factores que influyen en el proceso de aprendizaje de este concepto, infiriendo que cierta parte se debe a la falta de participación de estos en la construcción del concepto.

Es importante señalar que el encargado de impartir la capacitación del CHV, deja a libertad de cada técnico el tipo de concepto de autoestima que se exponer y sobre el cual se describe la similitud con las ideas que expresan o anotan los/as participantes, según se describe en la técnica de “los paisajes” de la Guía de Facilitación se describe que “El/la facilitador/a expone el concepto de autoestima y describe las similitudes de los conceptos, manifestando que en realidad toda y todas tenemos una idea de lo que es autoestima”.

Pero en ninguno de los municipios se forma el concepto en colaboración con los participantes, limitándose los técnicos a formar el concepto ellos mismos dejando de lado la construcción participativa. No obstante, los conceptos presentados por describen algún componente de la autoestima, más no logran la comprensibilidad y significación según el nivel madurativo de los sujetos.

Este hecho se evidencia en todos los municipios, causando de esta forma que no comprendan el concepto dado por los técnicos, sin embargo basan su comprensión de autoestima a partir de la técnica “Las tres imágenes”, cuyos resultados se presentan en el cuadro 17 y figura 5 de donde destaca el término de autovaloración, asimismo, esta inferencia se corrobora con los resultados de la última interrogante del cuestionario de la unidad 1: ¿Qué fue lo que más aprendió

de la unidad uno? Que se pueden observar en el Cuadro 18, donde la mayoría de los participantes responden, “A valorarme más”.

Asimismo, se considera, que la falta de un concepto establecido en la guía de facilitación, provoca en cierta medida que el facilitador divague en el término que presenta, es decir, no se trata tan solo de presentar un concepto sencillo sino de explicar el significado en términos a nivel psicológico, por el contrario los técnicos lo explican en términos de emprendimiento y escasamente a nivel psicológico.

En el caso de San Agustín no se utiliza una definición en términos sencillos ni entendibles a nivel personal sino a nivel de emprendimiento, dando como resultado que sólo el 33% de los participantes contestan comprender, es decir que entre el 29% que no entendían y el 48% de participantes que comprendían poco lo que es autoestima antes de iniciar la Unidad Uno, tan solo un 9% logro obtener un conocimiento extra de lo que comprende la autoestima.

Es decir, que debido a la confusión que se genera en los participantes según el concepto que se les presente; tal y como lo afirma la psicóloga James (2006), en los elementos de la paralingüística: “Al no utilizar un lenguaje comprensible se produce la divagación que puede conducir a la mentira, utilizar términos sencillos y sin palabras confusas produce una conversación positiva que es simple, concisa y fácil de comprender”.

Por otros factores que influyen en el proceso de aprendizaje de este concepto, es el bajo nivel de escolaridad de las personas que en su mayoría no saben leer ni escribir les limita llevar a cabo las actividades del cuadernillo, aspecto que también se agrava por la falta de atención y ayuda del personal, cuyo aspecto se observa por ambos facilitadores de San Agustín.

Otro factor a considerar es que las personas carecen de la suficiente motivación para lograr sus objetivos y metas personales, ya que su interés esta mayormente enfocado a la ayuda económica que esperan obtener para sus emprendimientos y no al crecimiento personal a través del curso, de lo cual el facilitador carece de una de las habilidades dentro de los rasgos actitudinales que plantea Calivá

(2009), en los rasgos profesionales, “Habilidad para integrar a los participantes y orientarlos al logro de los objetivos propuestos”

A continuación se presentan los resultados de las diferentes técnicas didácticas que componen la unidad I, realizadas en los municipios de Tecapán, San Agustín y Cinquera.

Cuadro 15 Técnica de los paisajes

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Existen paisajes bonitos y feos	8	57%	9	43%	11	55%
Que somos bonitos y feos	1	7%	2	10%	3	15%
Qué nivel de autoestima tengo	2	14%	3	14%	3	15%
Que tenemos aspectos positivos y negativos	3	21%	6	29%	2	10%
Aspectos positivos-negativos, significado y niveles de autoestima	0	0%	1	5%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

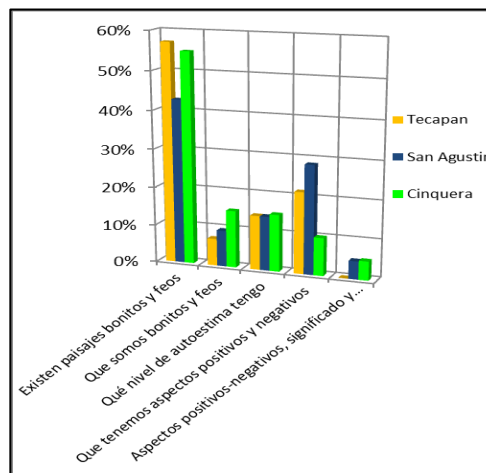


Figura 3 Técnica de los paisajes

Según se observa en la figura 3 y cuadro 15, el 0% de la población en Tecapán, el 5 % de San Agustín y el 5% de Cinquera, logran comprender los aspectos positivos-negativos, significado y niveles de la autoestima, en contraste con el 43% de San Agustín, el 55% en Cinquera y el 57% en Tecapán, que comprenden que existen paisajes bonitos y feos de la técnica de los paisajes.

Indicando estos porcentajes que no pueden comprender el objetivo de la técnica, el cual según la guía de facilitación del CHV, es la conceptualización y análisis práctico de autoestima con los participantes, (según consigna), en contraste también con elementos esenciales como comprender los aspectos positivos y negativos de la misma y el nivel de autoestima que cada participante considera tener.

Cabe subrayar que en los tres municipios, esta técnica fue mayormente comprendida por los participantes en que existen paisajes bonitos y feos, lo que

indica que no logran transferir esta técnica a su autoestima, mientras que los aspectos positivos y negativos los relacionan con elementos físicos de los paisajes y no a nivel personal.

Por otra parte el significado o concepto de autoestima empleado por los técnicos, genera únicamente un aprendizaje a corto plazo, a causa de que ninguno de sus elementos es recordado por los participantes ni construido activamente por ellos y su facilitador, es decir que a partir de este primer momento el personal técnico tiene el deber de promover una participación activa tal y como la guía de facilitación del curso de Habilidades para la Vida lo demanda en uno de sus objetivos: “Que cada participante se convierta en un sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento”.

Por su parte, Martín (1998), establece criterios para inferir si una técnica o estrategia didáctica es efectiva o no: Criterio de Validez, en el caso de esta técnica, se encuentra ausente, puesto que el objetivo principal “Conceptualización y análisis práctico con los y las participantes del concepto de autoestima”, no es congruente con la idea que perciben los participantes al pensar que existen paisajes bonitos y feos, sin lograr trasladar esto a los aspectos positivos y negativos personales. Comprensividad, la técnica didáctica no alcanza el objetivo y sus elementos para con los participantes, ya que el 100% de Tecapán, el 95% de San Agustín y Cinquera no comprenden el propósito de la técnica.

En cambio el criterio de Variedad, permite a los participantes realizar diferentes actividades como el trabajo en equipo, es decir un aprendizaje colectivo a partir de la participación, fomenta un análisis y reflexión de las características personales, y el significado de autoestima pero no es concientizado por los participantes.

El criterio de Adecuación, la técnica exige más de los niveles de escolaridad existentes en la población; en motivo de que se pide, en corto tiempo, determinar una definición y nivel de autoestima en ellos/as.

En cuanto a Relevancia, la definición y reflexión de autoestima y sus niveles genera un conjunto de significados que prestan a confusión. Como lo menciona Calivá (2009) “El adulto es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades” lo cual no es abordado al iniciar el CHV.

Cuadro 16 Técnica de las manos

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Reconocer mis cualidades, características positivas; y su relación con la autoestima.	1	7%	1	5%	0	0%
Reconocer mis cualidades, característica positiva.	4	29%	4	19%	3	15%
A evaluarme.	6	43%	9	43%	4	20%
A conocer quién soy.	3	21%	6	29%	8	40%
A aprender a dibujar mis manos	0	0%	1	5%	5	25%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

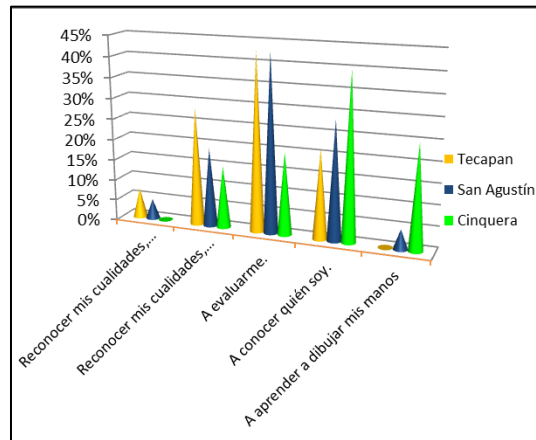


Figura 4 Técnica de las manos

Los resultados que se muestran en el Cuadro 16 y Figura 4, pertenecen a la técnica de “Las manos” de la unidad de autoestima, en esta técnica la premisa central es *el reconocer las cualidades, características positivas y su relación con la autoestima*, la cual no fue comprendida en su totalidad en el municipio de Cinquera, obteniendo un 0%, 5% en San Agustín y un 7% en Tecapán.

Lo anterior indica que el grado de significación es mínimo, sin embargo, alcanza uno de los objetivos de la técnica, el cual es la autoevaluación, pues tanto en San Agustín y en Tecapán, el 43% contestan “*evaluarse a sí mismas*”, de igual forma el 20% de Cinquera; sin embargo en los tres municipios, los participantes no se refirieron al conocimiento de sus características positivas y negativas y cómo estas influyen en la autoestima.

Por otra parte, la pregunta ¿Quién es usted? es una interrogante que no cuenta con una reflexión por parte del personal técnico y facilitador, puesto que no se les

enfatisa a los aprendices que muchas veces se omiten características personales ante este planteamiento.

Cabe mencionar que otro factor que afecta el desarrollo de ésta técnica es cuando el/la facilitador/a no incentiva a los participantes a que se apropien de sus características personales y su utilidad en el emprendimiento, sin tomar en cuenta que como persona facilitadora ejerce influencia tanto en el empoderamiento como en la participación de sus aprendices, según lo plantea Baltazar y McKinley, (2005): “La persona facilitadora ejerce una gran influencia y debe estar consciente de la responsabilidad que tiene en promover la participación democrática y el empoderamiento de un grupo, comunidad o coalición”. Para inferir si esta técnica cumple con los criterios de efectividad, se citan los sugeridos por Martín (1998):

En cuanto a validez, el porcentaje de la población que comprende el propósito principal es 7% en Tecapán y 5% en San Agustín y Cinquera. Mientras que un mayor porcentaje opinan “evaluación o evaluarme”: 43% en Tecapán y San Agustín en tanto en Cinquera es el 20%. Se destaca, que en parte se debe a la ausencia de la definición del término “cualidad” en la guía de facilitación y porque al ejecutar dicha técnica los facilitadores no explican el significado, basándose en ejemplos, a consecuencia los participantes, a través de sus gestos, demuestran no comprender.

Lo anterior obstaculiza una reflexión y análisis de lo que significa cualidad, a causa de esto a los participantes se les dificulta más tiempo del requerido en identificar sus propias cualidades y se preguntan unos a otros que escribir, repitiendo las ideas de su compañero/a. Por lo que el cambio de conducta en camino a sus cualidades relacionándolos con su autoestima no está presente.

Con respecto a comprensividad, no se cumple a razón que los participantes no entienden la definición de autoestima retomando los elementos que propone la guía (autoconcepto, autoimagen y autovaloración) del que sólo interpretan la autovaloración; por lo que para realizar esta técnica, se tiene que tener presente el autoconcepto y autoimagen ya que son necesarios para definir sus cualidades.

En variedad, la técnica fomenta la reflexión, dibujo y escritura a través de la participación al preguntarles directamente “¿Quién es usted?”, no obstante es una interrogante del que cada participante demuestra no tener claro sus cualidades al describirse, ya que normalmente mencionan únicamente su nombre y su ocupación.

En el aspecto de adecuación, se percibe que en su realización las personas que no saben leer y escribir presentan dificultades al momento de describir sus cualidades en la Guía, lo que les requiere más tiempo del establecido al depender de la ayuda de otra compañera o del facilitador para el desarrollo de la técnica, al mismo tiempo que limita llevar a cabo la introspección a todas las participantes.

Por último, el criterio de relevancia y significación, en cuanto al desarrollo de ésta técnica el/la facilitador/a no incentiva a los participantes a que se apropien de sus cualidades, características personales para con su emprendimiento, como se mencionó con anterioridad.

Cuadro 17 Técnica las tres imágenes

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
A ver las imágenes del cuadernillo	0	0%	0	0%	2	10%
Descubrir cuánto me quiero	3	21%	8	38%	10	50%
Reconocer cómo me veo	5	36%	4	19%	5	25%
Reconocer quién soy	1	7%	4	19%	0	0%
Evaluarme quién soy, cómo me veo y cuánto me quiero	5	36%	5	24%	3	15%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

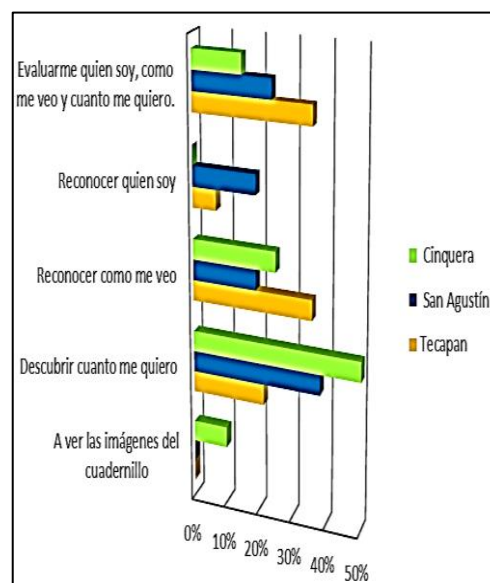


Figura 5 Técnica las tres imágenes

Según se observa en el Cuadro 17 y Figura 5, la técnica de las tres imágenes, no cumple el objetivo esperado, ya que sólo el 36% de Tecapán, el 24% de San Agustín y el 15% en Cinquera asimilan que la técnica trata de ayudarles a evaluar

quiénes son, cómo se ven y cuánto se quieren, considerando que entre las tres imágenes la que mejor es comprendida por los participantes es la imagen *¿Cuánto me quiero?*, es decir que aprendieron únicamente sobre la autovaloración, siendo esto el reflejo del 21% en Tecapán, 38% en San Agustín y 50% en Cinquera.

Se valora que los técnicos de estos municipios no explican los términos de autoconcepto, autoimagen y autovaloración, deduciendo que las imágenes gráficas que se encuentran en el cuadernillo de los participantes, facilita su comprensión; a pesar que el encargado de impartir la capacitación del curso de Habilidades para la Vida plantea que se trata de los elementos de autoestima, concluyendo que representan “Saber quién soy, aceptarme como soy amarme y valorarme”, “Quien soy es el autoconcepto, Autoimagen, como me veo, donde se ejemplifica la aceptación, es decir respeto así mismo, crear conocimiento”.

Ahora bien, para saber si ésta técnica es lo suficientemente efectiva, Martin (1998) propone los criterios de validez, comprensividad, variedad, adecuación y relevancia o significación. Dichos elementos en la técnica de “Las tres imágenes”, se contemplan de la siguiente manera: En cuanto a validez, en dirección al objetivo previamente planteado, que es *“Conceptualización y análisis práctico con los y las participantes del concepto de autoestima”*, este objetivo es el mismo en tres técnicas, siendo la última “las tres imágenes”.

En ésta técnica los participantes recuerdan con cierta dificultad los elementos de autoestima, puesto que al preguntarles a través del cuestionario, se refieren el 21% en Tecapán, el 38% en San Agustín y el 50% en Cinquera, a la autovaloración. Por lo que el análisis de cada elemento no es lo suficiente.

El siguiente criterio de comprensividad, requiere de creatividad, pericia y una mayor reflexión del facilitador/a, acerca de cada imagen para explicar cada componente y que los participantes adquieran las herramientas para mejorar su vida personal; tal y como lo afirma Calivá (2009): “La facilitación es un proceso de reflexión, análisis y discusión mediante el cual, el facilitador con sus participantes

adquiere herramientas para tomar decisiones para el mejoramiento en su vida personal, individual, grupal y comunitaria”.

En cuanto a variedad, los tipos de aprendizajes a desarrollar están en función de visualizar y asociar una imagen en específico con los elementos del autoconcepto, autoimagen y autovaloración; donde los participantes recuerdan con frecuencia la imagen del cisne en el espejo y la persona abrazándose frente al espejo, más no sabían con claridad a que se referían los elementos *¿Quién soy? Y ¿Cómo me veo?*, por lo que es necesario proporcionar un aprendizaje más significativo.

En cuanto a la adecuación, la adaptación de esta técnica hacia las características que poseen los participantes, no es del todo viable a causa de que no todos/as saben leer y escribir porque tienen una baja escolaridad; aunque se sabe que están los facilitadores quiénes tienen el deber de auxiliarles, en el caso de San Agustín fue lo contrario. Se debe de tomar en cuenta que las personas adultas mayores se les dificultan comprender completamente, y se requiere de una modificación que facilite este fin.

Por último, el criterio de relevancia y significación, que contempla la transferencia y utilidad para la vida actual y futura, resulta incierta en esta técnica, en razón que comprendieron la autovaloración, más no los elementos de autoconcepto y autoimagen, los cuáles preceden para alcanzar la autovaloración, aunque la técnica es necesaria en función de su objetivo, demanda de una sensibilización para cumplir con los criterios anteriormente mencionados.

Cabe mencionar que uno de los factores que influyeron en esta técnica, fueron las indicaciones que los facilitadores brindan a los participantes; puesto que no son acorde a lo que solicitaban algunas de las imágenes, como fue en la imagen de *¿Cómo me veo?*, ya que fue relacionada con la proyección futura en el emprendimiento, en enfermedades, haciendo énfasis solamente en aspectos físicos y no a nivel personal y psicológico; así como también la imagen del pato viéndose en el espejo convertido en cisne, incitó a que los participantes se enfocaran únicamente en características físicas, que si bien es cierto son parte de

la autoimagen, también debe de ser alusión a sus propias cualidades; término que debe de aclararse antes de iniciar con este tipo de actividades que requieren un análisis más profundo.

Otro aspecto fue que la ayuda ofrecida por el facilitador o asistente que induce a respuestas o ideas inmediatas para los participantes con el propósito de finalizar la técnica por cuestión de tiempo.

Cuadro 18 Técnica el árbol

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Que identidad es lo que me caracteriza y a mi emprendimiento	2	14%	1	5%	1	5%
Que no soy igual a los demás.	1	7%	5	24%	3	15%
Que cada emprendimiento es único.	4	29%	2	10%	3	15%
Tener un negocio.	0	0%	0	0%	1	5%
Que soy como un árbol	7	50%	13	62%	12	60%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

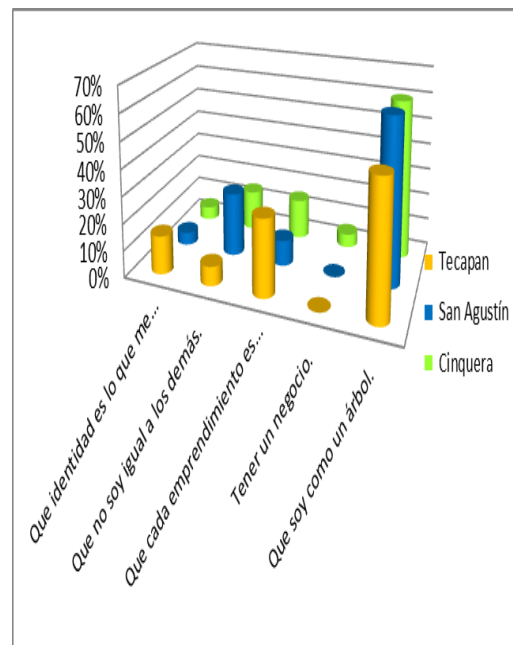


Figura 6 Técnica el árbol

En el cuadro 18, Figura 6, se representa los resultados de la técnica del árbol, cuyo objetivo es *“Reflexionar con los y las participantes sobre el concepto de identidad y cómo se construye, vinculando el proceso al desarrollo de un emprendimiento”*; pero el 5% de Cinquera, igualmente el 5% en San Agustín y el 14% en Tecapán, no comprenden en su totalidad el objetivo de la técnica, mientras tanto el 50% de Tecapán, el 62% de San Agustín y el 60% de Cinquera, sólo comprenden que son como un árbol, sin vincular la identidad con el desarrollo de su emprendimiento y las diferencias con los demás emprendimientos.

Según el encargado del Curso, esta técnica debe promover la identidad del emprendimiento, el cual es único como su árbol, explicando que mientras la tierra es el emprendimiento y los frutos los resultados del emprendimiento. Los porcentajes más altos, se reflejan en la opción: “Soy como un árbol”, donde los participantes se comparan literalmente con la estructura del árbol.

Conviene destacar, que en esta técnica solamente resaltan elementos que se refieren a la identidad, según su descripción en la guía de facilitación: “Las cualidades diferenciadoras”, “la diferencia es la identidad que se le adjudica al emprendimiento”, y no a la definición sobre el concepto de identidad, lo que influye para que gran parte de los participantes desconozcan dicho concepto.

Otro aspecto a destacar, es que esta técnica está enfocada mayormente a la identidad del emprendimiento y no a la identidad a nivel personal, se centra en el sentido que como personas únicas tienen en el mundo y dentro del contexto del emprendimiento, de acuerdo a la definición de identidad que ofrece Consuegra (2010), “Sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana”.

Por lo que se refiere a los criterios para la selección de una técnica didáctica según Martín (1998), con respecto a los resultados recabados se infiere lo siguiente: en validez, el objetivo de la técnica no se alcanza a completar, puesto que quienes se encaminan al objetivo, representan el 14% en Tecapán, 5% en San Agustín y Cinquera.

Además la comprensividad queda limitada, debido a que se prioriza el gusto por un árbol en específico. En el desarrollo de la técnica, cada participante pasa al frente para explicar la razón de dibujar ese tipo de árbol y los beneficios que de él se obtienen; no quedando clara la definición de identidad en ellos mismos.

Respecto a la variedad para el desarrollo de los tipos de aprendizaje, el aprendizaje individual y colectivo está presente al conocer los dibujos y sus explicaciones de la elección de dicho árbol, como de estos árboles posiblemente

se retomen en su emprendimiento o vida personal. Sin embargo, el aprendizaje significativo que permitiera asimilar su identidad como persona y su relación con su propio emprendimiento no se logra.

Por otra parte la adecuación de la técnica hacia los participantes, es accesible puesto que permite atención y concentración a la misma, además requiere de hacer memoria para el dibujo de un árbol de su preferencia, así como la psicomotricidad para dibujar.

La relación del árbol con la definición de identidad no se establece, experiencia que fue más evidente en San Agustín, puesto que el técnico recalcó la necesidad de la siembra, cosecha y venta de los frutos, como una forma de incorporarlo al emprendimiento.

Finalmente, la relevancia o significación parece ser la valorización de los árboles y no la relación de su propia identidad, y su relación con el emprendimiento, sin cumplirse tal criterio. Cabe agregar que la falta de dominio teórico o de conocimientos conduce al facilitador a recurrir a sus propias creencias, como el técnico de San Agustín, quién al referirse sobre el termino de identidad, expone sobre la identidad de Jesús, explicando lo que hizo en el mundo.

De acuerdo a lo anterior el autor Nesper (1987), afirma lo siguiente: “Cuando un enseñante encuentra un dominio confuso y las estrategias cognitivas y de procesamiento de información habitual no le dan buenos resultados, enfrenta la incertidumbre al no poder reconocer la información relevante y la conducta apropiada; es así que recurre a las creencias, con sus limitaciones, inconsistencias y falta de conocimiento”.

Se considera sustancial conocer la impresión de los participantes acerca de la importancia de una adecuada autoestima antes de emprender un negocio; es por ello que a continuación, se da a conocer los resultados, representación gráfica y su respectivo análisis que compete a dicho aspecto.

Cuadro 19 Autoestima y emprendimiento

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Porque no voy a fracasar en el negocio.	2	14%	5	24%	2	10%
Porque si estoy bien, iniciare bien.	4	29%	7	33%	8	40%
Para alcanzar la superación personal.	3	21%	4	19%	4	20%
Porque si confié en mí, confiare en mi negocio.	4	29%	4	19%	5	25%
Porque si estoy bien, superare obstáculos de mi emprendimiento.	1	7%	1	5%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

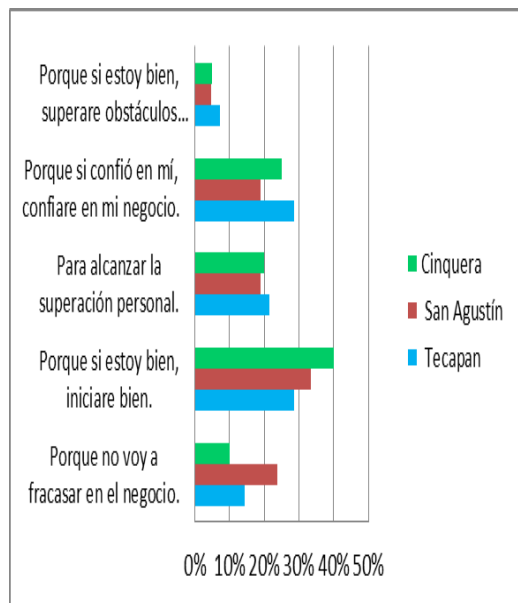


Figura 7 Autoestima y emprendimiento

Los resultados que se muestran en el Cuadro 19 y Figura 7, corresponden a la pregunta siete del cuestionario dirigido a participantes, con la cual, se pretende identificar su punto de vista sobre la importancia de tener una adecuada autoestima antes de iniciar un negocio, respondiendo el 5% en Cinquera, el 5% en San Agustín y el 7% en Tecapán, que si están bien, superarán obstáculos en su emprendimiento.

Según estos bajos porcentajes, los/las participantes no logran identificar porque es importante tener una autoestima saludable al momento de iniciar un negocio; sino que se reflejó mediante los porcentajes del 29% en Tecapán , el 33% en San Agustín y el 40% Cinquera, que manifestaban “Porque si estoy bien, iniciare bien”.

Si bien es cierto que los participantes aprenden que una autoestima saludable permite el logro de objetivos, cabe señalar que interpretan que el hecho de tener una autoestima optima es la garantía que siempre se tendrá presente el éxito en su emprendimiento; lo que es incorrecto puesto que la autoestima no solamente tiene que ver con el logro de objetivos y metas, sino que también con la forma de reaccionar ante las dificultades, según el Diccionario de Psicología de la Psicóloga Consuegra (2010), quién describe la autoestima como: “La autoestima en cuanto que está parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos”.

Como emprendedor, cada participante debe tener en cuenta que si su nivel de autoestima es adecuado, esto favorece para enfrentar los problemas desarrollándose así la habilidad para enfrentarse a los conflictos; tal y como la Organización Mundial de la Salud (OMS), establece dentro de su clasificación de las Habilidades para la Vida, una de las 10 habilidades referentes a este elemento: “Manejo de problemas y conflictos”, que permite enfrentar de forma constructiva los problemas en la vida.

Por otra parte el desarrollo de las técnicas didácticas de la unidad de Autoestima e identidad influye en la percepción que los participantes tienen de la autoestima en su emprendimiento, destacando que al no interiorizar un aprendizaje sobre en qué consiste la autoestima y cuál es el papel de la misma en la vida de todo ser humano, ocasiona que no comprendan con claridad la relación que tiene con su negocio, y como a través de ésta se adquieren nuevas habilidades como emprendedores.

Los datos y análisis presentados con anterioridad se pueden contrastar a continuación, debido a que representan la comprensibilidad y relevancia que las técnicas de la unidad uno tienen para los/as participantes.

Cuadro 20 Aprendizaje en la Unidad

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
A valorarme más como persona.	5	36%	11	52%	12	60%
A identificar mis aspectos y cualidades.	4	29%	1	5%	3	15%
A definir quién soy.	1	7%	2	10%	3	15%
A no compararme con los demás.	1	7%	3	14%	1	5%
Que siempre tendré éxito.	3	21%	4	19%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

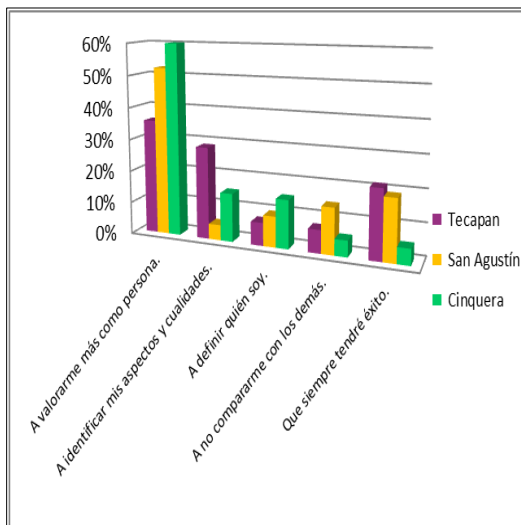


Figura 8 Aprendizaje en la Unidad

Según se observa en el cuadro 20 figura 8, el 36% de Tecapán, el 52% en San Agustín y el 60% de Cinquera responden que el conocimiento asimilado aprender a valorarse más como persona.

Conviene mencionar que de todas las técnicas de la unidad uno, que contribuyen para que los participantes comprendan sobre la autovaloración, es la técnica de las tres imágenes específicamente en la imagen ¿Cuánto me quiero?, donde los participantes entienden que deben valorarse más de lo que se valoran.

Cabe subrayar que los objetivos de la unidad uno que consisten en: “*Desarrollar el concepto y los componentes fundamentales de la autoestima, reconociendo la importancia de la temática en la vida cotidiana*”. Y “*Reconocer que todos y todas somos únicos y únicas, identificando la relación que tiene la identidad personal con el desarrollo de una estrategia laboral*”; no se logran, ya que los participantes no asimilan el concepto y los componentes de autoestima: Autoconcepto, Autoimagen y Autovaloración, ni identifican la relación que tiene la identidad

personal con la estrategia laboral, es decir que la técnica de “los paisajes”, “las manos”, “las tres imágenes” y “el árbol”, no son comprendidas en su totalidad por los participantes, ya que en el caso de la técnica de “los paisajes”, el objetivo principal “Conceptualización y análisis práctico con los y las participantes del concepto de autoestima”, no es congruente con la idea que perciben los participantes al pensar que existen paisajes bonitos y feos, contrastando con los resultados más relevantes 43% de San Agustín, el 55% en Cinquera y el 57% en Tecapán, quienes manifiestan esta misma respuesta, lo que indica que no alcanzan a transferir esta técnica a su autoestima, mientras que los aspectos positivos y negativos los relacionan con elementos físicos de los paisajes y no a nivel personal.

En cuanto a la técnica de “las manos”, los resultados acerca de la población que entiende el propósito principal de la misma, es de 7% en Tecapán y 5% en San Agustín y Cinquera, que indica que esto se debe a la falta de explicación por parte del personal sobre el término de “cualidad”, cuya actividad les lleva más tiempo a los participantes para definir sus propias cualidades, de igual manera, la falta de entendimiento en la definición de autoestima, donde únicamente retoman la autovaloración y no los otros dos componentes en conjunto.

En lo que se refiere a la interrogante “¿Quién es usted?” cada participante manifiesta no tener en claro sus cualidades al describirse, ya que normalmente mencionan únicamente su nombre y ocupación, sin que el/la facilitador/a incentive a los participantes a que se apropien de sus cualidades, características personales en relación a su emprendimiento.

Con respecto a otras técnicas, la de “las tres imágenes”, posee el mismo objetivo que la actividad anteriormente mencionada; en ésta los participantes recuerdan los elementos de autoestima con cierta dificultad, ya que al preguntarles a través del cuestionario, mencionan mayormente la autovaloración, siendo esto 21% en Tecapán, 38% en San Agustín y 50% en Cinquera.

Por lo que el análisis de cada elemento (Autoconcepto, autoimagen y autovaloración) no es lo suficientemente participativo, reflexionado y analizado para que los participantes adquieran las herramientas para mejorar su vida personal; tal y como lo afirma Calivá E. (2009): “La facilitación es un proceso de reflexión, análisis y discusión mediante el cual, el facilitador con sus participantes adquiere herramientas para tomar decisiones para el mejoramiento en su vida personal, individual, grupal y comunitaria”.

Por otro lado, en la técnica del árbol, que tiene como objetivo *“Reflexionar con los y las participantes sobre el concepto de identidad y cómo se construye, vinculando el proceso al desarrollo de un emprendimiento”*; muestra que el 50% de Tecapán, el 62% de San Agustín y el 60% de Cinquera, sólo comprenden que son como un árbol, sin lograr vincular la identidad con el desarrollo de su emprendimiento y las diferencias con los demás emprendimientos.

Según el encargado del Curso, la técnica del árbol debe promover la identidad del emprendimiento, el cual es único como su árbol, explicando que mientras la tierra es el emprendimiento los frutos son los resultados del emprendimiento; pero los porcentajes antes mencionados reflejan que literalmente los participantes se comparaban con la estructura del árbol; lo que radica en que en esta técnica solamente resalta características que se refieren a la identidad, según la descripción de dicha técnica en la guía de facilitación: “Las cualidades diferenciadoras”, y no a la definición sobre el concepto de identidad, lo que influyó para que gran parte de los participantes infirieran mayormente a la identidad del emprendimiento y no a la identidad a nivel personal.

La identidad es un componente fundamental, ya que como futuros emprendedores necesitan tener presente, el sentido que como personas únicas tienen en el mundo y dentro del contexto del emprendimiento.

De acuerdo a la definición de identidad que ofrece el diccionario de psicología de la psicóloga Consuegra (2010), “Sentido que cada persona tiene de su lugar en el

mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana”.

Se debe de tomar en cuenta que dentro de los factores que influyeron en el proceso de aprendizaje de ésta unidad fue que el personal necesita promover la participación, debido a que la guía de facilitación menciona dentro de sus objetivos “Que cada participante se convierta en un sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento”.

Es importante mantener una comunicación asertiva con los aprendices, basada en la comprensión y no en la indiferencia, orientándolos al logro de los objetivos propuestos como menciona Calivá, (2009), en sus rasgos actitudinales, no solamente en la interacción con los participantes sino que además en la interacción con el equipo de trabajo.

Otro factor a mencionar es que los técnicos de Tecapán y Cinquera no muestran el suficiente dominio en las técnicas centrales de ésta unidad, a pesar que si muestran dominio en el momento de desempeñar la facilitación.

Por otra parte el técnico de San Agustín, no logra cumplir con ninguno de los criterios expuestos con anterioridad, mientras que los asistentes no manejan el dominio de los temas a impartir y las técnicas didácticas; limitando de esta manera uno de los objetivos del Curso de Habilidades para la Vida: “Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral”.

Acerca de la adaptación de dichas técnicas, éstas tienen que ir dirigidas de acuerdo a la población con la que se trabaja, en este caso la población adulta.

La andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y aprendizaje del adulto, que por tanto según Calivá (2009), plantea que:

“Al desarrollar programas con adultos, los facilitadores deben seleccionar enfoques constructivistas, dinámicos, centrados en las necesidades reales que lleven a los participantes a analizar la realidad comunal y laboral para plantear soluciones. Las presentaciones cortas, el análisis de casos, las visitas al campo, las dinámicas y el trabajo en pequeños grupos, seguidas de debates y conclusiones son vitales para alcanzar los objetivos de los programas de educación permanente”.

Es importante mencionar que las técnicas didácticas no fueron eficaces, no solamente por la falta de preparación teórica y práctica del facilitador, sino además porque no se alcanzó el propósito principal sino un secundario, en cada una de las técnicas explicadas anteriormente, causando de esta manera una escasa relación de algunas técnicas con las temáticas de las jornadas.

De acuerdo a Martin (1998), existen criterios que determinan la eficacia de las técnicas didácticas: **validez**, que se refiere a la congruencia respecto a los objetivos, **comprensividad**, si la actividad los recoge en su amplitud, tanto en el ámbito de cada objetivo, como del conjunto de todos ellos; **variedad**, si existen diversos tipos de aprendizaje y está en función del criterio anterior, **adecuación**, cuando hay adaptación a diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto, y **relevancia o significación**, la posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura; dichos criterios fueron analizados en cada una de las técnicas con el fin de evaluar su eficacia.

A continuación se presentan los resultados y el análisis cualitativo de la pregunta 8 y 9 del Cuestionario dirigido a participantes de la Unidad uno.

Cuadro 21 Análisis cualitativo de la pregunta 8 y 9 del Cuestionario de la unidad Uno.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PARTICIPANTES		
Pregunta	Pregunta 8: ¿Qué fue lo que más le gustó de la unidad 1?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Hablaron de la autoestima, valorarme a mí mismo, las dinámicas y todo me gusto”.</p> <p>“La convivencia con los demás”.</p> <p>“El receso”.</p>	<p>Se puede identificar que la temática central de esta unidad, “la autoestima”, es percibida con agrado por los/as participantes, y toman la autovaloración como un contenido relevante y significativo para sus vidas, confirmando de esta manera, según resultados que se presenta en el cuadro 17, que entre las tres imágenes de la técnica, la mujer que se observa frente a un espejo abrazándose a sí misma, es el contenido más significativo y comprensible para los/as participantes en cambio la imagen del pato, a pesar que no se haya comprendido su contenido en totalidad, promueve a que la recuerden visualmente.</p>
San Agustín	<p>“Hablaron de la autoestima, valorarme a mí mismo, las dinámicas y todo me gusto”.</p> <p>“La convivencia con los demás”.</p>	<p>Estas dos partes de la técnica fomentan el aprendizaje adecuándose al nivel madurativo de los sujetos facilitando su comprensión y transferencia del conocimiento.</p> <p>Particularmente en el municipio de Cinquera, la técnica “El árbol”, es de agrado para todos los/as participantes incluyendo los que no podían leer y escribir, observando al final su esfuerzo plasmado en un dibujo, que es reforzado positivamente por parte de sus compañeros/as y del facilitador, aunque no se logre la identidad con el emprendimiento, como la técnica lo indica.</p>
Cinquera	<p>“Hablaron de la autoestima, valorarme a mí mismo, el auto cuidado (fotografía del pato), el árbol, las dinámicas y todo me gusto”.</p>	<p>En general se debe agregar que las dos dinámicas de animación que presenta la unidad, son del agrado de los participantes, debido a la interacción interpersonal que se generan entre los ellos.</p> <p>Cabe destacar que los técnicos de Tecapán y San Agustín sustituyeron algunas dinámicas de animación, que en un porcentaje minoritario de los participantes generó incomodidad. En razón que es inusual participar en actividades de ese tipo.</p>

Pregunta	Pregunta 9: ¿Qué fue lo que menos le gustó de la unidad 1?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Algunas cosas no entendí” “No hay nada que no me haya gustado”. “El local muy caliente”.</p>	<p>Según Calivá (2009), los “adultos desean tener autonomía en el proceso de aprendizaje”, pero se debe destacar que las técnicas “Las manos” y “Las tres imágenes”, son trabajadas individualmente, precisando que los participantes lean y escriban en una papeleta, lo cual es un obstáculo para las personas que no saben leer y escribir, a pesar que las facilitadoras de Tecapán intentan ayudar a estas personas, no logran abarcar a todas las participantes con esta dificultad.</p> <p>Esta misma dificultad se observa en las participantes de San Agustín, pero contrario al trabajo de las facilitadoras de Tecapán, estos no identifican las necesidades en los mismos, quienes expresan en sus gestos el disgusto, temor, inseguridad y vergüenza de participar y hablar delante de sus compañeras para mostrar o explicar el trabajo que no entendieron y en consecuencia no concluyeron.</p>
San Agustín	<p>“La dinámica del torito”. “Los horarios y la impuntualidad” “El tiempo no alcanza”. “La timidez de las compañeras, no me gusta pasar al frente”. “No hay nada que no me haya gustado”.</p>	<p>Indicando que los adultos no registran la competencia de autonomía como lo menciona ITEMS (2005) en el proceso de aprendizaje, al depender de la ayuda de facilitadores (Tecapán), y de otras compañeras (San Agustín).</p> <p>Lo dicho hasta aquí, supone que los resultados que se reflejan en los cuadros 16 y 17, indican que las técnicas de “Las manos” y la parte de “¿Quién soy?” de la técnica “La tres imágenes”, carecen de validez en cuanto a la adecuación a nivel madurativo de los sujetos, pues su comprensión es mínima.</p>
Cinquera	<p>“Los horarios, la impuntualidad y el tiempo no alcanza”. “La timidez de las compañeras, no me gusta pasar al frente”. “No hay nada que no me haya gustado”. “El local muy caliente”.</p>	<p>La impuntualidad de inicio y finalización de las jornadas, es otra variable que se presenta en San Agustín y Cinquera con diferentes motivos, ya que en el primer municipio se debe a la improvisación de materiales didácticos, la falta de coordinación entre Técnico y Asistente y la hora de llegada de los mismos. En cambio en Cinquera, la hora de inicio se retrasaba por la hora de llegada del transporte colectivo que abordaban gran parte de los/as participantes, cuya horario de llegada oscila entre 8:15am y 8:30am, generando molestias en las participantes que podían llegar a tiempo de la hora preestablecida.</p>

2. Resultados de la Unidad Dos.

Antes de iniciar con la evaluación de las técnicas de la Unidad Dos, se da a conocer los resultados comparativos correspondientes a la comprensión del concepto de “Autodiagnóstico”, en los municipios de Tecapán, Cinquera y San Agustín.

Cuadro 22 Autodiagnóstico pre

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Ya entendía	1	7%	2	10%	2	10%
Entendía poco	4	29%	5	24%	4	20%
No entendía	9	64%	14	67%	14	70%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

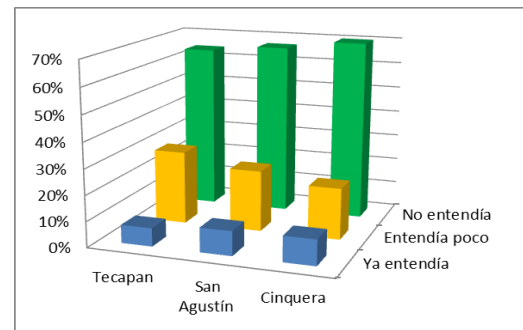


Figura 9 Autodiagnóstico previo

Según se representa en el cuadro 22 y figura 9, el 64% de la población de Tecapán, el 67% de San Agustín y el 70% de Cinquera, manifiestan no tener conocimiento del concepto de autodiagnóstico, indicando estos resultados que la población de los tres municipios precisa de una adecuada facilitación y de un contenido pertinente según su nivel educativo.

A lo anterior se puede agregar que en comparación al concepto de autoestima, la muestra, tiene un mayor grado de conocimiento que el de autodiagnóstico. A partir de esto, se induce que el concepto de autodiagnóstico representa un reto adicional al trabajo de los Técnicos y Asistentes en cada municipio, ya que es un término que no parece conceptualizado en la *Guía del Facilitador del Curso Habilidades para la Vida*.

A continuación, se presentan los resultados comparativos correspondientes a la comprensión del concepto de Autodiagnóstico, al finalizar la unidad dos de “Autodiagnóstico” en los municipios de Tecapán, Cinquera y San Agustín.

Cuadro 23 Autodiagnóstico post

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Entendí al terminar la unidad	4	29%	3	14%	6	30%
No entendía al terminar la unidad	10	71%	18	86%	14	70%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

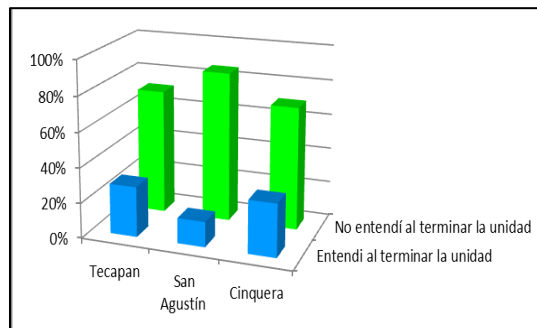


Figura 10 Autodiagnóstico post

Como se observa en el cuadro 23 y figura 10, el 70% de la población de Cinquera, el 71% de Tecapán y el 86% de San Agustín, no comprenden el concepto de autodiagnóstico. Es importante señalar que el encargado de impartir la capacitación del curso de Habilidades para la Vida, deja a libertad de cada técnico que construya su propio concepto de autodiagnóstico, a pesar que cada técnico lo estructura dicho concepto, estos no son construidos con los participantes, causando de esta forma que no comprendan de que trata autodiagnóstico, en relación a que este término no se toma en cuenta a lo largo de las jornadas de la unidad dos para que los participantes hagan remembranza del mismo.

Es relevante mencionar que “autodiagnóstico” es una palabra compuesta, donde el seudoprefijo auto- significa propio o por uno mismo. Mientras que “diagnóstico” es un medio para determinar la naturaleza de un fenómeno, a través de la observación de los signos y síntomas que le son propios, dando entonces lugar a la identificación de entidades. Según Martín Camacho (2006) “es construcción que permite caracterizar ciertas problemáticas humanas, los mismos se realizan mediante la observación, la recolección y el análisis de ciertos datos”.

Por otra parte, autodiagnóstico también llamado “autoevaluación”, consiste en promover análisis que según el Diccionario Manual de la Lengua Española (2007) “Evaluación o valoración de los propios conocimientos, aptitudes, etc.” Por lo que puede considerarse como un elemento de la autoestima.

En efecto, la baja escolaridad de los participantes es una limitante para la comprensión de palabras compuestas de igual forma se dificulta ante la falta de participación activa para su construcción.

A su vez, los participantes comprenden solo el término “diagnostico” a la categoría de medicina, es decir como un chequeo médico enfocándose en sus dolencias físicas y no a nivel intrínseco.

Los beneficiarios al ser adultos, el referente teórico que se emplea es relevante como lo expone Calivá (2009) señala “muchos de los problemas relacionados con bajos niveles de aprovechamiento, deserción, falta de interés y bajo impacto de los programas están directamente relacionados con el referente teórico de los facilitadores.

A la vez es necesario poner en práctica una de las normas a la hora de realizar la jornada como lo menciona la Guía de facilitación del CHV “Estar evaluando constantemente los conocimientos, ideas o dudas de los/as participantes, y compartirlas con el grupo”, todo ello con el fin de que las habilidades para la vida que fomentan el curso se adquieran.

Cuadro 24 Técnica Juana Trabaja

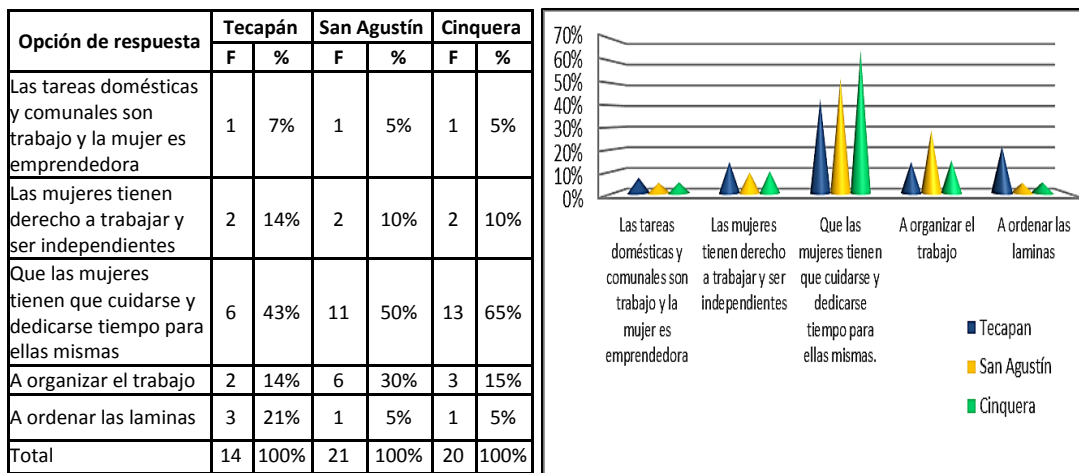


Figura 11 Técnica Juana Trabaja

Según representa el cuadro 24 y figura 11, el 43% de la muestra de Tecapán, el 50% de San Agustín así como el 65% de Cinquera expresan que en la técnica “Juana trabaja”, aprendieron que las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas. Esto indica que el desarrollo de la técnica no produjo los resultados esperados, ya que según la Guía de Facilitación el objetivo de la técnica es: *“Reflexionar sobre los tipos de trabajo realizados y las razones por las cuáles en general no se considera como trabajo”*; no obstante los/as participantes logran concientizar que las mujeres realizan tareas en el hogar que no son remuneradas, pero que con el Programa PES tienen la oportunidad de generar ingresos con su emprendimiento; se enfocan en el autocuidado que la mujer como ama de casa necesita; cumpliéndose de esta manera uno de los Principios metodológicos de la formación del Curso habilidades para la vida: *“Diseñar con enfoque de género”*.

Por otra parte, Martín (1998), propone que los siguientes criterios deben ser tomados en cuenta para la selección de una estrategia o técnica didáctica: **Validez:** en este caso lograron reconocer uno de los propósitos, el cuál planteó el encargado del curso de Habilidades para la Vida *“Que los participantes se sensibilicen en cuanto al trabajo de la ama de casa”*, sin embargo, con esta

técnica, la mujer víctima de maltrato puede sufrir una crisis al recordar su diario vivir.

El criterio de Comprensividad, en el desarrollo de ésta técnica, se solicita visualizar y ordenar unas láminas que describen el itinerario de Juana, del cuál se muestra descuido hacia sí misma, contrario en la dedicación hacia las personas y comunidad. Esto permite encaminar al objetivo de sensibilización de los deberes y sobretodo los derechos que toda mujer posee. Se hace énfasis a las amas de casa que su quehacer de igual forma es un trabajo del que se necesita ser reconocido. En conclusión la comprensividad a través de esta técnica es basta, y esto se observa en los comentarios y análisis de cada participante en relación a Juana.

En relación a Variedad, la técnica ofrece diversos tipos de aprendizaje como el análisis de caso de Juana a través de la visualización de escenas de su diario vivir y actividades que no son remuneradas, también encontrar un orden lógico de las láminas y posteriormente analizar colectivamente con la participación si es correcto o no el comportamiento de Juana en su contexto.

La adecuación se encuentra presente, puesto que puede ser de mucho beneficio tanto para las mujeres adultas como la población joven que se encuentran a tiempo de coartar la invisibilización de sus derechos como mujer o de prevenirla. Se necesita ejecutar con pericia la reflexión en motivo de la presencia de mujeres víctima de violencia, y pueden ser revictimizadas con facilidad. Sin embargo la técnica sensibiliza a los hombres adultos y jóvenes sobre el papel de las mujeres dentro y fuera del hogar.

Con respecto a la Relevancia o significación, se considera que dicha técnica permite que los participantes transfieran el aprendizaje de que las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo a un largo plazo, en su vida actual y futura sobre todo porque el PES promueve la equidad de género y organización de su actividades como mujer emprendedora.

Estos resultados influyen significativamente para que la población responda que aprendió de la unidad uno “A valorarme más”; mientras que uno de los fines de ésta técnica que es *reconocer que las tareas domésticas y comunales son trabajo y la mujer es emprendedora*, quedaría en un segundo plano de relevancia, a causa de que fue una de las opciones de respuesta que obtuvo menor porcentaje.

Cuadro 25 Técnica el reloj del trabajo

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
A dibujar lo que hago	0	0%	0	0%	0	0%
A dedicarme a actividades productivas	1	7%	2	10%	1	5%
A organizar mis actividades	10	71%	16	76%	9	45%
A valorar todo lo que hago	3	21%	1	5%	9	45%
Poseer compromiso y responsabilidad con el emprendimiento	0	0%	2	10%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

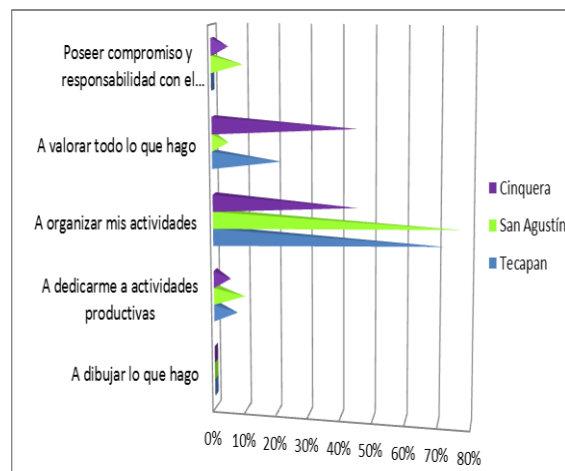


Figura 12 Técnica el reloj del trabajo

Según la Guía de facilitación del Curso de Habilidades para la Vida, en la técnica del “reloj del trabajo”, debe realizarse una reflexión que genere un sentido de pertenencia con el emprendimiento, considerando el compromiso y responsabilidad para dedicar al negocio. Pero según se observa en el cuadro 25 y figura 12, el 45% de los/as participantes de Cinquera, el 71% de Tecapán y el 76% de San Agustín, logran comprender que tenían que organizar sus actividades, sin embargo, no concientizan sobre el compromiso y responsabilidad que su propio emprendimiento demandaría.

Los resultados anteriormente mencionados, indican que la técnica no logra los fines esperados en los/as participantes, a pesar que el personal técnico y asistente dirigió a los participantes a analizar cómo organizar su tiempo no encaminan la técnica en función de llevar a los participantes a reflexionar sobre la importancia de asumir el compromiso y responsabilidad para administrar un negocio.

Cabe mencionar que es fundamental formar un sentido de pertenencia y compromiso en el participante, sobre el emprendimiento, ya que es lo le permite el alcance de sus objetivos y metas en el ámbito personal y laboral, tal y como se plantea en uno de los objetivos del curso de Habilidades para la Vida, *“Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral”*.

Para saber si ésta técnica didáctica es efectiva, Martín (1998), propone criterios para evaluar la efectividad de una técnica didáctica: Validez: en este caso no se encuentra presente, debido a que los participantes únicamente aprenden a planificar la organización de sus actividades, más no a concientizar y establecer un sentido de pertenencia con su emprendimiento que es la finalidad principal; si no se genera este sentido no se logra el compromiso y la responsabilidad.

El criterio de Comprensividad, se encuentra parcialmente presente ya que sólo se cumple la valoración de las actividades que se realizan durante el día en los diferentes ámbitos y en el emprendimiento, que las actividades emprendedoras generarían ingresos, más no la apreciación sobre la importancia del sentido de pertenencia que dirige a la responsabilidad; esto se debe a que los facilitadores hacen hincapié en la importancia de la organización de las diferentes tareas.

En relación a Variedad, dicha técnica se considera que ofrece diferentes tipos de aprendizaje como el de generar un sentido de pertenencia con el emprendimiento, el de hacer una valoración de las actividades que se realizan durante el día en los diferentes ámbitos, y aprender a incorporar las nuevas actividades que se realizaran en los emprendimientos, resultando un análisis personal y del entorno como lo sugiere el principio metodológico del CHV “aprender haciendo” de forma individual; sin embargo su aplicación es incierta porque su motivación y voluntad debe ser reforzada continuamente.

Adecuación, aunque la técnica se conforma por actividades entendibles para la población, es necesario que se trate con mayor profundidad el tema de “sentido de

pertenencia”, y explicarles a los participantes en que consiste para forjar la responsabilidad y el compromiso en los mismos, como lo menciona Caliva (2009) “las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas”.

La Relevancia o significación, es cuestionable puesto que no se tomó conciencia del sentido de pertenencia con el emprendimiento, sino el aprendizaje de cómo planificar la organización de sus actividades correspondientes a cada ámbito, aprendizaje que les será de utilidad a los participantes solamente en su vida actual, pero de forma imprecisa en su vida futura como emprendedores.

Cuadro 26 Técnica la línea de la vida

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Apreciar mis experiencias laborales y de compañeros/as	1	7%	1	5%	1	5%
A compartir mis experiencias	10	71%	16	76%	7	35%
A recordar todo mi pasado laboral	3	21%	1	5%	3	15%
Recordar mi primer trabajo	0	0%	0	0%	7	35%
A hacer una línea de mi vida	0	0%	3	14%	2	10%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

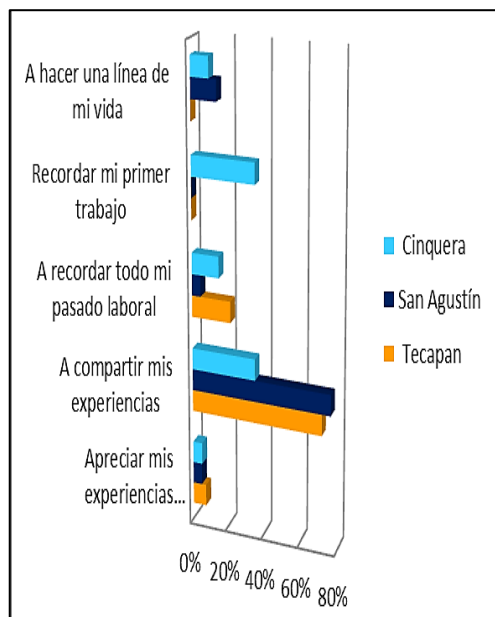


Figura 13 Técnica la línea de la vida

Según se puede observar en el cuadro 26 y figura 13, el 35% de la muestra de Cinquera, el 71% de Tecapán y el 76% de San Agustín responden que aprenden a compartir sus experiencias, sin embargo, en el caso de Cinquera y San Agustín, solo comparten sus experiencias personales y no las laborales, conviene señalar que en estos municipios los técnicos no desarrollan la técnica de acuerdo a la descripción que se plantea en la Guía de Facilitación, ya que solicitan la descripción de sucesos de la vida, obviando el elemento de las experiencias laborales.

En relación a San Agustín, al momento de compartir sus experiencias una participante, relata recuerdos dolorosos e inquietantes hasta el punto de romper en llanto; al terminar su participación, ninguno de los facilitadores se le acerca para brindarle atención que le permita estabilizarse emocionalmente.

Mientras tanto en Cinquera, los/as participantes a la vez que aprenden a compartir sus experiencias, también recuerdan su primer trabajo; en cambio en Tecapán realizan la técnica en dos modalidades, una línea de experiencias personales y otra de experiencias laborales.

Cabe mencionar que desde el punto de vista de la Gestalt, dentro de los factores que afectan el desarrollo de esta técnica es que induce a los participantes abrir nuevamente un ciclo de su vida incómodo, sobre todo cuando éste aún no se ha cerrado, lo que impide que las personas se abran a vivir e involucrarse en nuevas experiencias, quedando de esta manera una inestabilidad emocional al finalizar dicha técnica, más aún si no existe una ayuda psicoterapéutica.

De manera que es importante que ésta técnica este enfocada únicamente a las experiencias a nivel laboral, que si bien es cierto también son experiencias de la vida, y necesita de una valoración o reflexión profunda, ya que la misma facilitación consiste en un análisis que lleve a los participantes a adquirir estrategias que les permitan afrontar de una manera adecuada la toma de decisiones; tal y como lo explica Calivá (2009): “La facilitación es un proceso de reflexión, análisis y discusión mediante el cual, el facilitador con sus participantes adquiere herramientas para tomar decisiones para el mejoramiento en su vida personal, individual, grupal y comunitaria”.

Ahora bien, examinando la efectividad de ésta técnica, según los criterios de Martín (1998), se analiza que la comprensividad de esta técnica se encuentra parcialmente presente, ya que las participantes recuerdan que la mayor parte de la población, indica que la técnica consiste en apreciar las diversas experiencias que presenta el grupo en el ámbito personal mas no en el laboral, a pesar que no se

contempla en el objetivo “a nivel personal”, se evidencia como parte de su valoración.

En relación la Variedad, en dicha técnica se considera que no está presente, debido a que no se considera que ofrezca diferentes tipos de aprendizaje, puesto que se centra en hacer una remembranza sobre el primer trabajo y las diversas experiencias laborales que han marcado su trayectoria. Por consiguiente se infiere que esta técnica necesita vincular la importancia de las experiencias laborales pasadas con el emprendimiento a desarrollar en el presente.

En cuanto a Adecuación, aunque la técnica está conformada por actividades entendibles para los participantes, se requiere que ésta sea adaptada a la población adulta mayor, a causa de que generalmente su memoria se encuentra en algunos casos afectada; así como también se necesita que los términos de actitud y aptitud sean definidos y explicados por los técnicos y asistentes antes de llevar a cabo esta técnica, por su relación con las actitudes mostradas en las experiencias de la línea de la vida, en la identificación de actitudes y con la historia del vendedor de zapatos.

En Relevancia o significación, la realización de la técnica difiere con la descripción en la guía de facilitación; en su ejecución no logra transferir ningún tipo de aprendizaje significativo, más que sólo recordar y realizar una catarsis. Sin embargo al realizarse de forma apropiada basándose en lo laboral puede dirigir a los participantes a un aprendizaje significativo a través de la comparación de sus experiencias con los compañeros/as y observar que en ocasiones éstas experiencias son similares o distintas, influenciando de esta manera en su actitud hacia el emprendimiento.

Por consiguiente la técnica no cumple el criterio de Validez, ya que los participantes únicamente aprenden a compartir sus experiencias de vida y no a nivel laboral, tal y como se mencionaba en el objetivo de la actividad: “*Visualizar la trayectoria laboral en una línea de tiempo*”, a excepción del municipio de Cinquera como se describe al inicio.

Cuadro 27 Identificando actitudes

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Porque son buenas	4	29%	6	29%	10	50%
Para saber cuántas tengo	5	36%	8	38%	2	10%
Para evaluar qué tipo de actitudes tengo en el trabajo	3	21%	2	10%	2	10%
Para practicar una buena actitud en el emprendimiento	1	7%	1	5%	3	15%
Según la actitud con que afronto la vida, así serán los resultados	1	7%	4	19%	3	15%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

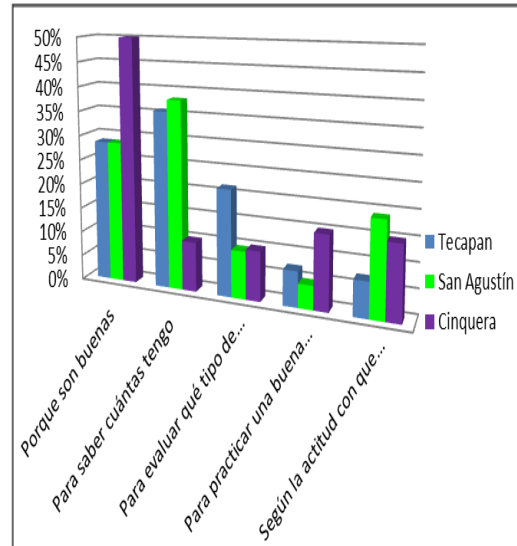


Figura 14 Identificando actitudes

El cuadro 27 y figura 14, muestra que el 7% de los participantes de Tecapán, el 15% de Cinquera y el 19% de San Agustín, responden que; “según la actitud con que se afronta la vida”, así serán los resultados, mientras el 36% de Tecapán y el 38% de San Agustín, manifiestan que la importancia de identificar sus actitudes es “para saber cuántas tienen”, por otra parte el 50% de la muestra de Cinquera expresan, “porque las actitudes son buenas”.

Estas cifras, nos indican que la reflexión que la técnica persigue no alcanza los resultados esperados, debido a que los participantes no asimilan que la actitud que muestran en sus actividades influyen en los resultados de las mismas, a pesar que esta técnica está reforzada por el caso práctico, “el vendedor de zapatos”, donde se debe realizar un análisis, identificando las actitudes positivas y negativas.

Por otro lado, se debe mencionar que la técnica presenta dificultades, especialmente para las personas que no saben leer ni escribir, ya que debido a su dificultad y a la falta de ayuda del técnico y/o asistente no llenan la hoja de registro, manteniendo una postura distante y no participan de la técnica, así mismo una de las dificultades es que en el caso de San Agustín, el técnico no narra la historia, lo que dificulta que los participantes entiendan con más facilidad, sobre todo por su nivel de escolaridad.

Otra dificultad que se presenta es que al momento de hacer la diferencia entre la definición de actitud y aptitud, ya que no se presentan definidos en la Guía de facilitación, quedando en consideración de cada técnico el medio de explicación según la comprensión de los participantes.

Con respecto al desarrollo de la técnica, el personal técnico de Tecapán y San Agustín, no explican de una manera comprensible en que consisten estos términos, provocando que no se lleve a cabo su diferenciación de forma sencilla, mientras que en Cinquera, el técnico emplea equipo audiovisual que facilita este aprendizaje, dentro del que los participantes aprenden que las actitudes son buenas e importantes, de igual forma el técnico y asistente desarrollaron una breve dramatización que hace alusión a las actitudes.

Se infiere que en los factores que intervienen, está la falta de una conceptualización en términos sencillos de actitud y aptitud, produciendo una divagación en los participantes, de acuerdo a lo que plantea James (2006), al referirse a las palabras y términos en la paralingüística: “Al no utilizar un lenguaje comprensible se produce la divagación que puede conducir a la mentira, utilizar términos sencillos y sin palabras confusas produce una conversación positiva que es simple, concisa y fácil de comprender”.

En cuanto a los criterios de efectividad de una técnica según Martín (1998), la Comprensividad de esta técnica, se encuentra ausente, ya que no se cumple con el objetivo principal y no se cubre las demás finalidades de la técnica: “Describir las actitudes mostradas ante esas situaciones en la misma página de la línea, cuya reflexión debe enfocarse en la asimilación de experiencias significativas así como el análisis sobre la actitud como determinante en los resultados del mismo emprendimiento”.

En relación a Variedad, según la Guía de facilitación se considera que ésta técnica facilita un aprendizaje significativo, debido a que los participantes deben hacer una diferenciación y memorización de las definiciones de actitud y aptitud, a pesar que

en la práctica no se haya realizado la diferenciación de actitudes con que se haya afrontado las situaciones que se plasman en la técnica “La línea de la vida”.

Aunque esta técnica cumple con el criterio de variedad no posee la Adaptación a las diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto, induciendo que debe ser adaptada según las características de la población, en este caso la identificación de actitudes resulta complejo para las personas de la zona rural, puesto que se demanda una comprensión clara sobre actitud y aptitud, los tipos de actitudes y cómo influye, es decir que para ello se necesita tratar con profundidad este tema.

De manera semejante, el criterio de Relevancia o significación, se encuentra ausente, ya que no existe un aprendizaje significativo por parte los participantes, pues desconocen que son las actitudes positivas y negativas y cuales resultan ser necesarias para el emprendimiento, obviando una de las reflexiones de la técnica, “según la actitud con la que afronto la vida así serán los resultados”.

Finalmente según el criterio de Validez, se deduce que no existe congruencia entre la actividad y conducta deseada, ya que los participantes aprenden a identificar cuantas actitudes tienen y que todas son buenas, lo cual no tiene congruencia con el objetivo, “reflexionar sobre las actitudes positivas y negativas que influyen en la actividad productiva o laboral e identificar aquellas que resultan necesarias para el emprendimiento”.

Cuadro 28 El mapa de mis relaciones

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Saber quiénes me apoyan en mi negocio y los que no	6	43%	6	29%	4	20%
Para ver quienes colaboraran con migo	6	43%	6	29%	11	55%
Para identificar a mis amistades	1	7%	3	14%	3	15%
Para recordar mis relaciones	1	7%	4	19%	1	5%
Para hacer una lista	0	0%	2	10%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

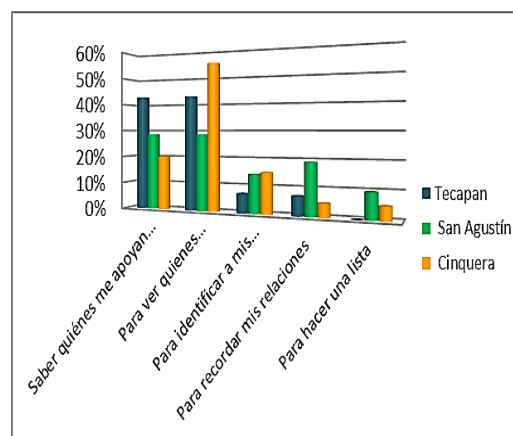


Figura 15 El mapa de mis relaciones

En el cuadro 28 y figura 15, se presentan los resultados de la técnica “El mapa de mis relaciones”, donde resaltan los porcentajes de la opción; “para ver quienes colaboran conmigo”, ya que San Agustín obtiene un 29%, Tecapán 43% y Cinquera 55%; mientras la opción de respuesta, “saber quiénes apoyan en el negocio”, San Agustín refleja 29%, 20% en Cinquera y 43% en Tecapán.

Por consiguiente a lo anterior se infiere, que según la Guía de Facilitación, la técnica abarca uno de los propósitos en un porcentaje significativo; no obstante los facilitadores enfatizan en la identificación de entidades u otros negocios, obviando la identificación de las personas que pueden ser relevantes para alcanzar los objetivos de su emprendimiento.

En función de los criterios de efectividad de una técnica didáctica, según Martín (1998), está se considera **válida** en función de su objetivo, puesto que un mayor porcentaje de los participantes reconocen las instituciones, establecimientos y quienes le colaborarán, dejando de lado el conocimiento de quiénes no les ayudan. Esto se observa al exponer cada uno de los grupos por emprendimiento su estrategia de venta, sobre quiénes son o serán sus proveedores, aunque no se menciona el auxilio o no de sus familiares, amistades y demás de su entorno considerados como relevantes para su emprendimiento.

Asimismo, se considera que el criterio de comprensibilidad se cumple parcialmente, ya que comprenden las indicaciones de establecer el mapa según las entidades que favorecerán en la promoción del negocio, demostrando conocer los lugares de su pueblo o municipio al que pueden distribuir su producto, mas no el de identificar las personas relevantes para alcanzar su objetivo en el negocio, así como la proximidad, oportunidad y pertinencia de las redes y de las acciones que deben impulsar para optimizar el uso de dichas redes.

Considerando que esta última indicación se debe realizar al terminar de identificar las redes, para evitar confusión en el desarrollo, observando que las personas de mayor edad olvidan esta indicación. Aun así, se considera que la técnica promueve un aprendizaje constructivista, ya que se observa que toman en cuenta la opinión de las demás compañeras para identificar posibles socios.

Además, en cuanto a las fases de desarrollo, teniendo en cuenta que como adultos/as emprendedores trabajan en base a metas, ésta técnica resulta ser favorable para las personas con miras a futuro teniendo. Sin embargo para las personas con baja escolaridad, la técnica les resulta compleja, obligando la atención personalizada de los facilitadores.

En relación con la relevancia es indiscutible que la técnica resulta ser útil para todo emprendedor, porque fomenta una planificación de los lugares y personas a las que se ofrecerá el producto, al igual que las personas que formaran parte para su realización, a pesar que en estos municipios los técnicos no toman en cuenta la identificación de las personas que pueden ser relevantes para alcanzar los objetivos de su emprendimiento. De modo que se recomienda que este mapeo sea actualizado cada cierto tiempo, dentro del curso al existir la posibilidad de ampliación de la oferta y demanda, para fortalecer el aprendizaje.

Cuadro 29 Técnica del FODA

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Realizando un cuadro	3	21%	4	19%	3	15%
Por medio de los comentarios de mis amistades	8	57%	4	19%	3	15%
Teniendo en cuenta la experiencia laboral	1	7%	4	19%	8	40%
Conociendo la opinión de mi familia sobre mi	2	14%	6	29%	5	25%
Elaborando mi FODA y conociendo sus componentes	0	0%	3	14%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

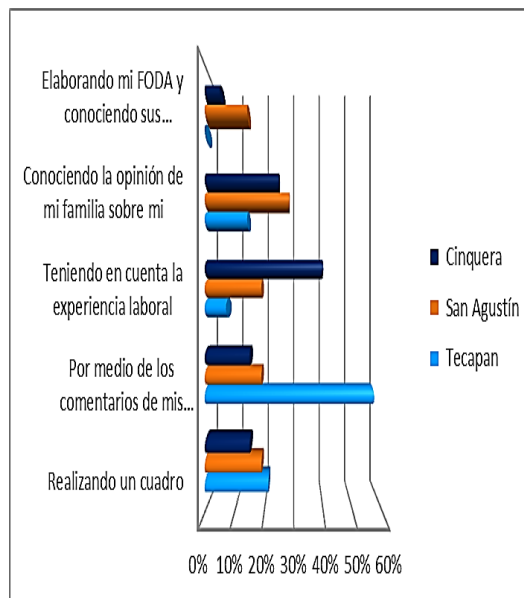


Figura 16 Técnica del FODA

En cuanto a la comprensión de la técnica del FODA, en el cuadro 29 y figura 16 muestran que el municipio de Tecapán presenta el 0%, en contraste con el 5% de Cinquera y el 14% de San Agustín en la opción de respuesta “elaborando mi FODA y conociendo sus componentes”. En cuanto a la opción “conociendo la opinión de mi familia sobre mí”, Tecapán presenta un 14%, en tanto Cinquera un 25% seguido por San Agustín con un 29%.

En la opción descrita como “teniendo en cuenta la experiencia laboral”, donde Tecapán presenta un 7% en contraste con el 19% de San Agustín seguido por el 40% de Cinquera. Mientras en la opción “por medio de los comentarios de mis amistades”, Cinquera refleja un 15% en comparación con el 19% de San Agustín en contraste con el 57% de Tecapán. De la misma manera, de la opción “Realizando un cuadro”, Cinquera presenta un 15% seguido por el 19% de San Agustín y finalmente Tecapán con un 21%.

Ahora bien, considerando los criterios de Martin (1998), se analiza que el criterio de comprensividad de la técnica no se cumple parcialmente, puesto que a pesar que los participantes entienden la importancia de practicar sobre el desarrollo que

deben tener en cuenta para cumplir con un pedido, el motivo se debe que al iniciar dicha técnica se les agrupa por emprendimiento similares, posteriormente se les entrega un papel de pedido de producto, del cual deben pensar en la inversión de tiempo, materiales, etc., para solventarlo y exponerlo a sus compañeros/as, no obstante, se les dificulta comprender la indicación que sigue posteriormente al entregárseles la copia de un cuadro donde deben “describir las fortalezas y oportunidades que tiene su emprendimiento”, teniendo en cuenta que a partir de la explicación de los técnicos se genera una confusión entre oportunidad con fortalezas y debilidades con amenazas, a pesar que en la entrevista los facilitadores de San Agustín afirman que esta técnica resulta provechosa para los participantes, pues les ayuda a identificarse con su emprendimiento, al igual que el “Mapa de mis relaciones”.

Por lo que se refiere a variedad, se induce que el aprendizaje que se promueve es la resolución de problemas, ya que debe responder a la solicitud del pedido, el cual se debe de realizar por grupos de emprendimientos, formándose así mismo, un aprendizaje por participación.

Ahora bien, según la capacitación impartida por el FISDL, se debe desarrollar un análisis de las necesidades en el presente y futuro a corto, mediano y largo plazo, esto de manera individual y finalmente colectiva, pero esto no se llevó a cabo en ninguno de los municipios, deduciendo que corresponde a la falta de descripción en la Guía de facilitación.

Además, en ésta técnica se debe realizar un análisis de aquellos aspectos en los cuáles tienen debilidades amenazas, fortalezas y oportunidades, donde los técnicos no consiguen explicar con claridad cada uno de estos según el nivel madurativo de los sujetos.

Considerando el criterio de adecuación, se infiere que la información de los elementos del F.O.D.A. son complejos para ser comprendidos en corto tiempo por la población, debido a que requieren ser analizados detenidamente demandando

más tiempo del establecido para que el participante evalué su emprendimiento y a nivel personal, aspecto que se deja descartado en las jornadas de los municipios.

Se debe agregar que como adultos/as demuestran un compromiso de aprendizaje del procedimiento que deben de llevar para cumplir con un pedido, teniendo en cuenta aquellos aspectos que faciliten el cumplimiento de este objetivo; dejando de lado el aprendizaje sobre que son las debilidades amenazas, fortalezas y oportunidades, al no comprender dichos términos ya que no son trasladados a su nivel madurativo.

No se puede afirmar que el criterio de relevancia se haya cumplido, puesto que las cifras reflejan que los participantes no logran comprender el significado del F.O.D.A., lo cual dificulta que los participantes transfieran un aprendizaje a largo plazo sobre este elemento, en comparación con el aprendizaje de cómo llevar a cabo el cumplimiento de un pedido, que pueden transferir a un corto plazo.

En definitiva, lo expuesto hasta aquí supone que la coherencia con el logro de conductas encaminadas al objetivo, está ausente puesto que los elementos del F.O.D.A. no son comprendidos por los participantes, ni entienden su importancia en el emprendimiento; así mismo cabe mencionar que únicamente elabora el F.O.D.A. a nivel de emprendimiento y no a nivel personal.

Cuadro 30 Aprendizaje de Unidad

Opción de respuesta	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
A valorar mi experiencia laboral	4	29%	5	24%	3	15%
La influencia de mis actitudes	9	64%	5	24%	9	45%
Quiénes influyen en mi emprendimiento	1	7%	8	38%	7	35%
A definir mi FODA	0	0%	0	0%	0	0%
Debo hacer lo que digan los demás	0	0%	3	14%	1	5%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

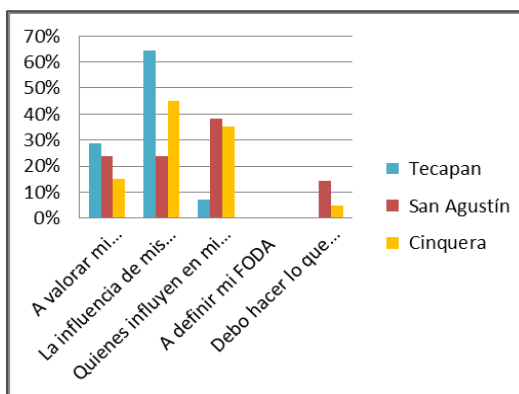


Figura 17 Aprendizaje de Unidad

El cuadro 30 y figura 17, se presenta los resultados de la pregunta 8 ¿Qué aprendieron de la unidad dos? revelando que el 0% de los participantes de Tecapán, el 5% de Cinquera y el 14% de San Agustín contestan “debo hacer lo que digan los demás”, es decir que para los participantes que presentan estas cifras ninguna de las técnicas desarrolladas en la unidad, tienen relevancia y significación para su vida.

De manera semejante, la opción “a definir mi F.O.D.A.”, presenta el 0% en los tres municipios, resultados que coinciden con los que se exponen en el cuadro 29 y figura 16, donde el 0% de Tecapán, el 5% de Cinquera y el 14% de San Agustín, expresan comprender parte de la técnica del F.O.D.A., lo que representa que la técnica no alcanza los resultados esperados, a pesar de que según entrevista a la técnico de Tecapán indica que la “técnica resulta provechosa para identificarse con su emprendimiento”.

Con respecto a lo anterior, esto se debe a la falta de comprensividad de la descripción de actividades y de los conceptos bases del F.O.D.A. para los facilitadores, asimismo como la falta de variedad, adecuación y la significación del contenido para los participantes, la validez de esta técnica según estos resultados, no se consigue.

Mientras que el 7% de Tecapán, el 35% de Cinquera y el 38% de San Agustín, contestan, “Quiénes influyen en mi emprendimiento”, opción que corresponde al aprendizaje de la técnica “El mapa de mis relaciones”, donde se considera necesario saber quiénes les apoyan y quienes no en su negocio, datos que se contrastan con la guía de observación y los resultados de la pregunta ¿Por qué considera necesario hacer un mapa de sus relaciones? Donde un 20% en Cinquera, un 29% en San Agustín y un 43% de participantes en Tecapán consideran que “para saber quiénes les apoyan y quienes no en su negocio”, y cuyos resultados se presentan en el cuadro 28.

A su vez se contrastan, según lo que comentan las facilitadoras de Tecapán la técnica ayuda a “evocar las acciones sociales a llevar a cabo en un negocio” y facilita “identificar relaciones de negocio”, sin embargo, según los resultados esta técnica logra ser comprendida por una parte de los participantes de Tecapán, pero no es la que alcanza la mayor relevancia de aprendizaje dentro del municipio, no obstante estas cifras también indican que en el municipio de San Agustín esta técnica obtiene mayor relevancia para los participantes, en relación con las demás técnicas de la unidad Dos, en tanto en Cinquera esta lleva el segundo lugar como técnica comprendida.

Es por esto que se deduce que se cumple en un porcentaje significativo el propósito de “*Que los participantes identifiquen sus redes de apoyo para lograr sus objetivos laborales*”; asimismo es necesario mencionar que los facilitadores enfocan su explicación en la identificación de entidades u otros negocios, obviando la identificación de las personas que podrían ser relevantes para alcanzar los objetivos de su emprendimiento y quiénes no le ayudarían, enfocándose únicamente en las instituciones de redes de apoyo.

Por otro lado, el 24% de San Agustín, el 45% de Cinquera y el 54% de Tecapán, contestan aprender sobre “La influencia de sus actitudes”; De modo que la técnica “Identificando mis actitudes” y el caso práctico “El vendedor de zapatos”, tienen relevancia y significación para los participantes. Pero en comparación con

la guía de observación y los resultados de la pregunta 5 del cuestionario de participantes, que se muestra en el cuadro 42 y figura 42, la técnica “Identificación de actitudes”, no logra los resultados esperados, pues solo el 7% de Tecapán, el 15% de Cinquera y el 19% de San Agustín, contestan comprender la influencia que tiene o puede tener sus actitudes en los resultados. No obstante, aunque ésta técnica no cumpla con los criterios de una estrategia didáctica según Martín (1998), en el caso práctico *“El vendedor de zapatos”*, si se logra cumplir con los criterios de la comprensividad, variedad, adecuación y relevancia de utilidad para la vida actual y futura de los sujetos.

Con respecto a la última opción que se relaciona con las técnicas de “Juana trabaja”, “El reloj de trabajo”, y “La línea de la vida”, contestan un 15% de Cinquera, un 24% de San Agustín y el 29% de Tecapán aprender a “Valorar mi experiencia laboral”.

De modo que comparando con los porcentajes que se muestra en los cuadros y 27, 25 y 26, estas técnicas no abarcan en su amplitud con todos sus propósitos; ya que en la técnica de “Juana trabaja”, el 43% de la muestra de Tecapán, el 50% de San Agustín así como el 65% de Cinquera manifiestan “las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas”, a comparación con el objetivo según la Guía de Facilitación: “Reflexionar sobre los tipos de trabajo realizados y las razones por las cuáles en general no se considera como trabajo”.

Por otra parte en la técnica “el reloj del trabajo”, demanda que se realice una reflexión que genere un sentido de pertenencia con el emprendimiento, considerando el compromiso y responsabilidad para dedicar al negocio; pero el 45% de los/as participantes de Cinquera, el 71% de Tecapán y el 76% de San Agustín, únicamente asimilan que “tienen que organizar sus actividades”, sin analizar o concientizar sobre el compromiso y responsabilidad que su propio negocio exige, ni establecen un sentido de pertenencia con su emprendimiento que es una de las finalidades principales.

En la técnica de “La línea de la vida”, el 35% de la muestra de Cinquera, el 71% de Tecapán y el 76% de San Agustín responden que aprenden a “compartir sus experiencias”, aunque en el caso de Cinquera y San Agustín, sólo compartieron sus experiencias personales y no las laborales.

Cabe destacar que los objetivos de dicha unidad están encaminados a: “Identificar los principales hitos y experiencias adquiridas en la trayectoria laboral, identificar las actitudes personales que contribuyen al éxito de los emprendimientos; así como reconocer la importancia de identificar a las personas que generan apoyo en la vida personal y laboral para formar una red de soporte y motivación en el emprendimiento y circunstancias de la vida”; de los cuáles se pueden mencionar que de acuerdo a los resultados, en el caso de Tecapán y Cinquera se cumple parcialmente el objetivo de identificar las actitudes personales que contribuyen al éxito de los emprendimientos, a razón que los participantes contestan que mayormente comprenden la influencia de sus actitudes. Si bien es cierto que los participantes reconocen que las actitudes influyen, no entienden el término de actitud ni identificar aquellas que son necesarias para el emprendimiento, lo cual es notorio en la técnica de “identificación de actitudes”, donde responden haber aprendido a identificar cuantas actitudes tienen y que todas son buenas, sin tener congruencia con el objetivo de la misma; por tanto se infiere que los objetivos de ésta unidad no se alcanzan en su amplitud.

Es importante mencionar que las técnicas didácticas de esta unidad son evaluadas, mediante los criterios sobre la eficacia de una técnica didáctica, según Martín (1998): **Validez**, la congruencia respecto a los objetivos, **Comprensividad**, si la actividad los recoge en su amplitud, tanto en el ámbito de cada objetivo, como del conjunto de todos ellos; **La Variedad**, si existen diversos tipos de aprendizaje en función del criterio anterior, **Adecuación**, su adaptación a diversas fases del desarrollo y niveles madurativos del sujeto, y **Relevancia o significación**, posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura.

A continuación se presenta el análisis cualitativo de la pregunta 9 y 10 del Cuestionario dirigido a participantes, de la unidad dos.

Cuadro 31 Análisis cualitativo de la pregunta 9 y 10 del Cuestionario de la unidad dos.

Pregunta	Pregunta 9: ¿Qué fue lo que más le gusto de la unidad 2?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Juana trabaja, como valorarme y salir adelante, el cuento del zapatero, aprender que es fortalezas y debilidades, que trabajamos unidas, las dinámicas y todo me gusto”.</p>	<p>Según se observa en las respuestas la técnica de “Juana trabaja”, es la técnica de mayor preferencia por los participantes en los tres municipios, considerando que esta técnica fortalece el aprendizaje más significativo y relevante que presentan los participantes en la unidad uno, el cual es <i>valorarse más como persona</i>, añadiendo un segundo aprendizaje el <i>salir adelante</i>, que se transfiere a partir del caso práctico “El vendedor de zapatos”, donde una persona sobresale con su actitud y acción de luchador para conseguir su objetivo, vender zapatos a una población que no usaba.</p> <p>De manera semejante, los tres municipios comparten la respuesta “todo me gusto”, siendo evidente que los participantes que optan a esta respuesta, es debido al no recordar lo aprendido en el desarrollo de la unidad dos. Por otra parte, Tecapán y San Agustín comparten que las participantes les agrada trabajar unidas, constatando que el trabajo en equipo es importante para la apertura del aprendizaje.</p>
San Agustín	<p>“Juana trabaja, como valorarme y salir adelante, aprender a organizar mi tiempo, que trabajamos unidas, las dinámicas y todo me gusto”.</p>	<p>El municipio de Tecapán, se diferencia por la respuesta de una persona al manifestar que le gustó “<i>aprender sobre las fortalezas y debilidades</i>”, resultado que no es significativo para los porcentajes.</p> <p>En el caso de San Agustín, a los participantes les gustó la dinámica de organizar el tiempo, de manera que los resultados de la “técnica del reloj”, muestran en el cuadro 25 y figura 12 que a pesar que no aprenden a concientizar sobre el compromiso y responsabilidad de su emprendimiento, les gustó organizar sus actividades. Concluyendo que el gusto por esta técnica, influye su desarrollo práctico, aunque haya presentado disgusto para las personas que no saben leer ni escribir y que los facilitadores de este municipio no muestran iniciativa por ayudarles a llenar la página de registro.</p>

Cinquera	<p>“Juana trabaja, que debemos tener buenas actitudes, que son amenazas y mis relaciones, la actividad del pedido, que debo valorar mi negocio, que tratan el autoestima, la experiencia para salir adelante, el mapa de mis relaciones, las dinámicas, que poco a poco pierdo el temor a participar y todo me gusto”.</p>	<p>Finalmente se debe mencionar que tal como se muestra en los resultados, el municipio de Cinquera presenta mayor variedad de respuesta, que representan parcialmente las técnicas que se desarrollan en la unidad dos.</p>
Pregunta	Pregunta 10: ¿Qué fue lo que menos le gusto de la unidad 2?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“La dinámica del piojo Juancho, la dinámica del gatito, que se me olvidan las cosas y no hay nada que no me haya gustado”.</p>	<p>De manera particular, en el municipio de Tecapán se desarrolló la técnica “La gatita”, que consiste en simular gestos y comportamiento de un gato hacia la compañera de a lado para hacerla reír, está técnica no aparece en la Guía de Facilitación, no obstante, es desarrollada con la finalidad de animar a los participantes después del almuerzo, ya que este municipio desarrollo la unidad en una jornada de 8:00am a 3:00pm.</p> <p>Así mismo, se observa que otra técnica que genera descontento, es la del “piojo Juancho”, que aparece en la Guía de Facilitación del curso, y que tiene similar respuesta por parte de los participantes en la técnica “la gatita”, al generar gestos de disgusto y vergüenza ante su desarrollo, a partir de esto, se infiere según Calivá (2009) que la técnica carece de adecuación para los niveles madurativos de los sujetos, quienes evitan la participación.</p>
San Agustín	<p>“La dinámica del piojo Juancho, la línea de la vida, la impuntualidad y no hay nada que no me haya gustado”.</p>	<p>Acerca de la técnica de “la línea de la vida” y el “F.O.D.A.”, carece de adecuación a los niveles madurativos de los sujetos, pues según registros de la Guía de observación en base a gestos y comentarios de los participantes, estas técnicas representan un obstáculo al no saber leer y escribir, generándoles inseguridad y vergüenza. En relación a los resultados de estas técnicas según Martín (1998), no cumplen con: adecuación, significación, variedad ni comprensividad para su validez como técnica didáctica.</p>

Cinquera	<p>“El F.O.D.A., no alcanza el tiempo y no hay nada que no me haya gustado”.</p> <p>“El calor y el mal olor”</p> <p>“La impuntualidad, la mala actitud, la falta de atención y participación de los compañeras”</p>	<p>Por otro lado, la impuntualidad de hora de inicio y finalización de las jornadas, es una de las variables particulares que presentan los municipios de San Agustín y Cinquera. Por su parte, la impuntualidad en San Agustín, se debe a la irresponsabilidad de los facilitadores, para preparar el material didáctico a tiempo, siendo una de las consideraciones sobre que no hacer durante los talleres: “Improvisar con los materiales, temas de los talleres...”; ya que las participantes llegaban puntualmente.</p> <p>Mientras, en el municipio de Cinquera, la hora de inicio se retrasa por la hora de llegada del transporte colectivo que lleva a gran parte de los participantes, cuyo horario oscila de 8:15am y 8:30am, generando molestias en las participantes que llegan a tiempo a la hora preestablecida. Asimismo, en este municipio se presentó la dificultad de choque de actividades con otras organizaciones, registrando que las participantes del curso, priorizan en dichas actividades sin acudir a las jornadas del Curso, debido que incluía entrega de materiales e incentivos, a consecuencia, esto genera malestar por parte de los otros participantes que asisten a las jornadas pero que no se encuentran incorporados a los demás programas.</p>
----------	---	---

Para finalizar el análisis cualitativo de las preguntas evaluadas de los Cuestionarios uno y dos del Curso Habilidades para la vida, en el siguiente cuadro se presenta un análisis global de la pregunta 10 de la unidad uno y de la pregunta 11 de la unidad dos. El motivo de presentar un análisis global de ambas preguntas, se debe a la similitud y asiduidad en el tipo de respuestas en cada municipio.

Cuadro 32 Análisis cualitativo de la pregunta 10 de la unidad uno y 11 de la unidad dos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PARTICIPANTES		
Pregunta	Pregunta 10: ¿Qué opinión tiene sobre el desempeño de los facilitadores?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Lo hicieron bien, se expresa y explican bien, son amables, dinámicas, apoyan y tienen buena actitud”.</p>	<p>Según se observa en las respuestas de los tres municipios, en Tecapán y Cinquera se evalúan a los técnicos como dinámicos y colaboradores para ayudar a los participantes en sus dificultades en el desarrollo de las jornadas de la unidad Uno así como de la unidad Dos, respuestas que no se contradicen con los registros de las observaciones, ya que los técnicos mostraron dominio sobre dinámicas de interacción para generar confianza y facilitar la participación, a pesar que no mostraran el suficiente dominio en las técnicas centrales de las unidades.</p> <p>Por el contrario, en el caso de San Agustín, una participante al inicio del curso opina que los facilitadores se expresan y explican bien, contrario a la unidad dos, donde no hay participante que volviera a dar una respuesta positiva sobre la expresión del Técnico. Respuestas como; “mala organización, la falta de dinamismo, el inicio tardío y el disgusto al observar que las compañeras de mayor edad no entendían”, son comentarios que se mantienen en la unidad Uno como en la unidad Dos.</p> <p>Además, cabe mencionar que el técnico de San Agustín manifiesta falta de dominio sobre las estrategias didácticas para captar la atención, escaso dominio de los temas y falta de preparación previa a los talleres, incumpliendo así con uno de los elementos fundamentales que debe poseer un facilitador según la Guía de facilitación del Curso: “Conocimiento del</p>

San Agustín	<p>“Lo hicieron bien, se expresa y explican bien”.</p> <p>“El asistente explica bien pero participa poco”. “Sin comentarios, que sean más dinámicos”. “Hay personas de mayor edad que no entienden”. “Mala organización”. “Inician tarde”.</p>	<p>tema: Investigación previa antes de impartir los talleres”, efecto que se genera ante la falta de coordinación con su asistente, la improvisación de estrategias didácticas, el exceso de charlas formales y esporádicas acompañadas de su propias creencias con sus limitaciones, cargadas de contenido que no se adecúan al nivel madurativo y social de los participantes.</p> <p>Con respecto al desempeño de los asistentes de los tres municipios, existe una limitada participación de los mismos y un inadecuado manejo en los temas y técnicas didácticas que imparten; así como de dinámicas de facilitación, lo cual influye en la percepción de su desempeño por parte de los participantes, al opinar “poca participación”.</p>
Cinquera	<p>“Lo hicieron bien, se expresa y explican bien, son amables, comprensibles, tienen paciencia y son responsables”.</p> <p>“Me transmitieron confianza para responder”.</p> <p>“El técnico es más dinámico que la asistente, trabaja bien, domina los temas y nos incentiva”.</p> <p>“El asistente explica bien pero participa poco”.</p>	<p>Se debe destacar, que la falta de dominio teórico y práctico en las técnicas, se debe no solo a la falta de preparación por parte del facilitador, sino también, a otros rasgos cognitivos que tiene que poseer un facilitador dentro de los rasgos profesionales según Calivá (2009) que son: “Dominio teórico y práctico del tema que va a facilitar, conocimiento de la realidad en que presta sus servicios, flexibilidad para adaptar diferentes métodos a la situación, capacidad de análisis y síntesis, conocimiento de técnicas y métodos de aprendizaje, diseño de currículos y sistemas de evaluación”.</p> <p>Al referirse al conocimiento de la realidad, el facilitador debe conocer las características de la población para observar cuál es su realidad y a si ser capaz de mostrar flexibilidad para adaptar sus métodos de enseñanza a la misma. Por otra parte, según Martin (1998), para cumplir los objetivos de una técnica, esta debe estar diseñada de tal manera que contenga criterios que determinan su eficacia como: Comprensividad, variedad, adecuación y Relevancia o significación, relacionado con la posibilidad de transferencia y utilidad para la vida actual y futura.</p> <p>En definitiva, el desempeño de los facilitadores conlleva a una considerable influencia para el cumplimiento de uno de los objetivos del Curso de Habilidades para la Vida: “Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral”; ahora bien, se puede afirmar que de acuerdo a las respuestas de los participantes, la interacción de los técnicos de Tecapán y Cinquera transmiten confianza para participar.</p>

B. Resultados de las entrevistas hacia Facilitadores.

A continuación se presentan análisis e interpretación de resultados de las respuestas a entrevista hacia facilitadores, divididos en técnicos y asistentes de los tres municipios: Tecapán, San Agustín y Cinquera.

Cuadro 33 Análisis e interpretación de respuesta a entrevista hacia técnicos.

Pregunta	Pregunta 1: De acuerdo a la Guía de Facilitación ¿Qué es el Programa Emprendimiento Solidario?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Estrategia para desarrollar competencias y habilidades, fortalecer conocimientos, condiciones de vida de las personas y comunidad”.	Los técnicos de Tecapán y Cinquera concuerdan en que es una <i>estrategia para el desarrollo de competencias, capacidades para la generación de ingresos</i> . Para ellos el programa comprende una relación entre la formación y mejora intrínseca de la persona del que emergen las habilidades para el impulso de sus propios ingresos. El técnico de San Agustín lo define como <i>una organización del que se comparte ideas para emprender negocio</i> .
San Agustín	“Organización de personas, comunidades solidarias para fines de socializar iniciativas económicas”.	Según la página oficial web de FISDL el PES se define: “Es un programa que busca fortalecer las capacidades emprendedoras de las personas a través de la asistencia en habilidades para la vida, formación empresarial básica, entrega de activos productivos, asistencia y asesoría técnica, con lo que se pretende que la población genere ingresos familiares de forma permanente y de esa forma mejorar su calidad de vida..., se seleccionan a ex participantes de programas sociales como el PATI y CSR; y personas que se encuentren en condiciones de pobreza y vulnerabilidad que sean mayores de 16 años, que posean conocimientos básicos de la actividad productiva a emprender”.
Cinquera	“Estrategia de intervención dirigida a plan social del Gobierno Central que puede permitir a las personas el fortalecimiento en sus capacidades productivas y sociales, y que permite la generación de ingresos y conocimientos”.	Las respuestas de los técnicos en general mencionan, implícitamente, las metas de los componentes uno y dos (Habilidades para la vida y Formación empresarial básica), sin mencionar las características de los participantes del programa, manifestando insuficiente conocimiento de su papel y asistencia en todo el programa, así como los componentes que comprende. Si bien es cierto tal definición no es señalada en la inducción para facilitadores del FISDL, pero si se encuentra indicada en la guía de facilitación.

Pregunta	Pregunta 2: Con respecto a la Guía de Facilitación ¿Qué son Habilidades para la Vida?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"Capacidades que se instalan en los participantes, mejoren, cambien actitudes y generen aptitudes y calidad de vida".	Las habilidades para la vida, según los tres técnicos son <i>actitudes, conocimientos, capacidades para una mejora en la calidad de vida</i> . Los técnicos de San Agustín y Cinquera enfatizan una mejora en el área personal, familiar y social. En la Guía de facilitación se define las "habilidades para la vida" (OMS) como: "Conjunto de características esenciales que debe poseer una persona generando autoconocimiento que ayude a afrontar los procesos en la toma de decisiones, negociaciones, resolución de conflictos, comunicación, cooperación y trabajo en equipo para desenvolverse con facilidad en los diferentes ámbitos de la vida ya sea de tipo familiar, laboral y personal".
San Agustín	"Actitudes, destrezas que deben desarrollar para un buen desenvolvimiento en los campos familiares y sociales".	Esta definición en comparación de las respuestas de los técnicos de los tres municipios indica un conocimiento limitado de los elementos, y significados de éstos, que conforman las habilidades para la vida; sin embargo aseguran que dichos elementos auxilian en el desenvolvimiento y desarrollo productivo de sí mismo y su entorno. Asemejándose al objetivo general del curso: "Generar o fortalecer en los/as participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positiva a las personas que están a su alrededor".
Cinquera	"Curso permite dotar a participantes conocimientos, estrategias y habilidades para su crecimiento personal, desarrollo productivo a nivel personal, familiar y de asociación".	
Pregunta	Pregunta 3: De acuerdo a la Guía de Facilitación: ¿En qué consiste la Autoestima?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"No hay definición, se deja a criterio del técnico y a la comprensión de los participantes".	La autoestima no se encuentra definida en la guía de facilitación y eso lo confirman los técnicos de los tres municipios (Tecapán, San Agustín y Cinquera), no obstante están al tanto de los elementos a nivel inconsciente de autoestima, según la respectiva guía: "Se deja a criterio personal del técnico y participantes, formando un concepto único, tomando en cuenta los componentes: Autoconcepto, Autoimagen y Autovaloración". En efecto, durante el taller cada uno de los técnicos transmite una definición de autoestima diferente en cada municipio. Tecapán: (Se divide en tres bloques): "Soy única, sentirme bien conmigo mismo. Valioso y digno de ser amado. Valioso porque eres capaz de resolver las cosas y amados de manera incondicional".

San Agustín	"Valoración personal, querernos, amarnos, apreciarnos".	<p>En San Agustín, por parte los facilitadores, no se construye el significado de autoestima con los participantes, sino que se explica en <i>términos de emprendimiento y a nivel intrínseco enfatiza únicamente el derecho de la mujer sobre la no violencia doméstica</i>. Cinquera: "Conjunto de características, percepciones, comportamientos, sentimientos que tenemos en algún momento alto y bajo, y que están condicionadas por el entorno familiar e influyen positiva o negativamente".</p> <p>Para el auxilio de los facilitadores no profesionales de la salud mental, es recomendable la definición establecida en el Diccionario de Psicología de la Psicóloga Consuegra (2010), describe la autoestima como:</p>
Cinquera	"No sale"	<p>"Autoimagen o autoevaluación positiva, que surge cuando se compara el sí mismo real con el sí mismo ideal. A partir de esto, la persona se juzga a sí misma de acuerdo con los estándares y expectativas sociales que ha incorporado a su autoconcepto. La autoestima en cuanto que está parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos; las personas de autoestima alta trabajan más arduamente, tienen mayores logros y se arredran menos ante los fracasos que los de baja autoestima, aunque a veces persisten inútilmente en tareas irresolubles".</p> <p>Tal definición es muy parecida a la definición elaborada por la facilitadora de Tecapán la cual resulta comprensible y se incorpora el componente reactivo de solución de problemas de la persona, sin embargo hace falta el elemento social, es decir la influencia de las personas a su alrededor.</p>
Pregunta	Pregunta 4: Según las actividades desarrolladas de la unidad de Autoestima e Identidad, ¿Qué es identidad?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"Reconocimiento de personas..., capacidades y habilidades como personas"	<p>Los técnicos de Tecapán y San Agustín definen identidad como <i>un reconocimiento de la persona de manera intrínseca</i>. El técnico de Cinquera menciona no encontrarse definición de identidad en la guía de facilitación, tampoco se expone en el taller para la facilitación en el FISDL, del cual se prioriza la evocación de su unicidad y particularidades como persona y que es reflejada en su emprendimiento.</p>

San Agustín	“Reconocimiento de una persona por su nombre, cualidades y actitudes”.	<p>El técnico de Cinquera también agrega el elemento del entorno: “las características, cualidades que tenemos las personas producto de la influencia del entorno en que nos desarrollamos”.</p> <p>La Identidad según el Diccionario de Psicología de la Psicóloga Consuegra (2010) se define: “Sentido que cada persona de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana. Según el psicólogo James Marcia, quien ha expandido y clarificado la teoría de Erikson, la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual. A partir de esta definición identificó cuatro estados, de acuerdo a presencia o ausencia de crisis y compromiso, los dos elementos según Erikson son cruciales para la formación de identidad en la adolescencia”.</p> <p>Es decir la seguridad en el rol, vocación, papel que juega el individuo en la sociedad, a partir del compilado de características, atributos, creencias y personalidad, permite la formación de la identidad. Tales elementos se retoman parcialmente por los técnicos, del que sólo el técnico de Cinquera parece dominar.</p>
Cinquera	“Cada persona se aprecia..., no sale una definición de identidad..., pero es un conjunto de características, cualidades que tenemos las personas producto de la influencia del entorno en que nos desarrollamos”.	
Pregunta	Pregunta 5: De las técnicas empleadas en la Unidad de Autoestima e Identidad, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Quien soy, como me veo, cuanto me amo” (Técnica de las tres imágenes)	<p>La técnica que resulta eficaz según los técnicos de Tecapán y Cinquera es “<i>Las tres imágenes</i>”; dicha técnica explica cada elemento de la autoestima a partir de imágenes; en cada una de ellas se hace una reflexión y explicación sobre el papel que juega cada uno de esos elementos a nivel de inconsciente y se refleja en diario vivir de la persona: <u>El auto concepto</u> (¿Quién soy?), <u>La Autoimagen</u> (¿Cómo me veo?), <u>La autovaloración</u> (¿Cuánto me quiero?).</p> <p>Dicha técnica exige pericia por parte de los facilitadores para la comprensión y explicación de cada elemento en la propia vivencia de los participantes, de los que sólo comprenden el elemento de autovaloración, sin embargo en valor de imagen exclusivamente recuerdan la de autoimagen, más no el significado e importancia de ésta.</p>

	.	Según los autores de la psicología humanista proponen una escalera de elementos de la autoestima. Sus componentes están íntimamente relacionados y cualquier déficit de sintonía en alguno de ellos puede generar algún conflicto en la autoestima. Siendo estos:
San Agustín	“Todas, no recuerdo el nombre”.	<p>Autoconocimiento. Es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades y debilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo actúa y siente el individuo.</p> <p>Autoconcepto. Es una serie de creencias y valores acerca de sí, que se manifiestan en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como así, si cree que es listo, actuará como tal.</p> <p>Autoevaluación. Refleja la capacidad interna de calificar las situaciones: si el individuo las considera "buenas" , le hacen sentir bien y le permiten crecer y aprender si las percibe como "malas", entonces no le satisfacen, carecen de interés y le hacen sentirse devaluado.</p> <p>Autoaceptación. Es admitir y reconocer todas las partes de nosotros mismos como una realidad, un hecho, reconocer nuestra forma de ser y sentir. Al aceptarse tal como es, la persona puede transformar lo que es transformable.</p> <p>Autorrespeto. Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Tiempo para atenderse, cuidarse, protegerse y darse a sí mismo.</p> <p>Por lo anterior se puede demostrar que los elementos que propone la guía de facilitación auxilian puesto que suponen una introspección; pero es necesario enfatizar detalladamente en cada elemento implícito en la autoestima, como el autoconocimiento; y el autodiagnóstico conocido también como autoevaluación, estos deben ser incorporados.</p>
Cinquera	“Las tres imágenes, porque son elementos indispensables y al comportamiento, producto de la sociedad”.	
Pregunta	Pregunta 6: ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autoestima e Identidad?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p><i>Fortalezas:</i> “Personas lograron reconocer que es la autoestima y se han apropiado del conocimiento de valoración”.</p> <p><i>Debilidades:</i> “Algunas técnicas no son apropiadas para la escolaridad de los participantes”</p>	<p>Los técnicos de los tres municipios consideran que los/as participantes comprenden el significado de autoestima.</p> <p>La técnico de Tecapán califica que el elemento de autovaloración es entendible, similar el técnico de San Agustín; enfatizando la igualdad y la autovaloración sobre todo en el derecho al no maltrato. Centrándose por parte del técnico de Cinquera la identificación consigo mismo.</p>

San Agustín	<p><i>Fortalezas:</i> “Logran comprender que todos somos iguales y que no merecemos maltrato”.</p> <p><i>Debilidades:</i> “NO ENCUENTRO”</p>	<p>En las debilidades opinan que las técnicas no son apropiadas para la población por su baja escolaridad (técnico de Tecapán), y mínimo el tiempo para desarrollarlas (técnico de Cinquera), que de hecho trasladan la actividad de cierre para la siguiente jornada por falta de tiempo. Por otro lado, existe también la opinión de que no tienen ninguna debilidad las técnicas empleadas de la unidad uno (técnico de San Agustín).</p>
Cinquera	<p><i>Fortalezas:</i> “Identificación consigo mismos”</p> <p><i>Debilidades:</i> “Poco tiempo de desarrollo de contenido”.</p>	<p>Lo dicho por los técnicos contrastado con las respuestas de participantes respecto a la unidad uno, más de la mitad de la población de San Agustín (52%) y Cinquera (60%) perciben que tienen que valorarse en términos generales, finalmente los participantes entendieron la autoestima solo en términos de autovaloración, puesto que les resulta sencillo.</p> <p>En cuanto a las debilidades, se comprueba que algunas técnicas no son apropiadas para la escolaridad de los participantes y esto se observa en la técnica de los paisajes, cuya técnica no alcanza los objetivos, ya que se espera un conocimiento integrado de autoestima, de sus niveles y los aspectos positivos y negativos que se poseen llegando a un 0% de relevancia en Tecapán y un 5% en San Agustín y Cinquera. En estos resultados radica el tiempo asignado para el desarrollo de los contenidos como lo percibe el técnico de Cinquera.</p>
Pregunta	<p>Pregunta 7: De acuerdo a las técnicas de la Unidad de Autodiagnóstico, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?</p>	
Municipio	<p>Respuestas</p>	<p>Análisis e interpretación</p>
Tecapán	<p>“El F.O.D.A. porque se logran identificar con su emprendimiento, lo que deben mejorar y el Mapa de relaciones para ver cómo se van a desarrollar”.</p>	<p>Las técnicas que se consideran eficientes, a opinión de técnicos de San Agustín y Cinquera es “Juana trabaja” porque <i>es parte de la realidad de muchas mujeres y es un reflejo de las actitudes que desarrollaron en sus vidas</i>, opinaron.</p> <p>El objetivo de la técnica según la guía de facilitación es “las tareas domésticas y comunales son trabajo y la mujer puede ser emprendedora”, y esto según los resultados del cuestionario de evaluación de la unidad dos lo alcanzan a comprender el 7% en Tecapán, un 5% en San Agustín y Cinquera; sin embargo la idea de que “las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas” obtiene un porcentaje de relevancia o significación de 43% en Tecapán, 50% en San Agustín y 65% en Cinquera. Sobresale entonces el aspecto de autocuidado, no refuerzan la creencia de valoración como mujer en su desempeño laboral en el hogar y el emprendimiento.</p>

San Agustín	<p><i>“Juana trabaja, deja ver la realidad en la que viven las mujeres”.</i> Dedicarse tiempo</p>	<p>Mientras que la técnico de Tecapán opina que el “F.O.D.A.” resulta provechoso para identificarse con su emprendimiento, al igual que el “Mapa de relaciones” que evoca las acciones sociales a llevar a cabo en su negocio.</p> <p>La guía de facilitación señala que el fin de la técnica del “F.O.D.A.” es de “identificar cuáles son aquellos aspectos en los cuales tienen debilidades, fortalezas, oportunidades o que son una amenaza para el emprendimiento asumiendo que pueden ser parte los/as mismo/as emprendedores”.</p>
Cinquera	<p><i>“Juana trabaja, es un reflejo de las actitudes que desarrollan en trabajo y casa”.</i></p>	<p>En la presente técnica los participantes de los tres municipios sobre todo en San Agustín parecen no comprender, provocando desorientación al momento de analizarlos confundiendo amenazas con debilidades y fortalezas con oportunidades.</p> <p>En cuanto a la técnica de “Mapa de relaciones” los resultados del cuestionario dos arrojan que el 43% en Tecapán, 29% en San Agustín y 20% en Cinquera consideran que dicha técnica es necesaria para estar conocedores de “quienes le apoyan o no en el negocio”. Se repite el porcentaje anterior en Tecapán como en San Agustín, a excepción de Cinquera, que obtuvo el 55% la premisa de “conocer quienes colaboraran conmigo”; por lo que tiene un considerable grado de relevancia y significación con el propósito por parte de los tres municipios sobretodo en Cinquera y Tecapán. Por tanto la técnica cumplió con uno de los propósitos en un porcentaje significativo.</p>
<p>Pregunta Municipio</p>	<p>Pregunta 8: ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autodiagnóstico?</p>	
Tecapán	<p>Fortalezas: “Los conocimientos, identificación de las actividades, van a generar habilidades, en los participantes que van a generar en el emprendimiento”.</p> <p>Debilidades: “Las técnicas resultan difíciles de comprender para los participantes y eso les hace sentir mal”.</p>	<p>Las fortalezas detectadas por la técnico de Tecapán son las habilidades que se generarán en el emprendimiento los participantes a raíz de los conocimientos e identificación con las actividades realizadas. Sumando el aprendizaje colectivo sensibilizándose más con su iniciativa de negocio, es destacado por el técnico de Cinquera. Por último el logro del sentimiento de autoprotección, es decir de valía personal en las participantes, resulta una fortaleza para el técnico de San Agustín.</p> <p>Según los resultados del cuestionario de la unidad dos el aprendizaje en dicha unidad se enfatiza en mayor porcentaje “la influencia de la actitudes” en 64% en Tecapán, 45% en</p>

San Agustín	"Sentimiento de defensa y autoprotección".	Cinquera y 24% en San Agustín, en este último municipio se comprende más la premisa de tener en cuenta "quienes influyen en mi emprendimiento". Todo esto es conocido en la técnica "identificando mis actitudes". En tal técnica les es fácil comprender su comportamiento en su emprendimiento como lo manifiestan los técnicos de Tecapán y Cinquera. En cuanto a la inferencia de sentimiento de defensa y autoprotección no puede comprobarse empíricamente.
Cinquera	Fortalezas: "Aprendizaje colectivo, posibilidad de primer acercamiento a la iniciativa". Debilidades: "Muy saturado el taller, poco tiempo para el desarrollo de actividades que requieren".	En cuanto a debilidades en Tecapán señala que "las técnicas le son difíciles de comprender y en consecuencia se sienten mal las participantes", en Cinquera se menciona nuevamente la saturación de técnicas y actividades así como el insuficiente tiempo para su desarrollo. El factor tiempo es un elemento primordial el cual se distribuye a conveniencia de la municipalidad y los participantes; Tecapán se diferencia de los demás, puesto que desarrolla en un día cada unidad, mientras que en los otros municipios (San Agustín y Cinquera) cada unidad se divide en dos jornadas (en la mañana de 8 a 11am). La distribución y respeto del tiempo no se proporciona, en razón que los facilitadores en ocasiones no realizan la reflexión porque se alargan las técnicas centrales puesto que a los participantes les es difícil comprender algunas como por ejemplo "La línea de la vida", cuyo tiempo se centra en compartir experiencias a nivel personal mencionando en menor grado el ámbito laboral; en el caso de Tecapán y sobretodo en San Agustín.
Pregunta	Pregunta 9: ¿Qué sugerencias considera necesarias para el desarrollo de las unidades hacia los participantes?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"Que se tome en cuenta la escolaridad baja, su autoestima porque se comparan con las habilidades de sus compañeras".	Las sugerencias de parte de los técnicos facilitadores para las unidades uno y dos del curso son: Que se tome en cuenta la escolaridad baja de los participantes y por tal razón algunas les cuesta comprender con rapidez el contenido de las unidades; también sugiere tomar en cuenta la autoestima, en motivo que existen siempre comparaciones haciendo difícil las actividades grupales. Sobre todo en técnicas complicadas de asimilar, por ejemplo la técnica de "El F.O.D.A." del que el 0% no la recuerda o no la domina, al preguntarles que aprendió de

San Agustín	“NO PODRÍA POR EL MOMENTO”.	la unidad dos; por lo que no existe una adecuación de la técnica.
Cinquera	“Para el manual: reducir las técnicas en base a los tiempos, hacer menos técnicas al taller. <i>La línea de la vida</i> cuesta que la gente establezca relaciones al conjunto”.	Para el técnico de Cinquera considera nuevamente la parte del tiempo para una mejor realización de los talleres del que espera se reduzca el número de las técnicas, ejemplificando la técnica “Línea de la vida” que implica una dificultad para que realicen una reflexión de su vida laboral y personal, del que posteriormente deben exponerlo a sus compañeras/os. No obstante para el técnico de San Agustín no existen sugerencias.
Pregunta	Pregunta 10: ¿Qué impacto o cambios ha observado en los participantes, después de desarrolladas las unidades 1 y 2?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“En su actitud, venían cohibidas, ahora participan, expresan opiniones, sonríen más, clima de confianza entre las participantes y facilitadoras”.	Los cambios visualizados por los técnicos en cada municipio son positivos; en Tecapán se percibe en las participantes cambios respecto a las actitudes favorables para consigo mismas y para el resto de sus compañeras del que expresaban sus opiniones sonríen y ven con familiaridad a las facilitadoras.
San Agustín	“Desarrollando la parte comunicativa, definir el proceso del programa”.	Mientras el técnico de Cinquera se percata de cambios similares al denotar confianza y empatía hacia los compañeros, a la vez expresan la creatividad, nuevas ideas para el emprendimiento, fortaleciendo la autoestima, y en San Agustín, se enfatiza un avance en las habilidades comunicacionales.
Cinquera	“Más confianza, empatía con los participantes, más acercamiento entre ellos, autoestima, mejora significativamente, expresan ideas nuevas y les ayuda a fortalecer”.	El cambio de actitudes en mayor parte se debe a que recuerdan “la importancia de la influencia de sus actitudes”, eso lo manifiestan al contestar que eso es lo aprendido por ellos en la unidad dos en un 64% en Tecapán, 24% en San Agustín y 45% en Cinquera.

Resultados de las entrevistas a Asistentes.

A continuación se presentan el análisis e interpretación de resultados de las respuestas a entrevista hacia facilitadores, divididos en técnicos y asistentes de los tres municipios: Tecapán, San Agustín y Cinquera

Cuadro 34 Análisis e interpretación de respuesta a entrevista hacia asistentes.

Pregunta	Pregunta 1: De acuerdo a la Guía de Facilitación ¿Qué es el Programa Emprendimiento Solidario?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Oportunidad para personas emprendedoras de salir adelante, de cumplir sus metas”.	Los asistentes definen dicho programa como una oportunidad para el emprendimiento. La asistente de Tecapán sobresale la idea del cumplimiento de metas de los emprendedores. En San Agustín el asistente considera que el programa permite un crecimiento integral en la persona para realizar el negocio, y en Cinquera no recuerda en que consiste el programa.
San Agustín	“Iniciativa para desarrollar de manera integral para realizar su iniciativa de negocio”.	La respuesta se encuentra en la página oficial web de FISDL, el PES se define: “Es un programa que busca fortalecer las capacidades emprendedoras de las personas a través de la asistencia en habilidades para la vida, formación empresarial básica, entrega de activos productivos, asistencia y asesoría técnica, con lo que se pretende que la población genere ingresos familiares de forma permanente y de esa forma mejorar su calidad de vida..., se seleccionan a ex participantes de programas sociales como el PATI y CSR; y personas que se encuentren en condiciones de pobreza y vulnerabilidad que sean mayores de 16 años, que posean conocimientos básicos de la actividad productiva a emprender”.
Cinquera	NO SE ACORDÓ.	Las respuestas de los asistentes de Tecapán y San Agustín, suponen la meta final del programa, más no la forma en que se desarrolla, no incluyen los cursos (componentes) del que se divide el programa, el papel de los facilitadores dentro del programa y las características de los participantes. Si bien es cierto tal definición no se señala en la inducción para facilitadores del FISDL, pero si se encuentra indicada en la guía de facilitación. En cuanto a la ausencia de respuesta por parte de la asistente de Cinquera probablemente señala falta de conocimiento respecto a la meta del Programa Emprendimiento Solidario.

Pregunta 2: Con respecto a la Guía de Facilitación ¿Qué son Habilidades para la Vida?		
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Oportunidades para las personas de tener conocimientos de diferentes temas y actividades en la guía”	La definición de habilidades para la vida según la asistente de Tecapán es una <i>oportunidad para tener conocimientos</i> , todo ello enfocado en la guía del curso. El asistente de San Agustín infiere que es una mejor comprensión de las actividades en la vida cotidiana. Mientras que Cinquera establece que las habilidades para la vida permite un descubrimiento de hábitos, actitudes y aptitudes. Tales respuestas no están lejos de lo que plantea la Organización Mundial de Salud, retomado en la guía de facilitación: “Conjunto de características esenciales que debe poseer una persona generando autoconocimiento que ayude a afrontar los procesos en la toma de decisiones, negociaciones, resolución de conflictos, comunicación, cooperación y trabajo en equipo para desenvolverse con facilidad en los diferentes ámbitos de la vida ya sea de tipo familiar, laboral y personal”.
San Agustín	“Orientación de técnicas que se les da a las personas para que sepan más y de mejor manera las actividades de la vida cotidiana”.	
Cinquera	“Formación personal, descubrir hábitos que como persona hemos descubierto, descubrir ciertas actitudes y aptitudes”.	La formación de las habilidades para la vida requiere de un conocimiento y esfuerzo por parte de los facilitadores; el alcance del objetivo según se plantea en la guía: “Generar o fortalecer en los/as participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positivo a las personas que están a su alrededor”. Este proceso es conocido de manera general por los asistentes, según se expone en sus respuestas, al igual que los beneficios que de ellas se obtiene, por lo que su conocimiento al respecto es relativo.
Pregunta 3: De acuerdo a la Guía de Facilitación: ¿En qué consiste la Autoestima?		
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Evaluación de uno mismo, como nos sentimos y como son como personas”.	Los tres asistentes opinan diferente respecto a la autoestima. En Tecapán se retoma la <i>evaluación, el sentimiento y el ser</i> . En San Agustín menciona dos elementos de la autoestima: <i>la percepción y aceptación de sí mismo</i> . La asistente de Cinquera considera los <i>estados de ánimo, la autoimagen, autovaloración y las capacidades</i> .

San Agustín	“Se perciben y aceptan las personas”.	La autoestima no se encuentra definida en la guía de facilitación, no obstante la asistente de Cinquera y parcialmente el de San Agustín están al tanto de los elementos a nivel inconsciente de autoestima, según la respectiva guía, explicada en la técnica “Las tres imágenes”: “Se deja a criterio personal del técnico y participantes, formando un concepto único, tomando en cuenta los componentes: Autoconcepto, Autoimagen y Autovaloración”.
Cinquera	“Dependen de los estados de ánimo, la forma de cómo nos vemos como personas, como nos valoramos, como tomamos en cuenta nuestras capacidades”.	Y en efecto en el taller en cada municipio se transmite una definición de autoestima diferente en cada municipio. De las que se mencionan en el cuadro anterior (entrevista a facilitadores, pregunta 3). Si bien no se sabe que se toma en cuenta la opinión de los asistentes para la construcción de la definición expuesta a participantes, se infiere que en base a estas respuestas merece de una exploración a profundidad sobre el tema para una comprensión exacta y basta de la misma, ya que se remiten a sus creencias.
Pregunta	Pregunta 4: Según las actividades desarrolladas de la unidad de Autoestima e Identidad, ¿Qué es identidad?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Identificación de nosotros como personas, nuestras debilidades y emociones”	Los asistentes de los tres municipios difieren en el significado de identidad. La asistente de Tecapán lo define como <i>identificación de debilidades y emociones como persona</i> . Por otra parte en San Agustín se visualiza en manera de aceptación de la persona en su entorno. Mientras que la asistente de Cinquera, define dicho termino a manera de <i>interés y puesta en práctica del conocimiento</i> .
San Agustín	“Manera en que las personas se aceptan en su entorno”.	En la guía de facilitación y taller de inducción para facilitadores del FISDL, no se menciona la definición de identidad, del cual se prioriza la evocación de su unicidad y particularidades como persona y que es reflejada en su emprendimiento. Ahora bien, según el Diccionario de Psicología de la Psicóloga Consuegra (2010) se define la identidad como:
Cinquera	“Del interés a los temas y las dificultades, ponerlo en práctica o lo ven por el momento”.	“Sentido que cada persona de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana. Según el psicólogo James Marcia, quien ha expandido y clarificado la teoría de Erikson, la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias

		<p>e historia individual”.</p> <p>Es decir la seguridad en el rol, vocación, papel que juega el individuo en la sociedad, en base al compilado de características, atributos, creencias y personalidad permite la preparación de la identidad.</p> <p>Tales elementos no son retomados por los asistentes de Tecapán y Cinquera; y parcialmente por el asistente de San Agustín, quien menciona el rol, papel de la persona en el entorno, es decir la percepción de su lugar en el mundo.</p>
Pregunta	Pregunta 5: De las técnicas empleadas en la Unidad de Autoestima e Identidad, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Todas porque son de apoyo porque desarrollan su emprendimiento”.</p>	<p>Las técnicas que resultan eficaces para los asistentes son diversas. Según el asistente de San Agustín <i>“Las tres imágenes”</i> permite la realización de una introspección de sí mismos. Además en la técnica de <i>“¿Quién soy?”</i> las personas mencionan sus habilidades y fortalezas. En tanto, para la asistente de Cinquera las técnicas de <i>“La mano”</i> y <i>“El árbol”</i> son funcionales. Mientras que la asistente de Tecapán considera que <i>todas son funcionales porque desarrollan el emprendimiento</i>.</p> <p>A pesar que para el asistente de San Agustín la técnica de las tres imágenes es eficaz, resaltando que dentro de está la interrogante <i>¿Quién soy?</i> Se aprende a identificar habilidades y fortalezas, se contrasta con que el elemento que obtiene mayor porcentaje es <i>¿Cómo me veo?</i>, ya que el 21% en Tecapán, 38% en San Agustín y 50% en Cinquera de los participantes contestan <i>“autovaloración”</i>, mientras <i>“Quién soy”</i> presenta un 7%, 19% y un 0%.</p> <p>Considerando que los elementos que propone la Guía de facilitación son funcionales, pues</p>

San Agustín	<p><i>“Las tres imágenes: realizan introspección de cómo se ven se quieren. La técnica de ¿Quién soy? Las personas mencionan habilidades y fortalezas”.</i></p>	<p>promueven una reflexión, sin embargo se requiere enfatizar el nivel conductual, es decir su parte activa para el alcance de los objetivos para una adecuada autoestima.</p> <p>Respecto a la técnica de “La mano” el objetivo final es “Reconocer mis cualidades, características positivas; y su relación con la autoestima”, pero de acuerdo con los datos, esto se aprende en menor porcentaje ya que el 7% en Tecapán y 5% en San Agustín y Cinquera contestan según dicho objetivo. Mientras, que la premisa de “evaluación o evaluarme” lo asimila el 43% en Tecapán y San Agustín y el 20% de Cinquera.</p> <p>Infiriendo que estos resultados se deben a que los facilitadores no mencionan el significado de “cualidad”, puesto que se registra que los participantes se miran unos a otros con gestos de duda a la hora de escribir cualidades, aunque algunos de ellos se atreven a preguntar personalmente al técnico y/o al asistente, mientras los demás se quedan sin la explicaban de esta definición.</p>
Cinquera	<p><i>“La Mano, El árbol”.</i></p>	<p>En la técnica del árbol su relevancia consiste en el desarrollo del concepto de identidad, explicándolo con términos de “particular”, “especial”, “características diferenciadoras”, al igual que su emprendimiento. Pero dicha explicación lo comprende un porcentaje bajo de la población: 14% en Tecapán, 5% en San Agustín y Cinquera.</p> <p>Mientras la inferencia de “soy como un árbol” alcanza a comprender un mayor porcentaje de los participantes: 50% en Tecapán, 60% Cinquera y 62% San Agustín, a causa que la comparación con el árbol se hace literalmente por parte de los participantes, minimizándose el aprendizaje real de la técnica, como lo explica el psicólogo encargado de FISDL: “Esta técnica busca hacer único el emprendimiento como su árbol (el que dibuja cada participante), y que identifiquen sus cualidades. Por tanto la tierra es como el emprendimiento que requiere de abono (el esfuerzo) y los frutos son el resultado del emprendimiento”.</p>
Pregunta	Pregunta 6: ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autoestima e Identidad?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	<p>“Estas actividades ayudan a los emprendedores”.</p>	<p>Las evaluaciones respecto a la unidad uno por parte de los asistentes tienen diferentes puntos de vista.</p>

San Agustín	<p>Fortalezas: “Técnicas de educación popular que logran asimilar, refuerzan cosas y las practican”.</p> <p>Debilidades: “Poco tiempo para desarrollar las técnicas”.</p>	<p>Entre las fortalezas que identifica el asistente en San Agustín, menciona las técnicas de educación popular, las cuáles según su opinión son fáciles de asimilar y practicar. En Cinquera se resalta la identificación de las características de las que no sabían poseer y que permiten trabajar el autoestima; y finalmente de manera positiva opina la asistente de Tecapán <i>que todas las actividades ayudan a los emprendedores</i>.</p>
Cinquera	<p>Fortalezas: “Los participantes pueden identificar ciertas características que no sabían que tenían, trabajan el autoestima”</p> <p>Debilidades: “Poca asistencia debido al proceso largo a comparación de otros programas donde se han beneficiado”.</p>	<p>En cuanto a las debilidades, el factor tiempo sobresa para el asistente de San Agustín, mientras que la asistente de Cinquera, expresa que “la poca asistencia es inusual a comparación de otros programas donde se ha beneficiado”; sin embargo para la asistente de Tecapán no existe ningún inconveniente en cuanto a la unidad uno.</p> <p>Mientras tanto, los asistentes de Tecapán y San Agustín enfatizan en la influencia de las técnicas y actividades.</p> <p>Las técnicas empleadas son participativas, desprendiéndose de la metodología “constructiva participativa popular” mencionada por el psicólogo encargado de dicho curso.</p> <p>Para evaluar si dichas técnicas son eficaces, se valoran según Martin (1998) los siguientes criterios: <i>Validez, Comprensividad, Variedad, Adecuación y Relevancia o significación</i>; estos criterios se encuentran ausentes y parcialmente presentes el de validez y transferencia, abarcando objetivos que pueden auxiliarles a un corto plazo, en motivo que en algunas técnicas didácticas no se alcanza el objetivo principal, sino el secundario, por ejemplo: “La línea de la vida”.</p> <p>Con respecto a la comprensividad, si esta se encuentra ausente, puede dar lugar a la inasistencia como lo menciona la asistente Cinquera.</p>
Pregunta	Pregunta 7: De acuerdo a las técnicas de la Unidad de Autodiagnóstico, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Todas porque se dan cuenta de sus fortalezas y oportunidades, el <i>mapa de relaciones</i> identificaron relaciones de negocio”	Dentro de las técnicas que cumplen con su objetivo, a opinión de los asistentes son: en el caso de Tecapán el “ <i>Mapa de relaciones</i> ”, <i>donde los participantes se percatan de sus fortalezas y oportunidades identificándose con el negocio</i> .

San Agustín	<i>Juana trabaja</i> , deja ver la realidad en la que viven las mujeres.	El asistente de San Agustín señala <i>“Juana trabaja”</i> , técnica que permite ver la realidad en la que viven las mujeres; mientras que en Cinquera la asistente prefirió no contestar. Según el cuestionario de la unidad de autodiagnóstico, los participantes comentan que la técnica de “Mapa de relaciones” les ayuda a conocer “quiénes le apoyan o no en el negocio” esto en un 43% en Tecapán, 29% en San Agustín y 20% en Cinquera, considerándose de mayor importancia, en Tecapán y San Agustín; a excepción de Cinquera, que obtuvo el 55% en la opción “conocer quiénes colaboraran conmigo”.
Cinquera	No contesto.	Lo anterior, da a conocer un considerable grado de relevancia y significación con el segundo objetivo por parte de los tres municipios, sobretodo en Cinquera y Tecapán. Por tanto la técnica cumplió con uno de los propósitos en un porcentaje significativo. En cuanto a la técnica “Juana trabaja”, el objetivo que plantea la guía de facilitación es “las tareas domésticas y comunales son trabajo y la mujer puede ser emprendedora”, y según los resultados del cuestionario correspondiente a la unidad dos, sólo el 7% en Tecapán, un 5% en San Agustín y Cinquera, comprenden la finalidad de esta técnica; sin embargo la idea de que “las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas”, destaca un porcentaje mayor de 43% en Tecapán, 50% en San Agustín y 65% en Cinquera. Cabe destacar entonces, que se cumple con uno de los propósitos de la técnica, del que se necesita recalcar el rol como mujer en el emprendimiento.
Pregunta	Pregunta 8: ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autodiagnóstico?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	“Técnicas centrales, identificaron el tiempo dedicado al emprendimiento”.	Las fortalezas de las técnicas de la unidad de Autodiagnóstico fueron muy bien calificadas por los asistentes al no mencionar debilidades a excepción de Cinquera. La asistente de Tecapán opina que esta unidad permite <i>la organización del tiempo a dedicar al emprendimiento</i> ; en San Agustín señala <i>el tipo de metodología, la cual se desarrolla de manera explicativa</i> ; y en Cinquera la técnica del “F.O.D.A.” resalta <i>la comprensión de los participantes para trasladar ideas en el cuadernillo</i> .

San Agustín	“La presente metodología es una forma explicativa”.	<p>En cuanto a las debilidades, solamente Cinquera menciona: <i>la no coincidencia del tiempo con el desarrollo de técnicas y actividades</i>. De acuerdo al desarrollo de la metodología del “Curso de Habilidades para la Vida”, la Guía de facilitación especifica los siguientes criterios: a. Aprender haciendo, b. Aprendizaje colectivo, c. Enfoque de género y d. Formación como proceso participativo. Constituyéndose de esta manera la metodología “Constructivista-participativa popular”, según comenta el psicólogo, encargado del curso, en el taller para facilitadores. Por lo que el papel del facilitador es fundamental para incentivar la participación y la reflexión de sus participantes.</p> <p>En cuanto a la técnica del F.O.D.A., ésta es considerada una fortaleza de la unidad de autodiagnóstico, tal como lo manifiesta la asistente de Cinquera. Por consiguiente, La guía de facilitación señala que el fin de la técnica del “F.O.D.A.” es “identificar cuáles son aquellos aspectos en los cuales tienen debilidades, fortalezas, oportunidades o que son una amenaza para el emprendimiento asumiendo que pueden ser parte los/as mismo/as emprendedores”.</p>
Cinquera	<p>Fortaleza: “Pudieron identificar la del F.O.D.A. lo entendieron como iban a trabajar en el cuadernillo”.</p> <p>Debilidades: “Tiempo no coincide”.</p>	<p>En relación a la técnica anterior, los participantes de los tres municipios sobre todo en San Agustín, se les dificulta comprender y analizar los componentes de esta actividad, ya que se da una confusión en cuanto a debilidades con amenazas y fortalezas con oportunidades. Es por ello que se considera, que la técnica es compleja y solicita el tiempo necesario para una total comprensión de cada uno de sus elementos.</p> <p>Los participantes de Tecapán (57%) , para dicha técnica se auxilian de los “comentarios de sus amistades”, en San Agustín la mayoría (29%) le es útil “la opinión de sus familias” y finalmente en Cinquera (40%) a través de su experiencia laboral. Todas estas respuestas son válidas, sin embargo al plasmarse todos los componentes el tiempo que se propone para dicha técnica es insuficiente.</p>

Pregunta	Pregunta 9: ¿Qué sugerencias considera necesarias para el desarrollo de las unidades hacia los participantes?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"Ninguna, todo está bien".	<p>De manera general las sugerencias de parte de los asistentes facilitadores para las unidades uno y dos del curso son:</p> <p><i>Coordinación entre los facilitadores y su asistencia a las unidades</i>, por parte del asistente de San Agustín; <i>son manejables las técnicas pero son muy extensas</i>, según asistente de Cinquera; mientras que para la asistente de Tecapán <i>todo está bien</i>.</p>
San Agustín	"Coordinación de facilitadores y su asistencia a las unidades"	<p>Se considera que la sugerencia sobre la coordinación entre facilitadores y asistentes en el desarrollo de las unidades, es importante, observando que en el municipio de San Agustín es evidente la falta de coordinación entre ellos, la falta de confianza, la sobre carga y confusión en el desarrollo de temas, sin embargo, en la Guía de facilitación del Curso se describen las cualidades que un facilitador debe tener: "generar confianza con los participantes y el equipo de trabajo", además "resolver problemas que le compete a su entorno laboral" y "buena comunicación" estos elementos son primordiales en la organización entre los facilitadores", a partir de esto se infiere debe añadir la habilidad de "Trabajo en equipo".</p> <p>En definitiva aunque las técnicas se consideren manejables, la eficacia de todo curso es influenciada y requiere de la puesta en práctica de los rasgos de un facilitador/a (cognitivos, psicomotrices y actitudinales).</p>
Cinquera	"Son manejables en su mayoría. Guía muy extensa".	<p>Con relación a la opinión sobre que la "Guía es extensa", se puede deber a que los facilitadores se ven obligados a acortar el desarrollo de las mismas para cumplir con el tiempo requerido según Guía, ya que el pago de su labor está sujeto a la presentación de cierto producto didáctico de las jornadas, limitando de esta manera un trabajo personalizado y eficiente de cada jornada. Observando en el desarrollo de cada jornada que entre más extenso es el grupo a facilitar, así es la demanda que exige en tiempo invertido.</p>

Pregunta	Pregunta 10: ¿Qué impacto o cambios ha observado en los participantes, después de desarrolladas las unidades 1 y 2?	
Municipio	Respuestas	Análisis e interpretación
Tecapán	"Se ven más sonrientes, vestimenta, rostro, son más amables".	Los cambios visualizados por los asistentes son positivos en cada municipio. "Se ven más sonrientes, cambio en vestimenta, rostro son más amables" (Tecapán); los cambios fueron actitudinales al concederle seriedad al programa, asumiendo responsabilidad, (San Agustín).
San Agustín	"Actitudinales, ven la seriedad del programa, asumen la responsabilidad".	En Cinquera se resalta la idea de una "metodología aplicada, participativa y dinámica".
Cinquera	"La metodología aplicada por ser participativa y dinámica".	La actitud, el desempeño y la interacción de los facilitadores influye en las actitudes de los participantes, por lo que la opinión de un cambio se debe a las técnicas, y satisfacción de necesidades inmediatas como en el caso de Tecapán, donde la alcaldía les brinda desayuno y almuerzo; así mismo la seguridad de recibir ayuda por parte del FISDL hacia su emprendimiento, ocasiona un cambio de actitud hacia el curso y sus compañeros.

Análisis comparativo de entrevistas a facilitadores (Técnicos y asistentes)

“La guía de Habilitación social visualiza el facilitador/a como una persona de mucha valía al transferir conocimientos sobre actitudes valores y comportamientos a los/as participantes y que estos puedan poner en práctica en los ámbitos laborales y personales”. (Guía de facilitación del Curso Habilidades para la vida).

Los conocimientos del facilitador son de prioridad, por esa razón se evalúa el dominio teórico y práctico respecto al Programa Emprendimiento Solidario, (el cual se realiza por un año), y en especial del Curso de Habilidades para la vida (cuya duración es entre 1 a 2 meses).

Las respuestas obtenidas por los técnicos de acuerdo al programa, dan como resultado la necesidad de una sensibilización, por parte de ellos, en relación al contexto, población a trabajar, y a sus necesidades intrínsecas; aunque mencionan un fin social y económico; a excepción del técnico de San Agustín quien enfatiza el bienestar económico, esto debido a su profesión de administrador de empresas, no obstante al referirse exclusivamente a este tipo de bienestar, imposibilita para que los participantes se interesen y consideren importante un crecimiento personal.

Mientras que los asistentes prefieren declarar de forma general en que consiste el PES: “un desarrollo integral para la iniciativa de negocio” dicho por el técnico de San Agustín, de forma similar lo define la asistente de Tecapán “oportunidad de personas emprendedoras para el cumplimiento de metas”, mientras que la asistente de Cinquera no recuerda en que consiste. De igual forma, los asistentes requieren una motivación y sensibilización de su papel a lo largo del PES, así como de cada una de las fases.

En la jornada para facilitadores dirigida por el psicólogo encargado del Curso de Habilidades para la Vida, menciona que los componentes del programa son dos:

1. Habilitación y social: fortalece capacidades personales, y 2. Formación técnica: fortalece capacidades emprendedoras.

La fase II hace énfasis a diversas formaciones, entre ellas el CHV, del que se espera un mejor conocimiento y practicidad sobre las habilidades para la vida. Ahora bien, la definición en concreto de habilidades para la vida, por parte de los técnicos indica que parcialmente conocen los elementos que lo conforman, y recalcan las ventajas para quien posee dichas habilidades, para sí mismo y el entorno. Por otra parte, los asistentes se dejan guiar por el sentido común, es decir sus creencias al contestar en que consiste el CHV; dejando en claro que la motivación por parte de los facilitadores y a la vez el control por parte del encargado de la ejecución del CHV, para el manejo teórico es insuficiente.

Con relación a las definiciones de autoestima e identidad, ninguna de ellas se encuentran plasmadas en la guía de facilitación, aunque si se mencionan elementos de la definición de autoestima en la Capacitación para facilitadores sobre el CHV, proporcionado por el psicólogo encargado del mismo.

Se recalca que la construcción de definiciones queda a libertad de los facilitadores para un fácil manejo y explicación hacia los participantes, quienes a la vez construyen su propia definición, descartando las ideas erróneas con los participantes, con el fin de hacer posible comprender y recordar, sin embargo esto no se lleva a cabo completamente.

La construcción para el significado de autoestima, por parte del encargado del CHV se divide en tres elementos, éstos se encuentran escritos en la Guía de facilitación en la técnica de “las tres imágenes”.

El auto concepto (¿Quién soy?), autoimagen (¿Cómo me veo?), autovaloración (¿Cuánto me quiero?).

La explicación de tales elementos no se encuentran planteados en la guía, cada facilitador debe buscarla e interpretarla a su propio juicio, posterior a la revisión de la planificación que lleva a cabo el psicólogo encargado del CHV.

Es necesario, por parte del facilitador, poseer el conocimiento exacto de tales elementos. Del cual la psicóloga Consuegra (2010), al citar a Allport define

claramente lo que es autoconcepto y autoimagen (ver pág. 59). En cuanto al significado de autovaloración no se encuentra un autor destacado y fiable.

Conviene subrayar nuevamente la definición de autoestima, según la psicóloga Consuegra (2010):

“Autoimagen o autoevaluación positiva, que surge cuando se compara el sí mismo real con el sí mismo ideal. A partir de esto, la persona se juzga a sí misma de acuerdo con los estándares y expectativas sociales que ha incorporado a su autoconcepto. La autoestima en cuanto que está parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos; las personas de autoestima alta trabajan más arduamente, tienen mayores logros y se arredran menos ante los fracasos que los de baja autoestima, aunque a veces persisten inútilmente en tareas irresolubles. Por su parte, la autoestima narcisista e inflada puede llevar a la violencia, cuando el sujeto trata de impedir la retroalimentación descalificadora que amenaza su imagen personal, eliminando violentamente la fuente de información”.

Es relevante analizar los elementos de la autoestima según la Guía de facilitación o de la anterior definición de autoestima (según Consuegra) y si se encuentran implícitos en la elaborada por los facilitadores; por ejemplo en el caso de Tecapán, se divide en tres bloques y se define como: “Soy única, sentirme bien conmigo mismo. Valioso y digno de ser amado. Valioso porque eres capaz de resolver las cosas y amados de manera incondicional”.

“Soy única, sentirme bien conmigo mismo”, propone un conocimiento de su unicidad y particularidad como persona, pero no se señala su interacción social; la posibilidad de poseer el autoconocimiento y autoconcepto; “valioso y digno de ser amado”, tal idea se relaciona con la interacción en el entorno social, es decir su autoaceptación; “valioso porque eres capaz de resolver las cosas y amados de manera incondicional”, esta condición fundamenta el cumplimiento de metas establecidas y resiliencia, de la conjetura de un amor incondicional, que se genera

a partir de habilidades sociales y el respeto a sí mismo, en consiguiente a los demás.

En San Agustín no se construye el significado de autoestima con los participantes, explicando en términos de emprendimiento y la parte intrínseca se centra en el derecho de la mujer sobre la no violencia doméstica. Es decir, se señala el logro de metas, especialmente el de sus emprendimientos como un símbolo de una autoestima adecuada, y también se recalca el cumplimiento de sus derechos como persona, ejemplificando la no violencia intrafamiliar. Conforme a estas palabras se intuye nociones de la conducta haciendo alusión a la autoeficacia, como lo cita la psicóloga Consuegra. A la vez, la resiliencia para superar las vivencias dañinas. Quedando pendiente previamente un autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación y autoaceptación, es decir el conocimiento, aceptación y respecto de las características, creencias que posee.

En Cinquera se presenta la autoestima como: “Conjunto de características, percepciones, comportamientos, sentimientos que tenemos en algún momento alto y bajo, y que están condicionadas por el entorno familiar e influyen positiva o negativamente”. Esta definición comprende el autoconocimiento y autoconcepto, más no el elemento de evaluación y autoaceptación; que permitan el análisis profundo de las influencias del entorno y como estos pueden beneficiar o afectar en el proceso del respeto a sí mismo.

Se debe agregar que las anteriores definiciones no son las que los facilitadores dan a conocer a los participantes en la jornada. En concreto, el asistente de San Agustín, desconoce el término de autoestima, su origen y manifestación en las personas.

Todas estas definiciones desarrolladas en los tres municipios a pesar que cumplen con el cometido de una construcción propia, por parte de los facilitadores, respecto a autoestima, no cumplen completamente con el significado de esta, puesto que se olvida o no se explica algún elemento así como su dinámica.

Mientras tanto la definición de identidad como segundo componente de la unidad dos, es definida por el Diccionario de la Psicóloga Consuegra (2010) como:

“Sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana. Según el psicólogo James Marcia, quien ha expandido y clarificado la teoría de Erikson, la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual”.

Es decir, la seguridad en el rol, vocación, papel que juega el individuo en la sociedad, mediante el compilado de características, atributos, creencias y personalidad que permite la preparación de la identidad y un compromiso social.

Estos elementos importantes, no son retomados por completo por parte de los técnicos, ya que los técnicos de Tecapán y San Agustín mencionan solamente lo intrínseco al referirse a la identidad, dejando a un lado la influencia del entorno, lo social así como su función en ella; mientras tanto, el técnico de Cinquera si menciona las personas y el entorno, y su influencia en la identidad.

Con respecto a los asistentes, en San Agustín se menciona la autoaceptación en el entorno, siendo una definición semejante a la del Diccionario de la Psicóloga Consuegra, sin embargo excluye el significado que otorga a las personas en el mundo. La asistente de Tecapán destaca lo intrínseco; mientras que en Cinquera las palabras dichas no corresponden a identidad.

Dicho lo anterior, se requiere profundizar en la definición de autoaceptación, la cual no se encuentra escrita en la guía de facilitación, de igual forma no se da una definición, sino sólo elementos descriptivos en el taller para facilitadores por parte del encargado del CHV.

Por otro lado, los objetivos que se cumplen en las técnicas de la unidad de Autoestima, de acuerdo a la opinión del personal técnico de Tecapán y Cinquera, se expone únicamente la técnica de “las tres imágenes”; mientras que para el técnico de San Agustín, todas las técnicas de esta unidad son relevantes.

En relación a los asistentes opinan, que las técnicas que cumplen con el objetivo son “las tres imágenes” (San Agustín), “La mano” y “El árbol” (Cinquera), concluyendo con la asistente de Tecapán, que describe que todas son significativas.

Ahora bien, para saber si las técnicas cumplen con su objetivo, Martin (1998) propone los criterios para la selección de una técnica didáctica: Validez, comprensividad, variedad, adecuación y relevancia o significación.

Estos elementos en la técnica de “*las tres imágenes*” se interpretan en los resultados del cuestionario de la unidad uno dirigido a los participantes (cuadro 17 y figura 5)

La técnica es necesaria en función de su objetivo, necesita de una sensibilización para cumplir con los criterios anteriormente mencionados.

Por otro lado en la técnica de “La mano” el propósito final es “Reconocer mis cualidades, características positivas; y su relación con la autoestima”. Para evaluar si se cumplió tal propósito se toma en cuenta los criterios anteriormente mencionados en los resultados del cuestionario de la unidad uno dirigido a los participantes (Ver cuadro 16 y figura 4)

Ahora, la última técnica considerada eficiente por parte de la asistente de Cinquera es “el árbol”.

Por lo que se refiere a los criterios para la selección de una técnica didáctica, con el auxilio de los instrumentos implementados para la recolección de información, se recaba en los resultados de la técnica correspondiente a la unidad uno dirigida a los participantes (Ver pág. 112)

Ya explicadas y analizadas las técnicas que para algunos técnicos y asistentes cumplen sus objetivos u propósitos, queda claro que es precisa una mejoría para propiciar la validez y significación de las mismas.

La siguiente interrogante que trata de las fortalezas y debilidades que se identifican en la unidad de autoestima, los facilitadores opinan:

Los técnicos de los tres municipios consideran, que “los/as participantes comprenden el significado de autoestima”. La técnico de Tecapán califica que el elemento de autovaloración es entendible a igual que el técnico de San Agustín; quien destaca la igualdad y la autovaloración sobre todo en el derecho al no maltrato; a su vez el técnico de Cinquera resalta la “identificación consigo mismo”, que se puede interpretar como autoaceptación.

Así mismo, los asistentes opinan de acuerdo a las fortalezas detectadas; se elogia las técnicas de educación popular “logran asimilar, refuerzan cosas y las practican”. (San Agustín); se resalta que se “pueden identificar ciertas características que no sabían que tenían, trabajan el autoestima” (Cinquera). Y finalmente de manera positiva se considera *que* “todas las actividades ayudan a los emprendedores” (Tecapán).

Ahora bien al analizar las fortalezas que expresan los técnicos y asistentes de cada municipio se percibe que:

En el municipio de Tecapán se considera una fortaleza “la comprensión de la autovaloración” (Técnico), debido a que los participantes en mayor porcentaje mencionan que esa premisa es la que se comprende en la unidad uno (Tecapán 36%, San Agustín 52% y Cinquera 60%).

En San Agustín se resalta la idea de *la* no permisión al maltrato y la puesta en práctica de sus derechos como mujeres (en este municipio todas las participantes del grupo evaluado son mujeres), y el asistente destaca la importancia de las técnicas de educación popular. Pues bien, estas opiniones que se contrastan con cuestionario, reflejan que no se puede comprobar o descartar con certeza, que las participantes pongan en prácticas sus derechos como mujeres en cuanto a la no aceptación al maltrato familiar.

Aunque el técnico del presente municipio hace mención repetida de la desaprobación del maltrato, las técnicas de educación popular si se mencionan en la guía de facilitación, e indica la involucración de los elementos psicológicos como persona: cognitivos, emocionales y sensoriales; permitiendo la acción y reflexión.

El siguiente municipio de Cinquera, el técnico, premia la *identificación consigo mismo*, es decir el autoconocimiento y autoaceptación, y de forma similar piensa la asistente al resaltar “pueden identificar ciertas características que no sabían que tenían, trabajan el autoestima”. Lo anterior alude a un reconocimiento de sí mismo, de sus características, de todos sus rasgos.

La identidad al estar de la mano con la autoestima en la unidad uno, supone que ambas se fortalecen al terminar la unidad, sin embargo los facilitadores resaltan en mayor medida la autovaloración sin tener una idea acertada y amplia del autoconcepto y autoimagen, de las cuales son necesarias para la constitución de la identidad.

El otro punto son las debilidades descubiertas por los facilitadores, quienes opinan en la entrevista:

En Tecapán la técnico expresa “algunas de las técnicas no son apropiadas para la población por su baja escolaridad”, por parte de la técnico; a su vez la asistente opina *que* “las actividades ayudan a los emprendedores”.

Se acentúa que la técnico de Tecapán es docente, por lo que sus conocimientos en pedagogía son evidentes, al considerar que algunas técnicas no son adecuadas al nivel madurativo de los participantes, o su baja escolaridad no les permite comprender y familiarizarse con la formación y elementos de la autoestima e identidad en corto tiempo, como lo sugiere la guía.

En relación a la falta de observaciones por parte de la asistente de Tecapán, parece que existe una carencia sobre uno de los rasgos cognitivos que debe poseer un facilitador según Caliva (2009): “el conocimiento de la realidad a la que presta sus servicios”.

Por otro lado, los facilitadores de San Agustín, indican que ninguna de las técnicas de la unidad uno, posee debilidad (técnico). El factor tiempo sobresa para el asistente de San Agustín.

El juicio por parte del técnico de San Agustín, en relación a la falta de debilidad en las técnicas de la unidad uno, es cuestionable, en motivo que el técnico improvisa el mismo día del taller, los contenidos de las técnicas a implementar. Por lo que se refiere al asistente expresa “poco tiempo para desarrollar las técnicas”. En este municipio los atrasos existen, debido a la hora de inicio de talleres, realizándolos más tiempo del que se asigna, provocando quejas por parte de las participantes al realizar las técnicas con rapidez. Un motivo de esta problemática es que al principio del taller, no se establecen normas de convivencia en ninguno de los municipios, aunque tal actividad no se sugiere en la guía de facilitación, ni por parte del encargado del CHV.

En el municipio de Cinquera se presenta igualmente como debilidad el “poco tiempo de desarrollo de contenido”, según comenta el técnico; mientras que la asistente considera “poca asistencia debido al proceso largo a comparación de otros programas donde se han beneficiado”.

La opinión del insuficiente tiempo de desarrollo, se comprueba en la unidad dos, ya que trasladan la técnica de cierre para la siguiente jornada, puesto que no existe el tiempo suficiente para realizarla.

En cuanto a la inasistencia, el primer día se obtuvo una muestra de 36 personas, y de ellas solo 20 cumplieron con una asistencia continua. Una de las participantes optaba por mandar a un pariente.

El siguiente cuestionamiento trata de las técnicas que alcanzaron con su objetivo en la unidad de autodiagnóstico.

La técnica del F.O.D.A. cumple con su objetivo a opinión del técnico de Tecapán. En esta técnica demanda identificarse con su emprendimiento, en la guía de facilitación señala que el fin de la técnica del “F.O.D.A.” es de “identificar cuáles son aquellos aspectos en los cuales tienen debilidades, fortalezas, oportunidades o que son una amenaza para el emprendimiento asumiendo que pueden ser parte los/as mismo/as emprendedores”.

Al analizarla según los criterios de Martin (1998), para la selección de una técnica, se evalúa en los resultados de las técnicas de la unidad dos, a través del cuestionario dirigido a los participantes (Ver pág. 139).

Siguiendo con las técnicas que cumplen sus objetivos según los facilitadores; la técnico y asistente de Tecapán mencionan “el mapa de relaciones”. El objetivo de dicha técnica según el cuestionario de la unidad de autodiagnóstico es “que los participantes identifiquen sus redes de apoyo para lograr sus objetivos laborales”, por tanto se anticipa la premisa de aprendizaje “quienes le apoyan o no en el negocio” el porcentaje de participantes que la hicieron mención fue en un 43% en Tecapán, 29% en San Agustín y 20% en Cinquera. También se considera de importancia, con el mismo porcentaje de 55% en Tecapán y San Agustín, a excepción de Cinquera, la premisa de “conocer quienes colaboraran conmigo”; por lo que tuvo un considerable grado de relevancia y significación con el segundo objetivo por parte de los tres municipios sobretodo en Cinquera y Tecapán.

En función de los criterios para la efectividad de una estrategia didáctica, se puede observar el análisis de dicha técnica en base a los resultados que se indican en el cuestionario de la unidad dos (ver pág. 137)

Y por último la técnica de “Juana trabaja” quienes la consideran el técnico ya asistente de San Agustín, y el técnico de Cinquera al cumplir su objetivo.

El 43% de la muestra de Tecapán, el 50% de San Agustín así como el 65% de Cinquera manifiestan que en la técnica “Juana trabaja”, las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas; indicando que el desarrollo de la técnica, no alcanza los fines propuestos, ya que según la Guía de Facilitación el objetivo de la técnica es: *“Reflexionar sobre los tipos de trabajo realizados y las razones por las cuáles en general no se considera como trabajo”*.

Respecto a lo anterior, los/as participantes logran concientizar que las mujeres realizan tareas que no son remuneradas, pero que con el PES tienen la oportunidad de generar ingresos con su emprendimiento; enfocándose mayormente en el autocuido de la mujer como ama de casa; lo que permite el

cumplimiento de uno de los Principios metodológicos de la formación del Curso habilidades para la vida: “Diseñar con enfoque de género”.

La técnica requiere del análisis a través de los criterios que propone Martin (1998) (Ver pág. 127).

Al proseguir con la pregunta octava de la entrevista, las debilidades y fortalezas de la unidad dos (autodiagnóstico), se presta atención a la opinión de técnico y asistente en cada municipio, en cuanto a fortaleza se refiere:

En Tecapán se valora, por parte del técnico “los conocimientos, identificación de las actividades que generan habilidades, en los participantes para su emprendimiento”, mientras que la asistente expresa “técnicas centrales, identificación del tiempo dedicado al emprendimiento”. Ambas respuestas están encaminadas a que la unidad sensibiliza sobre el tiempo hacia el emprendimiento. Esto último probablemente se deba a la técnica “el reloj de trabajo” de la cual la mayor parte de los participantes (71%) en éste municipio, expresan que aprenden a organizar sus actividades.

En San Agustín, el técnico establece como fortaleza el “sentimiento de defensa y autoprotección”; y el asistente apunta “la presente metodología es una forma explicativa”. Lo expuesto por el técnico posiblemente se suscita por la técnica “Juana trabaja” en la que él resalta en la protección a las mujeres y que ellas mismas no deben permitir el maltrato. Al preguntarles a las participantes del municipio sobre su aprendizaje en dicha técnica opinan que “las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas”.

Por otro lado, la metodología participativa a la que hace mención el asistente, es uno de los principios metodológicos del curso, como se plantea en una de las preguntas anteriores, la cual permite el análisis e interiorización significativa de los contenidos del curso.

El técnico de Cinquera menciona como fortaleza que: “aprendizaje colectivo, posibilidad de primer acercamiento a la iniciativa”, y la asistente determina “pudieron identificar la del F.O.D.A. lo entendieron como iban a trabajar en el cuadernillo”. En relación a la opinión del técnico, el aprendizaje colectivo es el segundo principio metodológico del curso, que menciona expresa “el grupo facilita el aprendizaje en medida que se convierta en apoyo para la elaboración y ejecución de estrategia”, esto según el objetivo de cada técnica. En cuanto a la técnica del F.O.D.A. de la que hace alusión la asistente, merece que se recuerde el análisis de la pregunta anterior, la técnica es necesaria pero resulta compleja por la falta de dominio teórico por parte de facilitadores y el insuficiente tiempo que se le presta.

El siguiente aspecto de debilidad de acuerdo a la perspectiva de técnicos y asistentes por municipio se indica lo siguiente:

En Tecapán, la técnico comenta que “las técnicas resultan difíciles de comprender para los participantes y eso les hace sentir mal”, mientras que la asistente no menciona alguna debilidad. Lo dicho por la técnico, se justifica que la realización de cada unidad en un día, genera confusión en los participantes; en motivo que la información es extensa. Al culminar la jornada con la entrevista a los participantes demuestran no recordar a totalidad de las actividades y técnicas de la unidad.

No se puede dejar desapercibido la profesión de la técnico de dicho municipio, como docente, la cual percibe cuando el aprendiz no comprende los contenidos que se le imparten. Por otro lado la asistente, al no señalar alguna debilidad, indica satisfacción personal con la ejecución de la unidad.

En San Agustín, no se apunta ninguna debilidad, sin embargo no significa que no existieran, a razón de que se toma en cuenta la ausencia de empatía intermitente que se muestra hacia los participantes, quienes expresan con sus gestos duda, confusión en la explicación y ejecución de algunas técnicas.

En Cinquera el técnico expresa “Muy saturado el taller, poco tiempo para el desarrollo de actividades que requieren”, mientras que la asistente hace mención

“El tiempo no coincide”. Ambas proponen modificación de los tiempos para la eficacia de la unidad. Se encuentra notoria la saturación, ya que los contenidos poseen información que necesita ser analizada con pericia, y de manera personalizada, como el caso del F.O.D.A. del que se realiza con menos tiempo del que realmente se requiere.

Prosiguiendo con la penúltima pregunta de sugerencias para el desarrollo de las unidades uno y dos, en cada municipio se opinan diferentes:

En Tecapán se enfatiza en “Que se tome en cuenta la escolaridad baja, y su autoestima porque se comparan con las habilidades de sus compañeras”, mientras que la asistente no coincide, pues comenta “todo está bien”. Un aspecto a destacar, es el nivel bajo de escolaridad de los participantes, lo que da lugar a la inseguridad durante el proceso de aprendizaje; optando por imitar a compañeros/as o acaparar la atención de facilitadores y de las participantes, sumado a eso se encuentra la falta de tiempo para recrear una introspección y análisis completo hacia el emprendimiento, de acuerdo al objetivo de las técnicas.

En San Agustín, el técnico presenta dificultades para brindar sugerencias hacia la unidad, por otro lado el asistente, sugiere que es necesaria la coordinación entre técnico y asistente; esto en motivo de la existencia de conflictos al momento de la planificación y reporte que se realiza al FISDL, tales diferencias son percibidas en la ejecución de los talleres. Se debe resaltar que la falta de preparación del técnico es sustentado al no saber contestar la presente pregunta.

En Cinquera, el técnico menciona las siguientes sugerencias para el manual: “Reducir las técnicas en base a los tiempos, hacer menos técnicas al taller. La línea de la vida cuesta que la gente establezca relaciones al conjunto”; en cambio la asistente comenta “Son manejables en su mayoría. Guía muy extensa”. Se habla nuevamente de incongruencia del tiempo con el desarrollo de técnica, en específico “Línea de la vida” implicando una dificultad para que realicen un análisis crítico y reflexión de su vida laboral y personal, del que posteriormente deben exponerlo a sus compañeras/os.

En cuanto a las técnicas que se consideran “manejables” por parte de los facilitadores, utilizan el sentido común, sin llevar a cabo el análisis real del significado de todos los elementos que se trabajan a lo largo de la unidad, sin embargo la eficacia requiere de la puesta en práctica de rasgos profesionales de un facilitador/a (cognitivos, psicomotrices y actitudinales).

La última pregunta que se refiere a los cambios o impacto que perciben los facilitadores en los participantes, se analiza a continuación:

En Tecapán, la técnico describe que: “en su actitud, venían cohibidas, ahora participan, expresan opiniones, sonríen más, clima de confianza entre las participantes y facilitadoras”. La asistente considera “se ven más sonrientes, vestimenta, rostro, son más amables”.

En los datos que se registran de la prueba post de la escala de autoestima de Rosenberg, en este municipio se encuentra que el 29% de los participantes obtiene una mejoría al terminar las unidades uno y dos; en este porcentaje de la población es probable que existan de manera acentuada cambios de actitud, en apariencia y en las relaciones interpersonales que describen la técnico y asistente.

En cuanto a este municipio, es el único que cuenta con el apoyo de la alcaldía en proporcionar desayuno y almuerzo; esta acción colabora en la motivación de las participantes para asistir al curso y satisfacer sus necesidades fisiológicas. Ahora bien, existe un mayor porcentaje de la población que no manifiesta mejoría con el curso 71%. Esto a consecuencia, de que en este municipio se desarrolla cada unidad en una jornada de 8 horas consecutivas; aunque el aprendizaje no es significativo, proporciona confianza hacia las facilitadoras, tomando en cuenta que la técnico expresa empatía y refuerza las ideas de las participantes.

En San Agustín, técnico: “desarrollando la parte comunicativa, definir el proceso del programa”; asistente: “actitudinales, ven la seriedad del programa, asumen la responsabilidad”.

Dentro de los cambios que los facilitadores identifican en este municipio, están las relaciones interpersonales, en las que se percibe además un cambio de actitud, formando parte de las habilidades para la vida según la OMS: relaciones interpersonales y manejo de emociones y sentimientos respecto al PES y en específico al curso. Esto se señala por la misma población, quienes demuestran dudas en relación a su participación y la ayuda que les proporcionarían para sus negocios, las cuales son contestadas por parte de los técnicos referentes del FISDL, suscitando confianza hacia el proyecto.

Sin embargo, el impacto del curso en sí mismo no suscita mejoría en toda la población, resultando sólo en el 24%, mientras que el 57% no mejora. Esto es paradójico, en razón de que es una municipalidad que recibe apoyo por parte de diversas instituciones. No obstante, el énfasis en el compromiso de su salud mental en favor de su emprendimiento, parece no interesarles.

Finalmente en el municipio de Cinquera, el técnico contesta “más confianza, empatía con los participantes, más acercamiento entre ellos, autoestima, mejora significativamente, expresan ideas nuevas y les ayuda a fortalecer”; y a su vez la asistente responde “la metodología aplicada por ser participativa y dinámica”. Este municipio en particular tiene un mayor porcentaje de la población con mejoría (55%) después de recibir el curso.

Cabe mencionar, que dicho municipio no recibe el apoyo suficiente por parte de la alcaldía para proporcionar refrigerio, ya que les brindan únicamente agua, sin embargo, esa falta de incentivo se ve compensando con el desempeño del técnico; quien refleja empatía, utilizando la sonrisa como reforzador positivo de las ideas y el contacto visual constante con todos los participantes.

Esta población se caracteriza por su capacidad de resiliencia, puesto que vivieron con el impacto de la guerra; exhibiéndose armas y artillería que utilizaron a su favor y en su contra; lo que fomenta su identidad y encamina su autoestima a la superación de obstáculos. Aunque, la historia y el elemento social, solo son uno de los elementos para la conformación de una autoestima saludable.

Resultados de la Prueba Pre Test y Post Test (Escala de Autoestima de Rosenberg).

A continuación se presentan los resultados de la Escala de Autoestima de Rosenberg, aplicadas a los participantes antes y después de las unidades I y II.

Cuadro 35 Nivel de autoestima previo

Nivel de autoestima	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Alta	5	36%	13	62%	5	25%
Media	7	50%	8	38%	10	50%
Baja	2	14%	0	0%	5	25%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

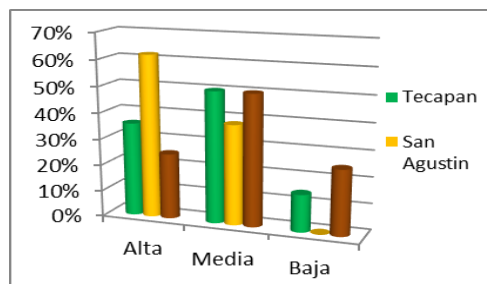


Figura 18 Nivel de autoestima previo

Según se puede apreciar en el cuadro 35, el 0% de la población evaluada en San Agustín, el 14% evaluada en Tecapán y el 25% en Cinquera, presentan autoestima baja, indicando que según información facilitada por los participantes, San Agustín es el municipio que presenta mayor número de organizaciones con programas sociales que favorecen la mejora de la autoestima de los habitantes desde el pasado terremoto del 2001.

En cuanto a la autoestima en punto medio se observa que el 38% de San Agustín, el 50% en Tecapán y el 50% en Cinquera, (1965), al encontrarse en la media, significa que poseen estados de ánimo que tienden a ser inestables y oscilan entre sentirse apto e inútil, acertado y equivocado en su vida, y manifestar estas incongruencias en la conducta, reforzando la inseguridad; a pesar que una autoestima media no representa problemas de autoestima grave, es conveniente mejorarla.

Con respecto a la autoestima alta, los resultados de la escala arrojan que el 25% de Cinquera, el 36% en Tecapán y el 62% en San Agustín, presentan una autoestima alta, es decir, que la población de estos porcentajes, muestra una mínima distancia entre el sí mismo real y el sí mismo ideal y que por ende suelen

actuar los componente afectivo, cognitivo y conductual pertenecientes a la autoestima.

En cuanto a San Agustín, es el municipio donde la población se encuentra con mejor nivel de autoestima antes de iniciar el curso de Habilidades para la Vida, en comparación con los otros dos municipios, concluyendo que tanto en Tecapán como en Cinquera, el 50% de la población evaluada, se manifiesta una autoestima inestable, que por tanto se necesita mejorar.

Cuadro 36 Nivel de autoestima post

Nivel de autoestima	Tecapán		San Agustín		Cinquera	
	F	%	F	%	F	%
Alta	6	43%	10	48%	10	50%
Media	2	14%	10	48%	6	30%
Baja	6	43%	1	5%	4	20%
Total	14	100%	21	100%	20	100%

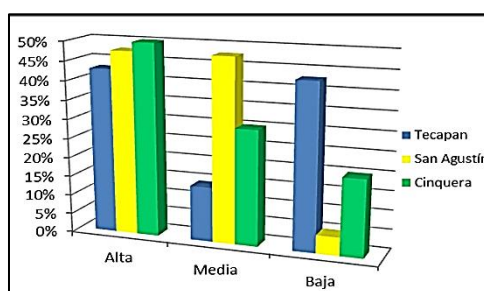


Figura 19 Nivel de autoestima post

Según se presenta en la figura 19 y el cuadro 36, el 5% de la población evaluada en San Agustín, el 20 % en Cinquera y el 43% en Tecapán, presentan una baja autoestima según la escala de Rosemberg, mientras que el 14% en Tecapán, el 30% en Cinquera y el 48% en San Agustín, presentan una autoestima con punto medio, al mismo tiempo que el 43% de Tecapán, el 48 % en San Agustín y el 50% en Cinquera, con autoestima alta.

De modo que según estos datos, el municipio de San Agustín, presenta el menor porcentaje de personas con autoestima baja, seguido por Cinquera, mientras que se analiza que la población en Tecapán, es claramente afectada en su autoestima al terminar las unidades evaluadas, deduciendo según resultados de Cuestionarios, que la unidad dos presenta mayor grado de dificultad para la comprensión en comparación a las técnicas y actividades de la unidad uno, en especial para aquellos participantes con analfabetismo.

Lo anterior se puede contrastar con lo que comenta la técnico de Tecapán, “las técnicas resultan difíciles de comprender para los participantes y eso les hace

sentir mal”, además como describe Calivá (2009), “los adultos son renuentes a las situaciones en que el facilitador o el diseño de los programas los limitan”, es decir que parte de las técnicas didácticas de este curso no son entendibles, influyendo en la autoestima de los/as participantes.

En cuanto al nivel de autoestima en punto medio, el municipio de San Agustín es el que muestra el mayor porcentaje en este nivel y a su vez el único que aumenta sus datos en comparación a la prueba pre test, en tanto que los otros dos municipios disminuyen.

Además, este es uno de los municipios donde las técnicas y el desempeño de los facilitadores influye negativamente en la adquisición de las habilidades para la vida que el curso intenta promover, sobre todo en el autoconocimiento, manejo de emociones y sentimientos. (Ver cuadro 9 y 10).

Finalmente en el nivel de autoestima alta, se observa que aumenta en Tecapán y Cinquera, a diferencia en San Agustín que disminuye un 14%. Es importante mencionar que el tipo de interacción que establece el personal facilitador interviene en dicho aspecto, como lo es el caso de los técnicos de Tecapán y Cinquera que interactúan con los participantes de manera respetuosa, están atentos a su participación y captan su atención, transmitiendo de esta forma que los participantes se sientan aceptados, de acuerdo a lo que plantea Miller (1988), “los enseñantes transmiten fácilmente sentimientos de aceptación o rechazo, simplemente por la distancia que mantienen y tienden a acercarse a los aprendices que gozan de su simpatía”. (Ver cuadro 9).

Análisis de los resultados de la Pre test y post test de la Escala de Autoestima de Rosemberg a través del estadístico “T” de student en los municipios evaluados.

Tabla N°2 del estadístico “T” de student

Sujeto	T	valor crítico
Tecapan	0.59	2.160
San Agustín	1.36	2.086
Cinquera	0.214	2.093
Media	0.36	2.000

Según resultados de la tabla N°2, el valor observado de t en Tecapán es igual a 0.59 siendo menor que el valor crítico de 2.160 para el nivel de significación de $p < .05$; asimismo el valor observado de la T en San Agustín es igual a 1.36, siendo menor que el valor crítico de 2.086 para el nivel de significación de $p < .05$; mientras, en el municipio Cinquera, el valor observado de t es igual a 0.214, siendo menor que el valor crítico de 2.093 para el nivel de significación de $p < .05$; en tanto el resultado de la prueba pre test y post test.

La influencia total del curso sobre los participantes corresponde a $t=0.36$ siendo menor que el valor crítico de 2.000 para el nivel de significación de $p < .05$. Lo cual se interpreta que la eficacia, es decir el logro de los objetivos que propone la guía de facilitación con respecto a las unidades uno y dos, no se cumplen, de acuerdo a los resultados de la escala de autoestima de Rosemberg, la cual no solo sirve para conocer la autoestima, sino que además permite visualizar sobre la identidad y el autodiagnóstico de la persona.

Los resultados obtenidos permiten conocer sobre el alcance de los objetivos del CHV y si estos mejoran la situación de las personas beneficiarias como lo menciona la guía de facilitación:

El primer objetivo del CHV es: “Generar o fortalecer en los/as participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positivo a las personas que están a su alrededor”.

Tal objetivo no se alcanza al terminar las unidades uno y dos, en motivo que las destrezas personales requiere de un conocimiento de sí mismo, es decir “autodiagnóstico” y del fortalecimiento de la autoestima para el alcance de los objetivos, como la define Consuegra (2010), “La autoestima en cuanto que está parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos”. Así mismo se relaciona con lo que indican los autores del modelo humanista en psicología, respecto a las personas con autoestima baja: “Le cuesta obtener sus metas” y “No les gusta esforzarse cuando visualizan riesgos”.

Estas ideas se percibieron en las respuestas de los participantes que obtuvieron puntaje bajo en autoestima.

El siguiente objetivo del CHV es “Que los y las participantes puedan llenar vacíos personales y alcanzar la seguridad, confianza, satisfacción, visión, y sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral”. Con respecto a este, se debe mencionar que uno de los motivos por el cual no se logra en su totalidad, se debe a que la mayoría de las técnicas carecen de comprensibilidad por el referente teórico pues es confuso e incompleto y esto a consecuencia genera lo que cita Calivá (2009) “Muchos de los problemas relacionados con bajos niveles de aprovechamiento, deserción, falta de interés y bajo impacto de los programas de educación permanente están directamente relacionados con el referente teórico de los facilitadores”.

Además se incluye a los facilitadores en su interacción con los participantes, en razón que parecen no ser conscientes de su influencia para generar cambios en los participantes, como lo describen Baltazar & McKinley (2005): “La persona facilitadora ejerce una gran influencia y debe estar consciente de la responsabilidad que tiene en promover la participación democrática y el empoderamiento de un grupo, comunidad o coalición”.

De manera que se observa que el equipo de facilitación debe de prestar mayor atención para detectar el aprendizaje, las necesidades e intereses de sus participantes, además de integrar al mismo proceso de enseñanza/aprendizaje a los de nuevo ingreso, ya que es evidente que algunos de los participantes de todos los municipios se sienten excluidos de lo que se lleva a cabo, al no incorporarlos a dicho proceso. (Ver cuadro 9)

De igual forma se observa en los resultados de la Escala de Autoestima de Rosemberg en su segunda aplicación, que los participantes son afectados en su nivel de autoestima ya que al inicio del curso se presenta un 13% con autoestima baja y al terminar la unidad dos es de 20% en la misma.

Se infiere que a partir de estos datos, este efecto se debe a factores como: la ineficacia de las técnicas didácticas correspondientes a las unidades uno y dos que no cumplen con los criterios que una estrategia didáctica exige; agregando que también, la falta de conocimiento de los participantes sobre en qué consiste la autoestima posterior a la finalización de la unidad de Autoestima e identidad, interviene para que los mismos no relacionen y adapten este conocimiento como nuevo aprendizaje, en vista de que de acuerdo a Calivá (2009), el adulto adapta los nuevos aprendizajes por medio de la experiencia previa “Los adultos han acumulado experiencias previas que les sirven como recursos de aprendizaje, así como una amplia plataforma de la que logran relacionar y adaptar nuevos aprendizajes”.

El tercer objetivo del CHV es “Que cada participante se convierta en un sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento”.

Al hacer referencia a este objetivo, este no alcanza a completarse, a consecuencia que según los resultados de la guía de observación, se observa que en cuanto a la participación activa de los participantes es importante subrayar que tanto el personal técnico como asistente necesitan promover en el aprendiz un papel más activo, a razón de que también la guía de facilitación establece que uno de los principios metodológicos de la formación del CHV, es la formación sobre la base del proceso participativo, distinta al modelo de aprendizaje tradicional; de igual forma, desde el punto de vista de los principios de la andragogía el adulto adquiere sus conocimientos a través de la práctica, tal como lo sustenta Calivá (2009) “El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional”. Por ello las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas, en el sentido de que le provean destrezas para la solución de situaciones de la vida cotidiana.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos que se plantean en la investigación, y los resultados obtenidos se concluye que:

- El diagnóstico de las unidades I y II del CHV determina que el alcance de los objetivos de las mismas no se logran, en motivo que la autoestima de los participantes no supera los resultados estadísticos para una autoestima saludable.
- La metodología “Constructivista-participativa-popular” que fomenta el encargado del CHV y que se encuentra implícita en la Guía de la facilitación, a partir de los principios metodológicos, a pesar que es idónea para el tipo de población no se desarrolla con exactitud en el proceso de enseñanza/ aprendizaje en las técnicas correspondientes a las unidades uno y dos.
- Las fortalezas identificadas en la Unidad I se encuentran, las técnicas centrales en las cuales se destaca “Las tres imágenes”. En cuanto a la unidad II en relación al alcance de los objetivos en las técnicas, sobresale “El mapa de mis relaciones” y “El vendedor de zapatos” al relacionarla con la identificación de actitudes; ya que son las que mayormente se adecuan a las características de la población.
- Respecto a las debilidades de las Unidades I y II, se identifica que los conceptos de autoestima e identidad, autodiagnóstico y sus componentes no son lo suficientemente comprendidos por los participantes; técnicas como “El árbol”, “el F.O.D.A.” han sido vinculadas exclusivamente a nivel de emprendimiento y no personal, mientras que las técnicas de “ la línea de la vida”, “identificación de actitudes”, “Juana trabaja” abarcan únicamente lo personal y no el emprendimiento, creando confusión entre el objetivo y la descripción de cada una de estas en la Guía de facilitación. Además, entre las

dinámicas de animación que ocasionan incomodidad en los participantes, esta “El piojo Juancho”, ya que los adultos muestran renuencias hacia las actividades en las que se sienten avergonzados.

Finalmente, el tiempo estipulado para el desarrollo de las técnicas no concuerdan con la ejecución real hacia los participantes, en motivo que las técnicas no están adaptadas a las características y número de beneficiarios.

- En el desarrollo del CHV se percibe que los facilitadores, no poseen el dominio teórico y práctico para la explicación y ejecución de las técnicas centrales de las unidades evaluadas, puesto que constantemente recurren a sus creencias, es decir al sentido común relacionado a su profesión, lo que dificulta la atención de necesidades de tipo psicológicas como lo es la autoestima, identidad y autodiagnóstico; considerando que desconocen las estrategias para potenciar las habilidades para la vida en los participantes, sin embargo logran ejecutar con facilidad las dinámicas de animación. Por otra parte, se suma la desigualdad entre técnico y asistente en la implementación de las unidades uno y dos, donde al asistente no es considerado como co-facilitador, sino que toma un papel secundario.

6.2 RECOMENDACIONES

A continuación se expresan sugerencias en respuesta a los resultados obtenidos.

- Para alcanzar la eficacia de las unidades I y II del CHV, se sugiere la reestructuración de éstas, que potencialicen la autoestima saludable, a partir del alcance de objetivos de cada una de las técnicas y desempeño apropiado de los facilitadores. Además dichas unidades merecen abordar únicamente el área de autoestima y no a nivel de emprendimiento, ya que se supone que han sido creadas para abordar autoestima y no aspectos del emprendimiento.
- Para tratar la autoestima en los participantes, es necesario realizar una pre-evaluación de su autoestima antes de iniciar con las unidades, para la toma de conciencia en el nivel de autoestima que se encuentra cada participante.

- Para desarrollar la unidad I forma efectiva, específicamente en la autoestima de los participantes, se sugiere que se inicie con el proceso de autoconocimiento, puesto que es la base de la autoestima.
- Los principios metodológicos y técnicas descritas en la guía de facilitación con respecto a las unidades I y II, merecen un bagaje teórico comprensible cuyas estrategias didácticas posean consignas apropiadas del que se pueden auxiliar los facilitadores, sin dar lugar a confusiones y que no afecten en el aprendizaje de los participantes.
- Para potenciar las fortalezas de las unidades I y II, se sugiere la adaptación de las técnicas centrales a las características de los participantes, a la vez reducir el número de técnicas en cada unidad, a fin de ampliar el tiempo de atención personalizada de los facilitadores hacia las necesidades de los beneficiarios, dentro de la jornada a efecto de alcanzar los objetivos de las técnicas; evitando llevar a cabo jornadas de 8 horas o más.
- Los facilitadores al ser agentes de influencia, se recomienda en la selección del personal se incluya una evaluación de autoestima, experiencia comprobada en el tema de autoestima y de habilidades para la vida. A su vez se requiere que uno de los facilitadores posea una formación en carreras humanitarias, en especial Trabajo social y Psicología, de las que se completan entre ellas, fomentando un trabajo en conjunto y equitativo entre ambos facilitadores, dejando de lado el título de puesto de “asistente” y “técnico” sustituidos por facilitador y co-facilitador.

CAPITULO VII. PROPUESTA

Cultivando mí esencia



INDICE

	Pág.
1. Descripción del proyecto.	3
2. Justificación.	4
3. Objetivos del proyecto.	5
4. Beneficiarios del proyecto.	6
5. Localización física y cobertura espacial.	6
6. Estudio de factibilidad y viabilidad del proyecto.	7
6.1 Propuesta de Prueba de autoestima.	8
6.2. Propuesta de Marco teórico para Guía de facilitación.	10
7. Carta didáctica.	17
8. Planes operativos sobre las jornadas de la unidad 1 “Autoestima”	31
Fuentes consultadas de “Cultivando mi esencia”	35



1. Descripción del proyecto.

Tras obtener los resultados de los instrumentos que permitieron evaluar la implementación de las unidades I y II del Curso de Habilidades para la Vida (CHV) ejecutado hacia facilitadores y participantes del Programa de Emprendimiento Solidario (PES) se advierte la necesidad de cambio para la obtención de la eficiencia en el mismo, por lo que se presenta una propuesta.

El proyecto denominado "Cultivando mí esencia", hace énfasis en que los participantes desarrollen un crecimiento personal descubriendo su verdadera esencia, es decir quienes son realmente para facilitar una autoestima saludable.

Dicho proyecto cuenta con una reestructuración y diseño de técnicas, dinámicas, plan operativo e información teórica y práctica de las unidades I y II; así como una propuesta de evaluación de autoestima que esta adaptada al nivel de comprensión de la población beneficiaria de la zona rural, cabe señalar que esta propuesta debe ser desarrollada por facilitadores con profesiones humanistas, de preferencia psicología.

La reestructuración de las unidades responde a la necesidad de comprensividad de contenidos inmersos en cada uno, iniciando desde la denominación; siendo la unidad I "Autoestima" y Unidad II "Identidad". Previo a éstas se muestra jornada de 3 horas que contienen bienvenida, explicación del PES, sus componentes, el CHV del que son parte y aplicación de prueba de autoestima.

La estructura de las unidades, en tiempo corresponde a 9 horas, siendo 6 horas para autoestima y 3 para identidad. Divididas en jornadas de 3 horas, cada una de estas constan de una dinámica de inicio, técnica central y dinámica de cierre, junto a la descripción de los materiales que se requieren; todo ello como se encuentra actualmente, de acuerdo al formato de la guía de facilitación.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Las técnicas y dinámicas sugeridas contienen su respectivo objetivo y descripción con consignas específicas; además se mantienen de igual manera bajo los cuatro principios metodológicos del Curso, que provienen del enfoque humanista:

- Aprender haciendo.
- Aprendizaje colectivo.
- Enfoque de género.
- Aprendizaje participativo.

El fin del CHV es formar en los participantes las diez habilidades para la vida que sugiere la OMS. En las unidades I y II se desarrollan 8 habilidades para la vida, cuya especificación se encuentra en el plan operativo.

El plan operativo posee en resumen los elementos para desarrollar cada una de las jornadas: nombre de las actividades, objetivo que persigue, duración, recursos materiales y la habilidad para la vida que fomenta.

Finalmente la estructura de la propuesta permite la acción del facilitador como agente promotor de la participación y empoderamiento del aprendizaje significativo.

2. Justificación.

El Programa Emprendimiento Solidario ofrece la oportunidad de crecimiento personal, social y económico al apoyar la creación o expansión de emprendimientos en los municipios rurales de alta pobreza, en consecuencia los participantes de dicho programa poseen poca o nula escolaridad y se ausenta el conocimiento integral respecto a la autoestima.

La autoestima junto a la identidad es parte de los contenidos de las unidades del Curso de Habilidades para la Vida, dicho curso persigue generar destrezas personales para ponerlas en práctica en situaciones complejas, específicamente en el emprendimiento, puesto que para ser emprendedor es necesario poseer una autoestima saludable.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

La premisa anterior sirve de base para evaluar la eficiencia de las unidades I y II, cuyo resultado en los participantes no fue lo suficientemente óptimo, como se percibe en el análisis e interpretación de resultados, por lo que la necesidad de una propuesta resulta idónea para el beneficio de los involucrados en dicho curso.

Como resultado la propuesta procura proveer a los facilitadores el conocimiento y practicidad comprensible de los principios metodológicos en el cumplimiento de objetivos y desarrollo de las técnicas y dinámicas de las unidades I y II, relacionándolas con el desarrollo de las habilidades para la vida que propone la OMS.

En consecuencia se espera que a través de la propuesta “Cultivando mí esencia” los participantes desarrollen un crecimiento personal amplio que les permita descubrir la esencia de quienes son realmente, que les dirija a un aprendizaje significativo que fomente una autoestima saludable e identidad, en su vida personal y emprendimiento, de manera que no abandonen su propósito de ser un emprendedor/a, de modo que mejore su calidad de vida.

3. Objetivos del proyecto.

Objetivo general:

- ✓ Proporcionar una propuesta que oriente una autoestima saludable mediante el diseño y reestructuración teórica y práctica de las técnicas y dinámicas correspondientes a las unidades I y II del Curso de Habilidades para la Vida del Programa Emprendimiento Solidario del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL).

Objetivos específicos:

- ✓ Fundamentar el contenido teórico para la estructuración y descripción de las unidades I y II del Curso de Habilidades para la Vida.
- ✓ Diseñar y/o estructurar técnicas y dinámicas de acuerdo al tiempo, objetivo y contenido de las unidades I y II manteniendo los principios metodológicos del Curso de Habilidades para la Vida.
- ✓ Fomentar las habilidades para la vida en cada dinámica inicial, técnica central y dinámica de cierre en las unidades I y II del CHV.



4. Beneficiarios del proyecto.

Personal encargado del CHV del FISDL, facilitadores del Curso y Participantes del Programa Emprendimiento Solidario.

- **Personal encargado del FISDL.** Se provee en la guía información teórica oportuna de las unidades I y II, manteniendo los principios metodológicos para el alcance de las habilidades para la vida.
- **Facilitadores del Curso.** Poseerán instrucciones específicas que deben acatar en el desarrollo de las unidades I y II del CHV, que permitan la comprensión e interacción necesaria con los participantes, además se provee de argumentos teóricos para profundizar en la importancia para el alcance de objetivos en cada unidad.
- **Participantes.** Quienes son de escasos recursos, que viven en lugares vulnerables, excluidos a nivel social, poca o nula educación académica. Las unidades I y II proveerá a participantes el conocimiento real de sí mismo y de las personas que le rodean orientando a la autoestima saludable y formación de identidad.

5. Localización física y cobertura espacial.

La realización de las jornadas del PES incluyendo el CHV se traslada hasta los municipios de alta pobreza y vulnerabilidad, específicamente a los lugares aledaños y conocidos por los participantes, como por ejemplo: alcaldía, casa comunal y como último recurso campo abierto; sin embargo se recomiendan los dos primeros. Los facilitadores suelen ser habitantes del municipio o de otro próximo.

Se requiere que el espacio que se presta para tales formaciones cuente con higiene, iluminación adecuada, ventilación, espacio adecuado al número de participantes y sin contaminación acústica. En cuanto al tiempo, los participantes son agrupados a días y horarios de su conveniencia.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

6. Estudio de factibilidad y viabilidad del proyecto.

Para conservar la viabilidad se debe evaluar periódicamente la relación entre los objetivos de las unidades I y II y los cambios conductuales de los participantes después de dichas unidades. En cuanto a la evaluación de la eficiencia se propone implementar una prueba de autoestima antes y después de las unidades I y II o del todo el CHV.

La prueba de autoestima debe ser de acuerdo a la escolaridad de los participantes, en este caso se propone la siguiente prueba de autoestima; el cual ha sido estructurado según indicadores básicos sobre los pensamientos en cuanto a los niveles de autoestima alto, mediante las opciones de respuesta ubicadas a la izquierda de cada ítem, a excepción del ítem 4 que se encuentra la opción negativa al lado izquierdo, mientras las preguntas 5, 9 y 10 representan las primeras opciones como positivas.

Para evaluar el nivel bajo de autoestima, se encuentran las opciones de respuestas al lado derecho y las segundas opciones de las preguntas 5, 9 y 10. Dependiendo de las opciones mayormente marcadas, se puede realizar una valoración sobre el nivel de autoestima del /la participante.

Es importante destacar que esta prueba, requiere de la validación respectiva por parte de profesionales de psicología, ya que únicamente facilita una apreciación general sobre los niveles de autoestima.

En cuanto a su aplicación, se recomienda que el facilitador guíe la lectura grupal de la prueba, iniciando desde las indicaciones hasta las preguntas con sus respectivas opciones de respuestas, dando espacio para dudas y explicación para la comprensión de estas, así como espacio para que los participantes marquen su respuesta, de tal manera que las personas que no saben leer y escribir se guíen a través de la lectura del facilitador y de las imágenes que representan las opciones de respuesta.

Además se debe indicar que esta prueba debe ser contestada de forma individual evitando consultar a los compañeros y compañeras sobre la respuesta.

6.1 Propuesta de Prueba de autoestima.

Prueba de autoestima

Nombre: _____ edad: _____ Municipio: _____

Indicaciones: Siga la lectura según el facilitador indique y marque con una X en el espacio blanco a la par de la cara que mejor represente su modo de pensar.

AUTOESTIMA

1. Cuando te levantas por la mañana y te miras al espejo, ¿qué es lo que dices?

 <p>¡Te veo muy bien esta mañana! Y estás a punto de tener un gran día.</p>	 <p>¡Oh, no, otra vez tú, no es posible! ¿Porqué te molestas en salir de la cama?</p>
--	--

2. Cuando fallas en algo o cometes un grave error, ¿qué es lo que te dices a ti mismo?

 <p>Todo el mundo tiene derecho a fallar o cometer errores todos los días.</p>	 <p>¡Ya lo echaste a perder! ¿Es que no puedes hacer nada bien? Parece como si no supieras.</p>
--	--

3. Cuando tienes éxito en algo, ¿qué es lo que te dices a ti mismo?

 <p>¡Felicidades! ¡Debes sentirte orgulloso de ti mismo!</p>	 <p>Podrías haberlo hecho mejor, si te hubieras esforzado lo suficiente.</p>
---	---

4. Acabas de hablar con alguien a quien rindes cuenta, (como un proveedor, cliente o asociado).
¿que es lo que te dices a ti mismo?

 <p>Has hecho mal, causarás problemas</p>	 <p>Cualquier mal entendido no provocará que fracase en lo que estoy haciendo.</p>
--	--

5. Acabas de salir de la primera reunión del club en el que te inscribiste, ¿qué te dices a ti mismo?

 <p>Estuvo divertido, conociste a algunas personas que te agradaron. Y hasta se rieron del chiste que contaste.</p>	 <p>Hablaste demasiado y no le caíste bien a nadie. A todo el mundo le desagradó tu chiste.</p>
--	--

AUTOESTIMA

6. Acabas de salir de la casa de un amigo, después de salir juntos, ¿qué te dices a ti mismo?



Fue muy divertido. ¡Realmente le caes bien a tu amigo!



Tu amigo solamente te hizo creer que le caías bien. Probablemente nunca te volverá a invitar.

7. Cuando alguien te dice un cumplido o dice "me caes bien", ¿qué es lo que te dices a ti mismo



¡Te lo mereces!



Nadie te dice un cumplido a menos que quieran algo de ti. Además no te lo mereces.

8. Cuando alguien a quien estimas te falla, ¿qué te dices a ti mismo?



Han herido tus sentimientos, pero te repondrás. Después puedes tratar de averiguar qué fue lo que pasó.



Esto prueba que no le caes bien a esa persona.

9. Cuando le fallas a una persona que estimas, ¿qué es lo que te dices a ti mismo?



No es bueno, y no es gracioso, pero algunas veces las personas llegan a fallar. Reconoce lo que hiciste y sigue adelante con tu vida.



¿Cómo pudiste hacer algo tan terrible? Deberías sentirte avergonzado de ti mismo.

10. Cuando te sientes necesitado o inseguro de ti, ¿qué te dices a ti mismo?



Todos se sienten así algunas veces. Pide un abrazo a tu madre o acuéstate abrazado a tu almohada, y pronto te sentirás bien.
o consejo a alguien de

confianza



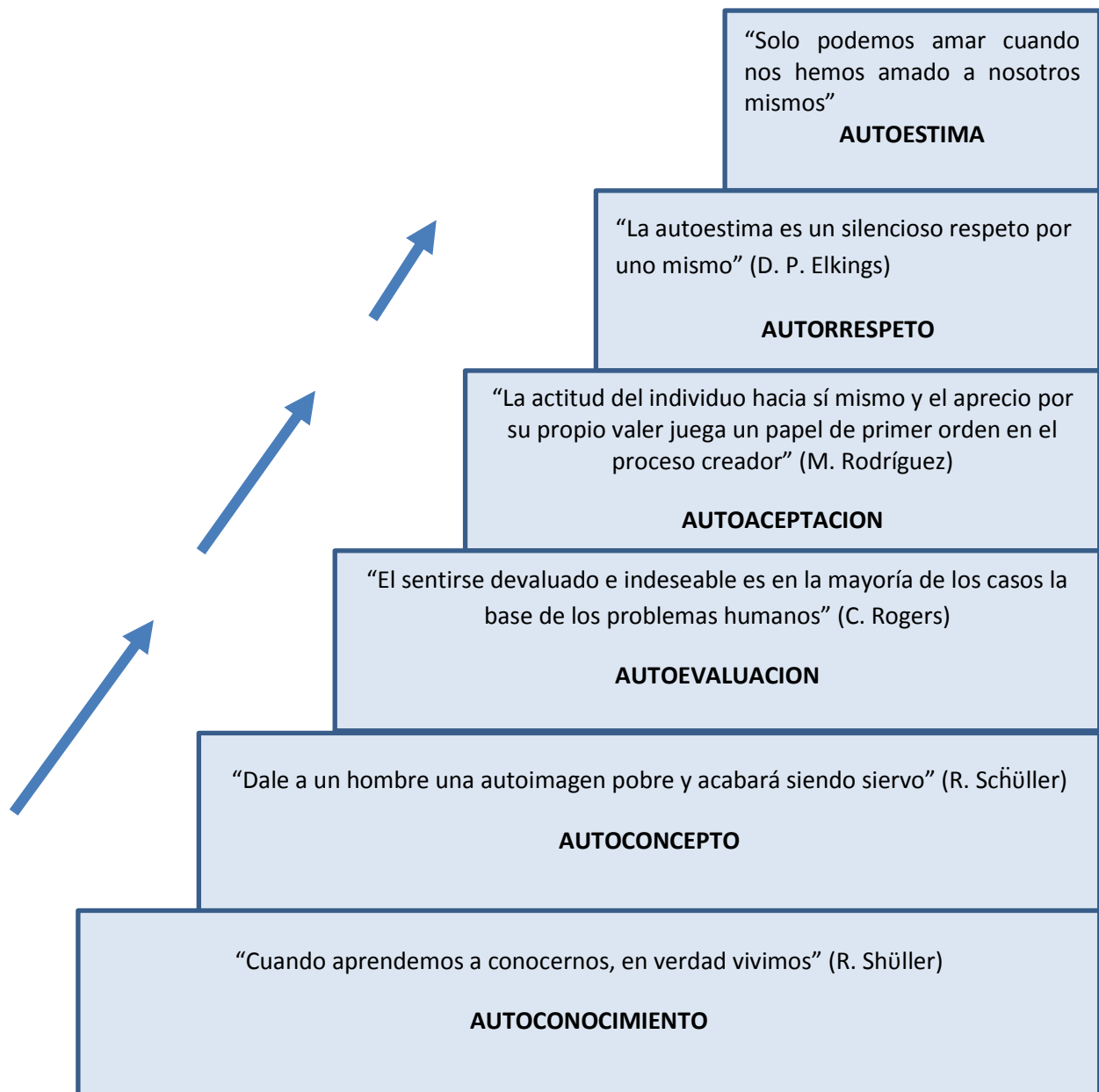
¡Madura! No seas tan infantil. ¡Eso es muy desagradable!



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

6.2. Propuesta de Marco teórico para Guía de facilitación.

Escalera de autoestima





“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Elementos de la autoestima.

1- Autoconocimiento.

"Cuando aprendemos a conocernos, en verdad vivimos". R. Schuller

Es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades y debilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es; conocer por qué y cómo actúa y siente el individuo. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado sino que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes no funciona de manera eficiente, las otras se verán modificadas y su personalidad será insegura, con sentimientos de ineficiencia y desvaloración.

2- Autoconcepto.

"Dale a un hombre una autoimagen pobre y acabará siendo siervo" (R. Schüller)

Es una serie de creencias y valores acerca de sí mismo, que se manifiestan en la conducta. Si alguien se cree tonto, actuará como tonto, si cree que es inteligente o apto, actuará como tal.

3- Autoevaluación.

"El sentirse devaluado o indeseable es, en la mayoría de los casos, la base de los problemas humanos" (Carl Rogers)

Refleja la capacidad interna de calificar las situaciones: si el individuo las considera "buenas" , le hacen sentir bien y le permiten crecer y aprender, por el contrario si las percibe como "malas", entonces no le satisfacen, carecen de interés y le hacen sentirse devaluado, mal, incompetente para la vida, no apto para una comunicación eficaz y productiva.

4- Autoaceptación.

"La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio de su propio valor juegan un papel de primer orden en el proceso creador". Mauro Rodríguez

Es admitir y reconocer todas las partes de nosotros mismos como una realidad, un hecho, reconocer nuestra forma de ser y sentir. Al aceptarse tal como es, la persona puede transformar lo que es transformable.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

5- Autorrespeto.

"La autoestima es un silencioso respeto por sí mismo". Dov Peretz Elkins

Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Tiempo para atenderse, cuidarse, protegerse y darse a sí mismo.

6- Autoestima.

"Sólo se podrá respetar a los demás cuando se respeta uno a sí mismo; sólo podremos dar cuando nos hemos dado a nosotros mismos; sólo podremos amar cuando nos amemos a nosotros mismos" Abraham Maslow.

Es la síntesis de todos los pasos anteriores. Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades; se acepta y se respeta. El tener la autoestima alta es sentirse bien, valioso, apto para entablar relaciones humanas adecuadas y una comunicación productiva.

Mientras que Consuegra (2010), describe la autoestima como:

“Autoimagen o autoevaluación positiva, que surge cuando se compara el si mismo real con el si mismo ideal. A partir de esto, la persona se juzga a si misma de acuerdo con los estándares y expectativas sociales que ha incorporado a su autoconcepto. La autoestima en cuanto que esta parcialmente basada en sentimientos de autoeficacia, tiene mucho que ver con el logro de objetivos y con la forma de reaccionar a las dificultades o fracasos; las personas de autoestima alta trabajan mas arduamente, tienen mayores logros y se arredran menos ante los fracasos que los de baja autoestima, aunque a veces persisten inútilmente en tareas irresolubles”.

Los niveles de autoestima son dos según las corrientes humanistas.

1. Nivel bajo de la Autoestima.



Carl Rogers, expuso que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados.

Sin duda, la baja autoestima es la que orienta una actitud y comportamientos de forma contraria a su propio bienestar y sabotea los momentos de felicidad y los logros que se pueden obtener en la vida.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

La baja autoestima es causa generadora de disfuncionalidades, de la toma de decisiones o de realizar elecciones perjudiciales.

La calidad de vida disminuye o no se consigue el bienestar deseado por tener sentimientos y actitudes de inferioridad, de falta de merecimiento, soledad e inseguridad. Desde luego, los pensamientos y la actitud no están direccionados a buscar el beneficio propio ni el aprendizaje personal, sino que está centrado en las carencias, en el pasado que no es del propio agrado y en el futuro que no deparará nada mejor.

a. Nivel alto de autoestima

Según Branden (1995), tener una autoestima alta, equivale a sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona. Describiéndose "como el sistema inmunitario de la conciencia, que proporciona resistencia, fuerza y capacidad para la regeneración", que ayuda para resolverlos de la mejor forma posible las situaciones a las que nos enfrentamos.



Características de personas con nivel bajo de autoestima, según autores del modelo humanista.

Características de personas con nivel bajo de autoestima	Características de las personas con autoestima alta.
Se frustran con facilidad	Les gustan los retos y no les temen.
Piensen que no pueden, que no saben nada.	Conocen sus cualidades y tratan de sobreponerse a sus defectos.
Tienen miedo a lo nuevo y evitan los riesgos.	Expresan su opinión.
Son muy pasivos, evitan tomar la iniciativa.	No temen hablar con otras personas.
Dificultad en las relaciones interpersonales	Son capaces de tener intimidad en sus relaciones.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Tiene deseo excesivo de complacer: no se atreve a decir "no", por temor a desagradar y perder la benevolencia del peticionario.	Saben identificar y expresar sus emociones a otras personas.
Dependen mucho de otras personas para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.	No se deja manipular, aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado y conveniente.
No están satisfechas consigo mismas, piensan que no hacen nada bien.	Participan en las actividades que se desarrollan en su centro de estudio o trabajo.
No conocen sus emociones, por lo que no pueden expresarlas.	Se vale por sí mismas en todas las situaciones, implica dar y pedir apoyo.
Son hipersensibles a la crítica, y la hace sentirse fácilmente atacada y a experimentar resentimientos	Saben que cosas pueden hacer bien y qué pueden mejorar.
Manejan mucho sentimiento de culpa cuando algo sale mal	Aprenden actividades nuevas.
En resultados negativos buscan culpables en otros.	Reconocen cuando se equivocan.
Creen que son los feos	Se sienten bien consigo mismos.
Se alegran ante los errores de otros	Tiene consideración por los otros, sentido de ayuda y están dispuestos a colaborar con las demás personas.
No se preocupan por su estado de salud	Se aventuran en nuevas actividades.
Son pesimistas, creen que todo les saldrá mal, por miedo excesivo a equivocarse	Son organizados y ordenados en sus actividades.
Cree que es una persona poco interesante	Defienden su posición ante los demás.
Cree que causa mala impresión en los demás	Son creativas y originales, inventan cosa, se interesan por realizar tareas desconocidas,
Le cuesta obtener sus metas	Luchan por alcanzar lo que quieren.
No les gusta esforzarse cuando visualizan riesgos.	Son responsables de sus acciones.
Se desprecia y humilla a los demás.	La persona se respeta a sí misma y a los demás. ideal de sí mismo/a.
	Su auto concepto es positivo y realista.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Definición de Identidad

Se puede puntualizar como la concepción y expresión que tiene cada persona acerca de su individualidad. De manera completa se define en el Diccionario de Psicología de Consuegra (2010):

“Sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana. Según el psicólogo James Marcia, quien ha expandido y clarificado la teoría de Erikson, la identidad es una organización interna, auto-construida y dinámica de impulsos, capacidades, creencias e historia individual. A partir de esta definición identificó cuatro estados, de acuerdo a presencia o ausencia de crisis y compromiso, los dos elementos según Erikson son cruciales para la formación de identidad en la adolescencia”.

Es decir la seguridad en el rol, vocación, papel que juega el individuo en la sociedad, en base al compilado de características, atributos, creencias y personalidad permite la preparación de la identidad.

Importancia de la autoestima e identidad en el emprendedor.

Es del conocimiento de todo profesional, a pesar de representar un aspecto relativamente pequeño dentro de la psicología de las personas, una autoestima sana logra dar un gran impulso a una persona para enfrentar todo lo que le sucede o pueda minorarla. Pero con frecuencia al iniciar un negocio, las personas no le dan la debida atención a esta.

Al poseer una autoestima baja, se suele anular cada uno de las cualidades, por ejemplo, una persona con baja autoestima incrementa considerablemente todos sus defectos y disminuye la percepción de sus propias virtudes, mientras que una persona con alta autoestima no disminuye la percepción de sus defectos ni de sus virtudes.

Es decir, que una adecuada autoestima facilita un autoevaluación realista de cualidades, habilidades, aptitudes y de la manera de actuar de nosotros mismos, también potencializa la práctica de las fortalezas y el trabajo en las debilidades.



Aunque no es necesaria una autoestima alta para la identificación a grupos o ideales populares, pero si lo es para el proceso de alcance de las metas porque pueden conllevar obstáculos en su proceso. De lo contrario se puede perder la identidad con la que al inicio se relacionó.

La base de una autoestima elevada es la autoconfianza, autorresponsabilidad, el amor consigo mismo, es saber afrontar nuestros problemas dejar de echarle la culpa a los demás por lo que está pasando en nuestra vida. Es creer en las propias capacidad y habilidad para encontrar soluciones.

Características de un Emprendedor.

Todo emprendedor/a cuenta con características positivas las cuales son:

- Confianza y seguridad en las propias habilidades.
- Capacidades de liberar.
- Ser un buen comunicador.
- Tener facilidad de negociación.
- Capacidad de decisión.
- Perseverancia y esfuerzo para alcanzar los objetivos propuestos.
- Poder encontrar soluciones a los problemas.
- Estar comprometido con el proyecto.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

8. Carta didáctica.

Jornada # 1

Bienvenida y presentación del Programa de Emprendimiento Solidario y del Curso Habilidades para la Vida.

Objetivo General: Realizar la inauguración del Curso a través de la descripción de los lineamientos e información relevante del mismo que permita un espacio de sana convivencia entre participantes y facilitadores.

Tiempo: 3 horas

Recursos materiales: Plumón o pilot, papelógrafo, lana, cartulina para los gafetes, papel de colores para la dinámica “Gotas de crecimiento” y hojas de evaluación de la autoestima según el número de participantes.

Descripción de la Jornada:

❖ **Dinámica de inicio: “Conociéndote”.**

Objetivo: Establecer un espacio de adecuada convivencia y de seguridad en el Programa que facilite la construcción de conocimientos y habilidades a lo largo del curso.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollo:

- Se entrega a cada participante un gafete con su nombre, se forma un círculo y se da la siguiente consigna: cada participante debe mencionar su nombre y una característica con la letra de inicial de alguno de sus nombres, por ejemplo: Ana y soy amable; y así sucesivamente todo el grupo incluyendo facilitadores. Indicando asimismo que deben poner atención a todas las participaciones en especial a los que se encuentran a su lado.
- Una vez hayan terminado, se les indica que deben decir el nombre y cualidad que menciona el/a compañero/a que está a su derecha, de no recordarlo se puede apoyar de la ayuda de los demás participantes.
- Al terminar, todos se dan un aplauso.

❖ **Presentación de los objetivos y estructura del CHV y PES.**

Objetivo: Realizar una presentación del Programa Emprendimiento Solidario y del Curso Habilidades para la Vida con sus unidades para favorecer la confianza entre facilitadores y participantes.

Tiempo: 25 minutos.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Desarrollo:

- Se inicia haciendo una desmitificación sobre el Programa y el Curso, partiendo de la realidad de los/as participantes.
- Se presentan y explican los objetivos del Curso, la estructura y el tiempo requerido, a la vez que se aclaran los mitos que comúnmente se generan sobre el curso.

❖ **Dinámica “Gotas de crecimiento”.**

Objetivo: Establecer normas de convivencia que se mantendrán a lo largo del curso, que fomenten el aprendizaje participativo y colectivo.

Tiempo: 40 minutos.

Desarrollo:

- Los facilitadores presentan un cartel, donde en la parte superior contiene una nube y en la parte inferior una planta pequeña y otra de grande.
- Se le entrega a cada participante un papel en forma de gota, donde deben escribir una norma de convivencia que se tiene que cumplir a lo largo del curso, pasando a explicar el porque de la elección de dicha norma para pegarla bajo la nube.
- Luego el facilitador debe explicar que todos iniciamos el curso como esa pequeña planta, pero que el cumplimiento de las normas que cada uno ha aportado y que están representadas en gotas facilitará una sana convivencia a lo largo del Curso, además permitirá un crecimiento personal y al final del curso terminaremos como la planta grande que se representa en el cartel.

❖ **Aplicación de instrumento para la evaluación de autoestima.**

Objetivo: Aplicar un instrumento para evaluar el nivel de autoestima de los participantes al iniciar el curso, a fin de identificar las necesidades en dicha área.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollo:

- Se entrega a cada participante las hojas que evalúan autoestima.
- El facilitador da la consigna que las hojas que se les entrega sirven para conocer como nos sentimos en diferentes situaciones, que son de fácil respuesta, ya que solo se requiere marcar con una “X”, la cara que mejor represente su modo de pensar, contestando sin mirar al compañero o compañera y señalando que las respuestas son personales, no existen respuestas incorrectas, las correctas son las que conteste con sinceridad.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

- Después el facilitador dirige la lectura del instrumento en voz alta, pausando en cada pregunta para dar espacio de responder a los participantes, a la vez que el otro facilitador se encuentra ayudando a las personas que no pueden leer y escribir.

❖ **Dinámica de cierre: “La silla sorpresa”**

Objetivo: Promover una actitud de compromiso y de responsabilidad en los participantes dentro del curso.

Tiempo: 25 minutos.

Desarrollo:

- Antes que los/as participantes lleguen a la jornada, los facilitadores colocan bajo diferentes sillas, tiras de papel que contengan las preguntas:
¿Qué es lo que espera del curso?
¿Para que cree que le ayudara el curso?
¿A qué se compromete en este curso?
- Al iniciar esta dinámica se solicita a los participantes que se levanten y todos cambien de silla dos o tres veces.
- Ya sentados, se indica que busquen bajo su silla la tira de papel, aquellos que la tengan deben responder a cualquiera de las preguntas descritas con anterioridad.

Unidad 1

Objetivo General: Desarrollar jornadas instructivas que trabajen los elementos de autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, autoaceptación y autorrespeto orientados a la mejora de la autoestima en los/as participantes.

Objetivos específicos:

- Efectuar actividades que conlleven al autoconocimiento en los participantes para mejorar su autoestima.
- Contribuir a una adecuada autoevaluación de los participantes que facilite la autoaceptación.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

Jornada # 2

“Autoconocimiento”

Objetivo: Orientar el autococimiento en cada participante de manera práctica y constructiva al identificar sus propios pensamientos acerca de si mismos.

Tiempo: 3 horas

Recursos materiales: el cartel con las normas de convivencia, dos pelotas pequeñas, papel de colores para la elaboración de las tiras que presenta las frutas, hoja del cuadernillo de participantes ¿Quién soy?, globos, cartel o papelógrafo, alfiler o lápiz de punta fina para reventar los globos.

❖ **Dinámica de inicio: “Pelando las frutas”.**

Objetivo: Facilitar el autoconocimiento a partir de frases incompletas sobre los diferentes ámbitos de vida personal desde el modo de pensar, sentir y actuar.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollo:

El facilitador previamente a la actividad escoge el nombre de dos frutas de estación o mayormente conocidas en el municipio, para titular el nombre de la actividad: “Pelando el mango”, o “Pelando la piña”.

Luego tiene que escribir en tiras de papel del color alusivo a la fruta elegida, frases incompletas, pensamientos y conductas de acuerdo al número de participantes sin exceder veinte frases, forrando con estas tiras dos pelotas:

1. Si pudiera tener un deseo, seria _____
2. Me siento feliz cuando _____
3. Me siento muy triste cuando _____
4. Me siento muy importante cuando _____
5. Me enojo cuando _____
6. Un pensamiento que habitualmente tengo es _____
7. Cuando me enojo yo _____
8. Cuando me siento triste, yo _____
9. Cuando tengo miedo, yo _____
10. Algo que quiero, pero que me da miedo pedir, es _____
11. Amo a _____
12. Algo que hago bien es _____
13. Si fuera anciano (a) _____
14. Si fuera niño (a) _____



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

15. Lo mejor de ser yo es _____
16. Necesito _____
17. En mi tiempo libre _____
18. Con mi familia _____
19. Con mi pareja _____
20. En mi trabajo _____
21. Físicamente soy _____
22. Mis oficio es _____
23. Mis actividades más importantes _____

Posteriormente debe escribir en un cartel las frases incompletas dejando un espacio para escribir las respuestas de los participantes.

- Después de dar la bienvenida el facilitador pide a los/as participantes que formen un círculo y presentando las pelotas que representa la fruta elegida, se da la siguiente consigna: “Estas frutas necesitan ser peladas y para ello pasaran por cada uno de nosotros/as mientras oímos una música de fondo y cuando esta pare las personas que se queden con las frutas deben quitar una tira, leerla y contestar brevemente la frase con lo primero que se les venga a la mente, sin sobrepasar los 20 segundos en su respuesta.
- Cada respuesta de los/as participantes es anotada por el otro facilitador en el cartel, según la frase a la que corresponda.
- Al finalizar uno de los facilitadores debe leer las frases con sus respuestas escritas en el cartel, y reflexionar que cada respuesta es correcta porque reflejan los intereses, historias de vida y apreciaciones de si mismas, indicando que algunos pueden haberse sorprendido de su respuesta sin embargo esta sirve para que nos conozcamos más a nosotros mismos. Felicítándoles por su participación y sinceridad al contestar.

❖ Repaso de la jornada anterior.

Objetivo: Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.

Tiempo: 10 minutos

Desarrollo:

- Recordatorio de las normas de convivencia.
- Espacio para preguntas y respuestas.

❖ Técnica Central: “¿Quién soy?”.

Objetivo: Incentivar a los participantes en la formación de su propio autoconcepto, siendo conscientes de sus emociones, actitudes, creencias, valores y cualidades.

Tiempo: 1 hora 30 minutos.



Desarrollo:

- Con una actitud empática y amable, el facilitador introduce la técnica preguntando a tres o cuatro personas ¿Quién es usted?, algunos pueden contestar con su nombre, “Soy Daniel” o “Martha”, entonces el facilitador responderá, “muy bien, ese es su nombre, pero ¿Que me puede decir de usted? Porque nosotros tenemos creencias de nosotros mismos que se reflejan en nuestra conducta, por ejemplo: si yo creo que no puedo cocinar, no voy a poner cocinar, si creo que soy una persona responsable, voy a tratar de cumplir puntualmente con las responsabilidades en todo lugar.
- Después el facilitador debe indicar que se trabajara sobre la hoja del cuadernillo que simboliza aspectos que corresponden a la definición de su propio concepto. Acá el facilitador da un ejemplo del concepto auxiliándose de un diccionario buscando la palabra lápiz, papel, etc.
- Seguidamente el facilitador, explica a los participantes que es una emoción, actitud, creencia, una cualidad y un valor, mediante imágenes que representen a cada elemento.
- Después uno de los facilitadores, debe dar un ejemplo que permita poner en práctica lo anteriormente expuesto; donde cada participante aporte sus ideas acerca de un personaje reconocido, por ejemplo: El cipitío, la chilindrina, pedro pica piedra, etc, sin hacer alusión a tipos de animales, personajes políticos, religiosos.
- Luego se les indica a los participantes que dibujen su mano y que en cada dedo escriban un elemento, según se indica en el cuadernillo.
- El facilitador debe solicitar que formen un círculo sentados en su silla, mientras pasa por cada uno de los participantes con un espejo de tamaño regular, de manera que puedan ver todo su rostro; incentivándoles a que dirijan su vista hacia el espejo, mirándose sin temor ni vergüenza alguna.
- Posteriormente se explica, que mientras se observa en el espejo se dirá a sí mismo/a en voz alta, con la ayuda del facilitador cada uno de los aspectos a través de la siguiente consigna: *“Aquí tengo su cuadernillo con la imagen de su mano y los aspectos que usted ha escrito, voy a leerle uno por uno mientras usted repite después de mí, sin dejar de mirarse en el espejo”*.
- El facilitador inicia con la frase “Mi nombre es (nombre del participante) y soy... (nombrar la emoción, por ejemplo: soy alegre)”; se le solicita al participante que repita la frase que el facilitador le menciona con cada uno de los aspectos.
- Al finalizar, con todos los participantes, se les felicita por su esfuerzo y se realiza una reflexión sobre como se sienten con la actividad y porque es importante que hayan formado su propio concepto; es decir aprender a definirse a sí mismo/a.
- Al finalizar esta actividad, uno de los facilitadores les asigna a los participantes la tarea de llevar para la siguiente jornada, una fotografía reciente de sí mismo/a, haciendo énfasis que será de utilidad para desarrollar la actividad que se llevará a cabo.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

❖ **Dinámica de cierre: “El sol brilla”**

Objetivo: Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.

Tiempo: 30 minutos

Desarrollo:

- Previo a la dinámica, los facilitadores escriben en tiras de papel que contengan las siguientes preguntas:
 - ¿Qué fue lo nuevo que aprendí?
 - ¿Qué es lo que no me queda claro del contenido?
 - Dé un ejemplo de como puede poner en practica lo aprendido en esta jornada.
- El/la facilitador/a, introduce las tiras de papel en globos, que debe colocar en un cartel o papelógrafo.
- Esta dinámica se desarrolla con los participantes sentados en sus sillas formando un círculo, donde el facilitador se ubica en medio del grupo.
- Uno de los facilitadores, les indica que al escuchar la frase “*El sol brilla*”, deben responder a coro ¿en donde?, y el facilitador responde por ejemplo: aquellos/as que se sienten felices este día; entonces los participantes que se sienten felices ese día se levantan y cambian de asiento, indicándoles que no deben golpearse entre sí.
- Los/as participantes que se queden sin asiento, se les invita a que pasen al frente a reventar un globo con aguja o alfiler y responder a la pregunta que se encuentre dentro de este.
- Al finalizar, todos/as se dan un aplauso terminando la jornada.

Jornada # 3

“Autoevaluación y Autoaceptación”

Objetivo: Fomentar en los/as participantes una autoevaluación y autoaceptación para reconocerse como seres únicos y capaces de transformar su realidad.

Tiempo: 3 horas

Recursos materiales: Páginas de periódico o de color, tirro, caja, tiras de papel, papelógrafo, una fotografía de cada participante, pilot, lapiceros y el cuadernillo.



Desarrollo:

❖ **Dinámica de inicio: “Buscando a un emprendedor/a”**

Objetivo: Generar en los participantes una autoevaluación sobre las cualidades que debe poseer como emprendedor/a.

Tiempo: 40 minutos.

Desarrollo:

- El facilitador/a utiliza páginas de periódico o de color, de acuerdo al número de participantes y se les entrega a cada uno un trozo de tirro, para pegar su página sobre el suelo en el lugar donde se encuentran ubicados.
- Se les pide que se pongan de pie sobre la hoja, mientras el facilitador/a pasa a cada participante una caja, dentro de la cual deben escoger una tira de papel que tiene escrita una cualidad que debe poseer un emprendedor/a, sin comentarla con sus compañeros/as hasta que el facilitador dé las indicaciones.
- Dentro de las cualidades de un emprendedor, que uno de los facilitadores debe retomar se encuentran:
 - ✓ Confianza y seguridad en las propias habilidades.
 - ✓ Capacidades de liderar.
 - ✓ Ser un buen comunicador.
 - ✓ Tener facilidad de negociación.
 - ✓ Capacidad de decisión.
 - ✓ Perseverancia y esfuerzo para alcanzar los objetivos propuestos.
 - ✓ Poder encontrar soluciones a los problemas.
 - ✓ Estar comprometido con el proyecto o emprendimiento.
- El facilitador, indica que contará una historia, en la que se encuentra con diferentes amigos/as emprendedores que se caracterizan por una cualidad en específico, haciendo una remembranza de lo que era una cualidad; término explicado en la jornada # 2.
- Les indica que al nombrar la cualidad que les corresponde deben cambiar de lugar, preguntándoles si tienen dudas con respecto a la actividad.
- Uno de los facilitadores, inicia con la historia, tomando en cuenta cada una de las cualidades de un emprendedor/a, por ejemplo: “*En la alcaldía me encontré a un amigo/a emprendedor que es o que tiene.... (confianza y seguridad en sus propias habilidades).* Y al decir “*me encontré a un emprendedor*”, todos cambian de estación.
- Seguidamente, el facilitador/a pregunta ¿Quién tiene ésta cualidad?, y el participante que responda cambia de lugar inmediatamente, y al decir “*me encontré a un emprendedor*”, todos cambian de estación.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

- El participante que no logre cambiar de lugar se le pide que responda a las preguntas ¿posee usted esa cualidad? Y ¿Cómo la practica?; en caso de que no la posea, preguntar ¿Qué puede hacer para desarrollar esa cualidad?
- Al terminar la dinámica, se hace una reflexión sobre el listado de cualidades de un emprendedor, plasmadas en un cartel, enfatizando sobre la importancia de una autoestima saludable para el desarrollo de estas cualidades.

❖ Repaso de la jornada anterior.

Objetivo: Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.

Tiempo: 10 minutos

Desarrollo:

- Recordatorio de las normas de convivencia.
- Espacio para preguntas y respuestas.

❖ Técnica central: “Así soy yo”.

Objetivo: Sensibilizar a los participantes para el reconocimiento y aceptación personal mediante la introspección.

Tiempo: 50 minutos.

Desarrollo:

- El facilitador inicia con un ejercicio de respiración diafragmática, brindando las siguientes indicaciones:
 - Invita a que se coloquen en una posición cómoda, sentados de forma que su espalda haga un arco y deje caer su espalda y hombros, colocando sus brazos sobre sus piernas.
 - Les indica que cierren sus ojos, y solicitando que hagan todo lo que les diga: “Respire profundamente de forma que el aire logre llenar todos sus pulmones. Tome aire por su nariz (inhale), ahora retenga ese aire por 4, segundos en sus pulmones, uno, dos, tres, cuatro, ahora exhale ese aire por su boca; repetimos el procedimiento, sienta como ese aire llega a lo más profundo de sus pulmones, ahora coloque su mano derecha en la parte izquierdo del pecho, y su derecha en su estómago (abdomen) sienta lo que ocurre debajo de sus manos al respirar: cuando entra el aire, note la expansión de sus cuerpo, primero el abdomen (se eleva la mano derecha), y después el pecho (se eleva la mano izquierda). Muy bien empiece abrir sus ojos lentamente.
 - Después deben expresar su experiencia ante la técnica de respiración.
- Al concluir con el ejercicio, se realiza la técnica “Así soy yo”.
- Se indica a los participantes que saquen su cuadernillo, donde se encuentra ubicada su fotografía reciente.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

- Posteriormente, el facilitador les indica que mencionará una serie de preguntas de forma pausada, y que les dará un espacio breve para pensar únicamente en su respuesta, sin comentar con el facilitador o sus compañeros/as:
 - 1) ¿Cómo se siente en este momento?
 - 2) ¿Qué es lo que nunca cambiaría de usted?
 - 3) ¿Qué es lo que más le gusta de usted y lo que menos le gusta de usted?
 - 4) ¿Cómo trata a los demás?
 - 5) ¿Cuáles son esos valores a los que nunca renunciaría?
 - 6) ¿A que sueño no renunciaría?
 - 7) ¿Recuerda su primer trabajo y que fue lo que aprendió?
 - 8) ¿Cuáles de las cualidades de un emprendedor que hemos visto, cree que tiene?
 - 9) ¿Cuáles son sus aspiraciones?
- Después de responder a estas preguntas, el facilitador les indica que observen su fotografía detenidamente y repitan: *“Gracias por no rendirte y llegar a este momento, todo lo vivido nos ha servido y nos ha hecho más fuertes, me acepto, así soy yo”*.
- Uno de los facilitadores, finaliza con la reflexión que para llegar a la aceptación, primeramente debe comenzarse por reconocer quiénes somos en realidad para lograr el éxito como emprendedores.

❖ **Técnica secundaria: “Me amo y me respeto”.**

Objetivo: Facilitar la concientización de las propias necesidades y valores que dirige al autorrespeto y autovaloración a través del estudio de caso.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollo:

- El facilitador indica a los participantes que recuerden a una persona especial para ellos/as y como le demuestran su cariño, en tanto que el facilitador le pregunta a 3 o 4 participantes: ¿Cómo le demuestra usted su cariño a esa persona especial?
- Luego el facilitador hace una reflexión, de que en ocasiones transmitimos amor a los demás olvidándonos de demostrarnos amor a nosotros mismos/as. No podemos esperar que los demás nos amen primero y nos valoren, usted debe de comenzar a amarse así mismo/a y valorarse.
- Posteriormente, uno de los facilitadores les brinda a los participantes ejemplos prácticos sobre lo que significa el autorrespeto, por ejemplo: si usted tiene sueño se irá a dormir, si tiene hambre va a comer; el autorrespeto es atender y respetar sus necesidades.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

- Seguidamente se divide a los participantes en sub grupos y se les entrega un papelógrafo que contiene las láminas sobre la historia de Juana, una mujer que pasa el día atendiendo a otros.
- El facilitador pregunta a los participantes ¿Quién conoce a una mujer que esté viviendo lo que Juana vive? Y ¿Quiénes se identifican con Juana?
- Luego incentiva a que cada grupo piense sobre que consejos prácticos le darían a Juana.
- En ese momento, uno de los facilitadores se presenta como Juana ante los participantes, utilizando su creatividad para vestirse y representar a este personaje, diciendo: *“Estoy aquí porque me han dicho que me van a dar consejos sobre que debería de hacer para amarme y respetarme”*.
- El facilitador, les dice a los participantes que cada uno le brinde un consejo a Juana, en base al tema de la actividad “Me amo y me respeto”.
- Al finalizar Juana les agradece por sus consejos y les invita a que eviten cometer sus errores, que se amen, se cuiden, se dediquen tiempo; y en el caso de los hombres: Que amen y ayuden a amarse a así mismas a sus esposas, hijas, hermanas, etc.

❖ **Dinámica de cierre: “El plumón preguntón”**

Objetivo: Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.

Tiempo: 15 minutos.

Desarrollo:

- El facilitador, les solicita a los participantes que formen un círculo y les da la siguiente consigna: *“Este es el plumón preguntón, lo voy a poner al centro en el suelo y dará vueltas, cuando pare y señale a alguien esta persona responderá las siguientes preguntas:*
 - ¿Qué fue lo que aprendí en la jornada?
 - ¿Qué fue lo que no me quedó claro?
 - ¿Qué fue lo que más me gustó?
 - ¿Lo que menos me gustó?
 - Dé un ejemplo de cómo pondría en práctica lo que aprendió en su vida diaria.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

Unidad 2

Jornada # 4

“Identidad”

Objetivo general: Generar en los participantes la identidad orientada hacia el emprendimiento.

Objetivos específicos:

- Promover un aprendizaje colectivo acerca del sentido de identidad a través de imágenes relacionadas a los emprendimientos.
- Identificar personas y entidades que son o pueden ser indispensables al momento de alcanzar los objetivos de su emprendimiento.

Tiempo: 3 horas

Recursos materiales: imágenes sobre los oficios, cartón o cartulina, papelógrafo, pilot, lapiceros, caja de cartón, papel de color entre otros materiales para el diseño del cuadro y el cuadernillo del participante.

❖ **Dinámica de inicio: “El canto de los oficios”.**

Objetivo: Promover un aprendizaje colectivo acerca del sentido de identidad a través de imágenes relacionadas a los emprendimientos.

Tiempo: 30 minutos.

Desarrollo:

- Se solicita a los/as participantes que formen un círculo, entregándoles a cada uno una imagen que represente un emprendimiento, por ejemplo: una tortillera, un panadero, una costurera, ganadero, minuterero, etc.
- Añadiendo que no deben de comentar ni mostrar la lamina que se le asigne a sus compañeros/as.
- Luego el facilitador dirige la dinámica a través del siguiente canto:

“Bienvenidos, sean todos, o través, a este curso, para ser, cada uno, unos buenos, emprendedores, ahora haremos, cada uno, algo diferente, empecemos por Sonia que es... (la persona responde imitando la acción de la imagen emprendedora que se le haya entregado), por ejemplo la persona que se le entregó la lamina de un carpintero, realiza la mímica martillando, mientras los demás participantes que observan intentan descubrir el emprendimiento que representa, y así sucesivamente hasta nombrar a todos los participantes.

- Para finalizar todos se brindan unos aplausos.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

❖ Retroalimentación de la jornada anterior.

Objetivo: Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.

Tiempo: 10 minutos

Desarrollo:

- Recordatorio de las temáticas desarrolladas en la jornada anterior.
- Espacio para preguntas y respuestas.
- Posteriormente se presenta el título de la Unidad 2 junto con su objetivo.

❖ Técnica central: “El mapa de mis relaciones”.

Objetivo: Identificar personas y entidades que son o pueden ser indispensables al momento de alcanzar los objetivos de su emprendimiento.

Tiempo: 1 hora y 20 minutos.

Desarrollo:

- Previamente, al desarrollo el facilitador debe elaborar en un papelógrafo un ejemplo de mapa de relaciones, según se refleja en el cuadernillo de los participantes.
- Para iniciar la técnica, se reúne grupos por asocio o emprendimiento similares, de manera que cada participante sea parte de un grupo.
- Se les entrega una copia del “Mapa de mis relaciones”, y se les indica que en el centro escriban su nombre e identifiquen aquellas personas y entidades que son o pueden ser indispensables al momento de alcanzar los objetivos como un dueño de la tienda, el repartidor de huevos, el proveedor de tela, familiares que estén involucrados, los empleados y clientes, y entre las instituciones se pueden encontrar a alcaldías, escuelas, casa de la cultura, iglesias, INSAFORD, etc.
- Después se debe conversar con el grupo de emprendimiento sobre las acciones que deben realizar para promocionar su producto y hacerlo llegar a estas redes de apoyo.
- Al terminar el análisis, cada grupo elige a dos personas que pasaran al frente a describir lo que han desarrollado, mostrando a la vez su cartel. De igual forma se debe contar con la participación de los emprendimientos individuales.
- El facilitador describe que el mapa que han realizado se debe actualizar según crezca la demanda, existan cambios en el negocio.
- Además se añade la reflexión sobre que cada emprendimiento es diferente porque cada uno le pone un toque personal a su quehacer y lo promueve según su conocimiento, habilidades y actitudes, como se evidencia en la siguiente actividad.



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

❖ **Técnica secundaria: “El vendedor de zapatos”.**

Objetivo: Reflexionar sobre las actitudes positivas y negativas que influyen en la actividad productiva e identificar aquellas que resultan necesarias para el emprendimiento.

Tiempo: 45 minutos.

Desarrollo:

- Mientras los participantes se mantienen en la misma organización con los grupos de emprendimiento, uno de los facilitadores narra la historia del vendedor de zapatos, posteriormente cada grupo selecciona a una persona responsable de escribir.
- Después cada uno de los grupos analiza cuales con las actitudes positivas y negativas presentadas en el vendedor.
- Al finalizar, la persona encargada de escribir pasa al frente a exponer las ideas identificadas por el grupo a través de un papelógrafo.
- El facilitador pide opiniones sobre las actitudes que son necesarias para el crecimiento de su negocio y aquellas que se deben cambiar.

❖ **Dinámica de cierre: “¿Qué dice el dado?”.**

Objetivo: Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.

Tiempo: 15 minutos.

Desarrollo:

- Se elabora un dado de manera que su tamaño sea visible y llamativo para los participantes. Cada lado contendrá signos como por ejemplo un signo de “?”, que representa la pregunta ¿Qué fue lo que no le quedo claro? , el signo + ¿Qué fue lo que más le gustó de la jornada?, el signo - ¿Qué fue lo que menos le gustó de la jornada?, una persona corriendo o caminando que representa la pregunta ¿Cómo lo puedo poner en práctica, un cofre abierto para representar la pregunta, ¿Qué es lo nuevo que aprendió? Y la otra cara que contenga la frase, “Gracias por su asistencia y participación”.
- Estas preguntas las guía el facilitador mientras los/as participantes tiran el dado para ver la pregunta que responderán.
- El dado puede ser rodado por 4 o 5 personas.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

8. Planes operativos sobre las jornadas de la unidad 1 “Autoestima”

ACTIVIDAD	OBJETIVO	HABILIDAD	RECURSOS	TIEMPO
JORNADA 1				
Dinámica de inicio: “Presentación”	Establecer un espacio de adecuada convivencia y de seguridad en el Programa que facilite la construcción de conocimientos y habilidades a lo largo del curso.	Relaciones interpersonales	Cartulina, lana y pilot	45 min.
Presentación de los objetivos y estructura del curso de HPV y PES.	Realizar una presentación del Programa Emprendimiento Solidario y del Curso Habilidades para la Vida con sus unidades para favorecer la confianza entre facilitadores y participantes.	-----	Equipo multimedia, papelógrafo, pilot y tirro	25 min.
Dinámica “Gotas de crecimiento”.	Establecer normas de convivencia que se mantendrán a lo largo del curso, que fomenten el aprendizaje participativo y colectivo.	Relaciones interpersonales	Papelógrafo, figura de nube y figura de planta pequeña y grande, papel de color y tirro.	40 min
Aplicación de instrumento para la evaluación de autoestima.	Aplicar un instrumento para evaluar el nivel de autoestima de los participantes al iniciar el curso, a fin de identificar las necesidades en dicha área.	Autoconocimiento	Instrumento de evaluación de la autoestima, lápiz o bolígrafos.	45 min.
Dinámica de cierre: “La silla sorpresa”	Promover una actitud de compromiso y de responsabilidad en los participantes dentro del curso.	Pensamiento crítico	Tiras de papel y tirro	25 min.
JORNADA 2				
Dinámica de inicio: “Pelando las frutas”.	Facilitar el autoconocimiento a partir de frases incompletas sobre los diferentes ámbitos de vida personal desde el modo de pensar, sentir y actuar.	Autoconocimiento, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos	Cartel o papelógrafo, pilot, tirro, tiras de papel del color alusivo a la fruta	45 min.
Repaso de la jornada anterior.	Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.	Pensamiento crítico	Papelógrafo y pilot.	10 min.
Técnica Central: “¿Quién soy?”.	Incentivar a los participantes en la formación de su propio autoconcepto, siendo conscientes de sus emociones, actitudes, creencias, valores y cualidades.	Pensamiento crítico, autoconocimiento y manejo de emociones y sentimientos.	Diccionario, cuadernillo, imágenes sobre una emoción, actitud, creencia, una cualidad y un valor, papelógrafo, lápiz y espejo de tamaño regular.	1 h 30 min



“CULTIVANDO MÍ ESENCIA”

Dinámica de cierre: “El sol brilla”	Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.	Pensamiento crítico	Tiras de papel, cartel, tirro, aguja o alfiler y globos.	30 min.
JORNADA 3				
Dinámica de inicio: “Buscando a un emprendedor/a”	Generar en los participantes una autoevaluación sobre las cualidades que debe poseer como emprendedor/a.	Autoconocimiento, pensamiento crítico, toma de decisiones.	Páginas de periódico o de color, tirro, caja, tiras de papel, cartel de cualidades.	40 min.
Repaso de la jornada anterior.	Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.	Pensamiento crítico	Papelógrafo y pilot.	10 min.
Técnica central: “Así soy yo”.	Sensibilizar a los participantes para el reconocimiento y aceptación personal mediante la introspección.	Pensamiento crítico, toma de decisiones, manejo de problemas y conflictos, manejo de tensiones y estrés y manejo de emociones y sentimientos.	Fotografía, cuadernillo,	50 min.
Técnica secundaria: “Me amo y me respeto”	Facilitar la concientización de las propias necesidades y valores que dirige al autorrespeto y autovaloración a través del estudio de caso.	Empatía, relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de problemas y conflictos, pensamiento crítico.	Papelógrafo, laminas sobre Juana, disfraz, plumón.	45 min.
Dinámica de cierre: “El plumón preguntón”	Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.	Pensamiento crítico.	El plumón.	15 min.



“CULTIVANDO MI ESENCIA”

Planes operativos sobre las jornadas de la unidad 2 “Identidad”

UNIDAD 2				
JORNADA 4				
Dinámica de inicio: “El canto de los oficios”.	Promover un aprendizaje colectivo acerca del sentido de identidad a través de imágenes relacionadas a los emprendimientos.	Relaciones interpersonales y pensamiento crítico.	Imágenes representativas sobre emprendimiento,	30 min.
Retroalimentación de la jornada anterior.	Realizar una retroalimentación de la jornada anterior para reforzar los conocimientos.	Pensamiento crítico	Papelógrafo y pilot.	10 min.
Técnica central: “El mapa de mis relaciones”.	Identificar personas y entidades que son o pueden ser indispensables al momento de alcanzar los objetivos de su emprendimiento.	Pensamiento crítico, Relaciones interpersonales,	Papelógrafo, pilot y mapa de relaciones.	1 h y 20 min.
Técnica secundaria: “El vendedor de zapatos”.	Reflexionar sobre las actitudes positivas y negativas que influyen en la actividad productiva e identificar aquellas que resultan necesarias para el emprendimiento.	Manejo de problemas y conflictos, Pensamiento crítico, Relaciones interpersonales Y autoconocimiento.	Papelógrafo, pilot e historia del vendedor de zapatos.	45 min.
Dinámica de cierre: “¿Qué dice el dado?”.	Reforzar el aprendizaje de los participantes respecto al contenido de la jornada, disipando inquietudes a través de sus respuestas.	Pensamiento crítico	Caja de cartón, papel de color y pegamento.	15 min.

Fuentes consultadas de “Cultivando mi esencia”.

Psicoactiva SL. (2013) [En línea]. Recuperado de http://www.psicoactiva.com/tests/autoestima_infantil.html

Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología, Bogotá: Ecoe Ediciones (2da edición). [En línea] Recuperado de https://clasesparticularesenlima.files.wordpress.com/2015/05/diccionario_psicologia.pdf

Fondo regional para el fomento de la cooperación triangular para América Latina (2014). Curso de habilidades para la Vida

Líder del emprendimiento. La importancia de la autoestima para ser emprendedor. Recuperado de: <http://liderdelemprendimiento.blogspot.com/2015/07/autoestima-para-ser-emprendedor.html>

Rodríguez M. (1988). Autoestima (1era edición). México: Manual Moderno,

Sánchez Andrea. (2015, agosto 19). 5 requisitos que necesitas cumplir para ser un emprendedor exitoso. Recuperado de <http://es.shopify.com/blog/47494021-5-requisito-que-necesitas-cumplir-para-ser-un-emprendedor-exitoso>.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcántara, J.A (2004). Educar la autoestima. (Versión electrónica en www.books.google.com). Recuperado de:

<http://books.google.com/sv/books?id=hvEQKSn23wCprintsec=frontcorverdq=Educar+la+autoestima>.

Amnistía Internacional (2011), Manual de facilitación. Guía para el uso de metodologías participativas en la educación en derechos humano. Recuperado de:

<https://www.amnesty.org/es/human-rights-education/>

Análisis y desarrollo social, Consultores. (2010). Guía de evaluación de programas y proyectos sociales. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social [En línea]

Recuperado de

<http://www.plataformaong.org/planestrategico/ARCHIVO/documentos/6/6.pdf>

Branden, N. 1995, Los seis pilares de la autoestima, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5.

Calivá, E. (Febrero, 2009). Manual de capacitación para facilitadores. Centro de liderazgo en agricultura. Recuperado de <http://www.iica.int/es>

Cantillo, M. (2014). El uso del lenguaje no verbal en la comunicación docente universitario, implicaciones y efectos en la eficacia comunicativa. (Tesis de Doctorado). Universidad de Alicante. [en línea] Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/46195/1/tesis_martha_graciela_cantillo_sanabria.pdf

Chávez, Abel. (2007) (Tesis de Grado). Universidad de El Salvador. San Salvador. www.360.es. Gobierno de España. (n.d.). Recuperado de http://documentos.060_empresas/Test_Emprendedor.html

Consuegra, N. (2010). Diccionario de Psicología, Bogotá: Ecoe Ediciones (2da edición). [En línea] Recuperado de

https://clasesparticularesenlima.files.wordpress.com/2015/05/diccionario_psicologia.pdf

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2005). Las estrategias y técnicas didácticas en el rediseño. Recuperado de: http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/Est_y_tec.PDF

Ferrari, L. (2012). Como conocer a las personas por su lenguaje corporal. [En línea] Recuperado de <http://www.mundocruzroja.org/files/app#/file/27ee35c7-be7c-4756-838d-cc664bfc956d>

Flügel, J. (2015). Psicología del vestido. España: Editorial Melusina (1ra edición) [en línea] Recuperado de http://www.melusina.com/rcs_gene/Psicologia_del_vestido_-_extracto.pdf

Herrán, A. de la (2011). Técnicas didácticas para una enseñanza más formativa. Recuperado de https://www.uam.es/personal_pdi/fprofesorado/agustind/textos/teuniv.pdf

James, J. (2006). El lenguaje corporal. Proyectar una imagen positiva. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A. [En línea] Recuperado de http://www.ellenguajenoverbal.com/bibliografia/el_lenguaje_corporal.pdf

Líder del emprendimiento. La importancia de la autoestima para ser emprendedor. Recuperado de: <http://liderdelemprendimiento.blogspot.com/2015/07/autoestima-para-ser-emprendedor.html>

Mansilla y Sepúlveda (2013). Coherencia entre las estrategias didácticas y las creencias curriculares de los docentes de segundo ciclo, a partir de las actividades didácticas. Perfiles educativos [en línea], N°35. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269813718075>

Mischel, W. (1988). Teorías de la personalidad. México: Mc Graw Hill. P. 366.

Información institucional proporcionada por FISDL: Fondo regional para el fomento de la cooperación triangular para América Latina (2014). Curso de habilidades para la Vida.

Evaluación y tratamiento de terapia ocupacional de la autoestima del adulto mayor del hogar de ancianos San Vicente de Paul, Marzo- Mayo 2009. Universidad de El Salvador.

Ramer, U. (1997). Lenguaje corporal. Santiago de Chile: ediciones Ur. Recuperado de <http://ulrich-ramer.de/bodylanguage.pdf>

Rodríguez, M. (1988). Autoestima (1era edición). México: Manual Moderno,

Sánchez Andrea. (2015, agosto 19). 5 requisitos que necesitas cumplir para ser un emprendedor exitoso. Recuperado de <http://es.shopity.com/blog/47494021-5-requisito-que-necesitas-cumplir-para-ser-un-emprendedor-exitoso>

Llaza, Y. (2011). Antecedente de la autoestima. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/51607861/1/ANTECEDENTES>

ANEXOS

ANEXO A

Historia del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL).

El Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local, es una Institución Gubernamental de El Salvador, encargada de ejecutar proyectos sociales en el marco del Sistema de Protección Social Universal, su misión se ha enfocado en mejorar la calidad de vida de las personas en condición de pobreza y vulnerabilidad, impulsando procesos de desarrollo local sostenible, y convertirse en una institución referente en la implementación de iniciativas para el desarrollo local.

La fundación de esta Institución, se remonta al 31 de octubre de 1990, cuando se crea el Fondo de Inversión Social (FIS) de El Salvador, mediante el decreto legislativo 610, como un organismo de carácter temporal. Su misión era la disminución de los efectos negativos del ajuste estructural en los sectores más vulnerables, es decir, aquellos en extrema pobreza.

La actividad primaria del FIS fue financiar pequeños proyectos de infraestructura y la dotación de equipo para programas en las áreas de salud, educación, agua potable y saneamiento, medio ambiente, electrificación y desarrollo comunitario. Estos programas se desarrollaban con fondos gubernamentales, bajo un esquema industrializado de ejecución de proyectos sociales, que fue posible gracias a un banco de diseños de ingeniería y a un sofisticado sistema de información y procesamiento de datos, pionero en América Latina. Cabe mencionar que en septiembre de 1996, a través de un decreto legislativo, produjo una serie de cambios en la ley originaria del FIS que dio como resultado la modificación del nombre de la misma institución.

ANEXO B

Historia del Programa “Emprendimiento Solidario”

El FISDL viene ejecutando los programas de comunidades solidarias y los programas sociales en los sectores urbanos y rurales, donde en el año de 1995 surgieron dichos programas sociales, denominados “Comunidades Solidarias”, que tiene dos componentes fundamentales: el componente urbano y rural llamándose el primero PATY (Programa de Apoyo Temporal al Ingreso), y el segundo Comunidades Solidarias Rurales; tomando como referencia el mapa de pobreza. Una vez ambos componentes avanzan, inician por alejarse del programa Comunidades Solidarias, surgiendo un debate durante el año 2010 y 2011, en relación a preguntas como: ¿Qué sucede con las personas que terminan el programa de Comunidades Solidarias?, ¿Qué sucede con las capacidades adquiridas?, si algunas familias alcanzaron mejores condiciones de vida ¿este avance surgió como producto del mismo programa?; es en este momento cuando surgen dudas en cuanto a Inserción Productiva y que acciones tomar en determinados programas sociales, entonces en el año 2010- 2011, surge la estrategia de Inserción Productiva del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso, dentro de los programas sociales e inician su estrategia para la búsqueda de alternativas de sostenibilidad de la familia y nacen proyectos asociativos. Posteriormente se llevan a cabo pruebas pilotos en las alcaldías de Ahuachapán y San Martín, con la población del PATY correspondiente a pequeñas empresas y negocios relacionados a las redes viales.

Cabe mencionar que surgió también, lo que se le denominó junto con el AID, el Programa de Acceso al Empleo, vinculando de esta manera a jóvenes del PATY a la empresa privada en la búsqueda de empleo, así mismo se generaron algunos empleos en relación a los centros de FISDL al personal del PATY y se inicia con la idea del bono productivo para incorporarlo en los programas sociales; siendo esto la génesis del Programa de Emprendimiento Solidario en el 2011, y en el 2012 se avanza de esta fase a otro componente llamado “Inserción Productiva”, haciéndose parte del Programa de Desarrollo Económico del FISDL,

relacionándolo siempre a las Comunidades Solidarias, así es como se ejecutó una prueba piloto con la población meta: ex participantes del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso; posteriormente se realizaron unas pruebas pilotos en 14 municipios del área urbana y área rural, trabajando con 1,775 emprendedores y se organizaron 574 negocios. Como producto de estas intervenciones se logró vincularlos a los FEDEMIPES, al Centro de Desarrollo CEDAC, como un esfuerzo del CONAMIPE, integrarlos a las ventanillas empresariales de Ciudad Mujer y ONG's, este fue un segundo momento durante el periodo de 2012- 2013, y sobre esta base se avanzó en el 2014 a "Emprendimiento Solidario"

Este programa, nace con la salida del PATY, además de idear la forma de cómo se trabajaría Estrategia de Vida; a partir de estos eventos se pone en marcha la Inserción Productiva, donde aún no se trabajaba el Curso de Habilidades para la Vida. Como fruto de esta experiencia, se inauguró el trabajo con el Programa de Emprendimiento Solidario; los resultados obtenidos en ese momento abarcaban el 60% de sostenibilidad, cuya población participante fue el 80% mujeres, el 20% hombres y el 5% estudiantes universitarios. Dentro de las expectativas del Emprendimiento se contemplaron los siguientes aspectos: La sostenibilidad, mejores ingresos, aumento de la producción y la asesoría.

Actualmente, el Programa de Emprendimiento Solidario, es un programa que lleva a cabo el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL), en 21 municipios de los que se seleccionan a mil ex participantes de programas sociales como el PATI y CSR; así como otras personas que se encuentren en condiciones de pobreza y vulnerabilidad que sean mayores de 16 años, que posean conocimientos básicos de la actividad productiva a emprender; preferentemente ser mujer, madre soltera u responsable de hogar. Dicho programa, busca fortalecer las capacidades emprendedoras de las personas a través de la asistencia en habilidades para la vida, formación empresarial básica, entrega de activos productivos, asistencia y asesoría técnica, con lo que se pretende que la población genere ingresos familiares de forma permanente y de esa forma mejorar su calidad de vida.

Por otra parte el objetivo del programa, es ofrecer una alternativa a personas y/o familias que salen de los programas de transferencias monetarias y otra población en vulnerabilidad, que les permita incrementar su autonomía económica, a través del desarrollo de un emprendimiento productivo.

Cada ciclo del Programa Emprendimiento Solidario, tiene una duración de doce meses y significa una inversión de un millón de dólares, provenientes de recursos del Gobierno de El Salvador. La selección de los municipios participantes responde a una evaluación de indicadores relacionados a la promoción del desarrollo económico local, aplicación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal, contar con instrumentos de planificación y mecanismos de participación ciudadana y haber demostrado experiencia en ejecución de proyectos descentralizados. El antecedente de este tipo de acciones se enmarca en el Componente de Inserción Productiva, que nace en 2012 como una estrategia de salida para participantes del PATI; y luego se extendió a municipios de Comunidades Solidarias Rurales. A la fecha, con dicho Componente han participado 40 municipios.

La modalidad de ejecución se realiza de forma descentralizada ya que el FISDL transfiere los recursos, capacidades, metodologías y herramientas a las Municipalidades para que implementen el total de las actividades en cada una de las tres fases:

Fase I. Condiciones previas: Consiste en actividades como el levantamiento línea base/ llenado de ficha de ingreso, diagnóstico territorial, selección de potenciales participantes, conformación de socios.

Fase II. Formación del emprendimiento: En esta fase se lleva a cabo la capacitación en habilidades para la vida (Curso de Habilidades para la Vida), formación empresarial, educación financiera, formulación de perfil de plan de negocios y de inversión; entrega de insumos y equipos.

Fase III. Sostenibilidad: **Es el momento donde se ejecuta la vinculación a mercados, construcción de red de emprendedores, vinculación institucional, plan de sostenibilidad, monitoreo y seguimiento.**

ANEXO C

FORMULA DE LAWSHE

La formula de Lawshe (1975), que se utiliza para cuantificar el grado de consenso, pidiendo a un grupo de expertos que determinen la validez de contenido de una prueba.

Cada miembro del jurado responde a la siguiente pregunta por cada uno de los reactivos: “la habilidad o conocimiento medido por este reactivo es”

- Es esencial
- Útil pero no esencial
- No necesaria

De acuerdo con Lawshe, si más de la mitad de los miembros del jurado que afirma que el reactivo es esencial, ese reactivo tiene al menos alguna validez de contenido.

Existen niveles mayores de validez de contenido conforme cantidades mayores de expertos concuerdan en que un reactivo particular es esencial.

Formula de Lawshe denominada razón de validez de contenido:

$$CVR = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

CVR= Razón de validez de contenido.

n_e = Numero de expertos que indican “esencial”.

N= Número total de expertos.

Suponiendo que un jurado de diez expertos, los siguientes tres ejemplos ilustran el significado de la CVR cuando es negativa, cero y positiva.



Cuadro de validación según Lawshe, de entrevista dirigida al personal facilitador y/o asistentes que desarrollan jornadas de la *unidad autoestima-Identidad y autodiagnóstico* del Curso de Habilidades para la Vida del Programa de Emprendimiento Solidario.

Descripción:

El siguiente cuadro presenta el resumen de validación según Lawshe.

Los resultados de evaluación de cada reactivo según juez son en 2 opciones:

3. E: Esencial.

2. No E: No esencial.

El número total de jueces es 5. Por lo que el número mínimo de aceptación por reactivo es 0.99.

Preguntas	JUECES										Total esencial	Valoración según fórmula
	Juez N°1		Juez N°2		Juez N°3		Juez N°4		Juez N°5			
	E	No E	E	No E	E	No E	E	No E	E	No E		
1	x		X		X		X		X		5	1
2	x		X		X		X		X		5	1
3	x		X		X		X		X		5	1
4	x		X		X		X		X		5	1
5	x		X		X		X		X		5	1
6	x		X		X		X		X		5	1
7	x		X		X		X		X		5	1
8	x		X		X		X		X		5	1
9	x		X		X		X		X		5	1
10	x		x		X		x		X		5	1

ANEXO E

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG

R Escala de Autoestima de
ROSEMBERG

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Por favor, conteste a los siguientes ítems rodeando con un círculo la respuesta que considere adecuada

Respuestas:

- 1= Muy de acuerdo
- 2= De acuerdo
- 3= En desacuerdo
- 4= Muy en desacuerdo

1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás (*)

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

2. Me inclino a pensar que soy un fracasado -

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

3. Creo que tengo varias cualidades buenas (*)

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

4. Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente (*)

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

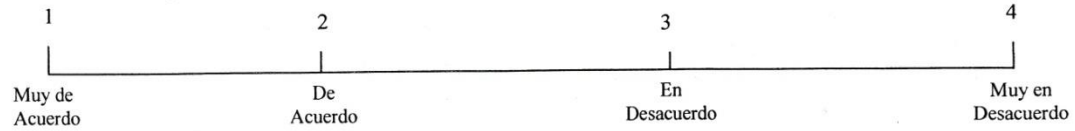
5. Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mí

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

6. Tengo una actitud positiva hacia mi mismo. (*)

1	2	3	4
----- ----- ----- -----			
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

7. En general estoy satisfecho conmigo mismo. (*)



8. Desearía valorarme más a mí mismo.



9. A veces me siento verdaderamente inútil



10. A veces pienso que no sirvo para nada.



Resultados:

Puntajes de Ítems Positivos	
Ítems	Puntajes
1	
3	
4	
6	
7	
Total	

Puntajes de Ítems Negativos	
Ítems	Puntajes
2	
5	
8	
9	
10	
Total	

Total General: _____

Comentarios/valoraciones: _____

ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG¹

1. DESCRIPCION

Esta escala tiene por objetivo evaluar el sentimiento de satisfacción que una persona tiene consigo misma. Consta de 10 ítems generales que puntúan 1 a 4 en una escala tipo Likert, la mitad de los ítems están planteados en forma positiva y la mitad en forma negativa, con el objetivo de controlar la aquiescencia (tendencia a responder afirmativamente, con independencia, del contenido de la pregunta). El rango del cuestionario es de 10 a 40 (cuanto mayor es puntuación, mayor es la autoestima). Un punto de corte utilizado en algunos estudios es el 29.

2. CLAVE DE CORRECCION

Rango del cuestionario: 10 - 40. A mayor puntuación, mayor autoestima.

La puntuación total se obtiene sumando la puntuación de los ítems: 2, 5, 8, 9 y 10 y la puntuación invertida de los ítems con asterisco: 1, 3, 4, 6 y 7.

¹ Rosenberg, 1965.

ANEXO F

GUIA DE OBSERVACION

FISDL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



GUIA DE OBSERVACION DIRIGIDA AL PERSONAL FACILITADOR QUE DESARROLLAN LA JORNADA DE LA UNIDADES AUTOESTIMA-IDENTIDAD Y AUTODIAGNOSTICO DEL CURSO DE HABILIDADES PARA LA VIDA DEL PROGRAMA EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO

Nombre: _____ Profesión: _____ Fecha: __/__/__
Municipio: _____ Hora de Inicio: _____ Hora de Finalización: _____

Objetivo: Observar el desarrollo en las Jornadas de las unidades de Autoestima-Identidad y Autodiagnóstico, implementadas por el personal facilitador y asistente, para influir en la autoestima de los participantes del curso de Habilidades para la Vida.

APARIENCIA FISICA			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Vestimenta en buen estado (Ropa que no está rota o descosida)		
2	Cabello ordenado (Cabello peinado)		
3	Piel limpia (Piel que no está sucia)		
	Otros:		
EXPRESIÓN FACIAL			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	De disgusto (Reflejando apatía, indiferencia)		
2	Mantiene el contacto visual con todos los participantes (Mira a los participantes que le están escuchando, no dirigiendo su mirada a la pared, techo, etc.)		
3	Utiliza la sonrisa para reforzar positivamente ideas de la jornada (Sonríe sin sarcasmo).		
4	Tics (Movimiento constante de una pierna, guiño de un ojo, parpadeo rápido, tarareo, aclarar la garganta).		
	Otros:		
MOVIMIENTO CORPORAL			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Mueve la cabeza para reafirmar positivamente ideas de los participantes (De arriba hacia abajo)		
2	Mueve las manos para explicar ideas (Para acompañar, reforzar, dinamizar o enriquecer lo que está comunicando).		
3	Las manos en los bolsillos		
4	Brazos cruzados (a la altura del pecho en una posición muy		

	erguida con pulgares hacia arriba)		
5	Camina deprisa de un lado a otro durante la conducción del taller		
6	Postura corporal erguida y segura (Cabeza recta sin que la barbilla este demasiado alta, brazos relajados, espalda alineada)		
7	Mueve continuamente objetos del entorno		
	Otros:		
EXPRESION EMOCIONAL			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Alegre (Mejillas elevadas, se arquean las cejas, arrugas en las comisuras de los ojos, con algunos dientes expuestos).		
2	Enojado (Cejas juntas y hacia abajo, mirada feroz, labios apretados y más estrechos)		
3	Serio (No sonrío, no hace bromas)		
4	Ansioso (Muestra mucha preocupación, tartamudear, suda constantemente, habla demasiado rápido, muestra tics nerviosos).		
5	Optimista (Muestra paciencia, alegría, perseverancia)		
6	Frustrado (Se queja fácilmente, muestra intolerancia)		
	Otros:		
LENGUAJE			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Lento (Ritmo de voz pausado)		
2	Rápido		
3	Errores en la pronunciación de palabras		
4	Contesta eficientemente las preguntas que se le hacen		
5	Emplea un lenguaje comprensible		
6	Utiliza un limitado léxico (Maneja constantemente las mismas palabras durante el taller o desconoce términos).		
7	Utiliza palabras obscenas		
8	Lenguaje con tono de voz tenue (Débil, bajo)		
9	Lenguaje con tono de voz adecuado al entorno		
10	Lenguaje con tono de voz alto (intimida a los participantes).		
	Otros:		
INTERACCION CON LOS PARTICIPANTES			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Atento a la participación de los demás		
2	Indiferente a las opiniones de los participantes		
3	Respetuoso		
4	Capta la atención de los participantes		
5	Prepotente (No muestra empatía, es cortante, se muestra dominante)		
6	Promueve la participación		
	Otros:		

DESARROLLO DE TECNICAS DIDACTICAS			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Dominio del tema		
2	Dominio de las técnicas didácticas (Se le facilita enseñar a los participantes a realizar dinámicas y técnicas)		
3	Adecuada organización de la jornada de acuerdo a la estructura de la misma. (Rapport, dinámica de inicio, técnica, etc.)		
4	Utiliza recursos didácticos (Carteles, proyector, pizarra)		
5	Relación de la técnica con la temática de la jornada		
6	Adecuado manejo del tiempo		
	Otros:		
ASPECTOS AMBIENTALES			
N°	ASPECTO A OBSERVAR	PRESENTE	AUSENTE
1	Espacio adecuado a las necesidades		
2	Iluminación apropiada		
3	Adecuada higiene del entorno		
4	Temperatura del ambiente apropiada		
5	El espacio cuenta con ventilación		
6	Contaminación acústica o sonora		
	Otros:		
TOTAL DE PUNTOS:			

ANEXO G

CUESTIONARIOS DE UNIDADES I Y II

FISDL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
 DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A PARTICIPANTES DE LA UNIDAD DE AUTOESTIMA-IDENTIDAD
 DEL “CURSO HABILIDADES PARA LA VIDA” DEL PROGRAMA EMPRENDIMIENTO
 SOLIDARIO**

I. DATOS GENERALES

Código: _____ Edad: _____ Fecha: ___/___/___ Municipio: _____

II. DATOS INFORMATIVOS: (Motivación e interés)

¿Cuál fue la razón por la que decidió ser parte del Curso Habilidades para la Vida?

- a. Superación Personal.
- b. Problemas Económicos.
- c. Presión social.
- d. Curiosidad.
- e. Entretenimiento.
- f. Otros: _____

¿Cuál es la razón por la que aun asiste al Curso?

- a. Entretenimiento.
- b. Compañía.
- c. Por la ayuda económica.
- d. Compromiso
- e. Por autoayuda

¿Le realizaron algún tipo de evaluación antes de iniciar el curso? Si ____ No ____

¿Qué tipo de evaluación? _____



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A PARTICIPANTES DE LA UNIDAD DE AUTOESTIMA-IDENTIDAD DEL CURSO
HABILIDADES PARA LA VIDA DEL PROGRAMA EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO.**

Indicaciones: A continuación encontrará una serie de preguntas sobre su comprensión acerca del Curso de Habilidades para la Vida. Los datos son de carácter confidencial, marcando con una "X" la respuesta que considere conveniente, los ítems del 1 al 7, y respondiendo de forma abierta a las preguntas que siguen.

1) ¿ USTED ENTENDIA CON CLARIDAD QUE ERA LA AUTOESTIMA ANTES DE INICIAR LA PRIMERA UNIDAD?				
<input type="checkbox"/> Ya entendia	<input type="checkbox"/> Entendia poco	<input type="checkbox"/> No entendia	<input type="checkbox"/> Entendi al terminar la unidad	<input type="checkbox"/> No entendi al terminar la unidad
2) ¿QUÉ COMPENDIO DE LA TECNICA DE LOS PAISAJES?				
<input type="checkbox"/> Que existen paisajes bonitos y feos	<input type="checkbox"/> Que somos bonitos y feos	<input type="checkbox"/> Que nivel de autoestima tengo	<input type="checkbox"/> Que tenemos aspectos positivos y negativos	<input type="checkbox"/> Aspectos positivos-negativos; significado y niveles de autoestima
3) ¿QUÉ ENTENDIO DE LA TECNICA DE LAS MANOS?				
<input type="checkbox"/> A reconocer mis cualidades, características positivas; y su relacion con la autoestima.	<input type="checkbox"/> A reconocer mis cualidades, características positivas.	<input type="checkbox"/> A evaluarme	<input type="checkbox"/> A conocer quien soy	<input type="checkbox"/> Aprender a dibujar mis manos
4) ¿QUÉ COMPENDIO DE LA TECNICA DE LAS TRES IMÁGENES?				
<input type="checkbox"/> A ver las imágenes del cuadernillo	<input type="checkbox"/> Descubrir cuánto me quiero	<input type="checkbox"/> Reconocer como me veo	<input type="checkbox"/> Reconocer quien soy	<input type="checkbox"/> Evaluar quien soy, como me veo y cuánto me quiero
5) ¿QUÉ ENTIENDE POR IDENTIDAD SEGÚN LA TECNICA DEL ÁRBOL?				
<input type="checkbox"/> Que identidad es lo que me caracteriza y a mi emprendimiento	<input type="checkbox"/> Que no soy igual a los demás	<input type="checkbox"/> Que cada emprendimiento es unico	<input type="checkbox"/> Tener un negocio	<input type="checkbox"/> Que soy como un árbol
6) ¿POR QUÉ CREE QUE ES IMPORTANTE UNA ADECUADA AUTOESTIMA ANTES DE EMPRENDER UN NEGOCIO?				
<input type="checkbox"/> Porque no voy a fracasar en el negocio	<input type="checkbox"/> Porque si estoy bien, iniciare bien	<input type="checkbox"/> Para alcanzar la superación personal	<input type="checkbox"/> Porque si confío en mí, confiare en mi negocio	<input type="checkbox"/> Porque si estoy bien, superare obstáculos de mi emprendimiento
7) ¿QUÉ FUE LO QUE MÁS APRENDIO DE LA UNIDAD 1?				
<input type="checkbox"/> A valorarme más como persona	<input type="checkbox"/> A identificar mis aspectos, cualidades	<input type="checkbox"/> A definir quien soy	<input type="checkbox"/> A no compararme con los demás	<input type="checkbox"/> Que siempre tendré éxito
8) ¿QUÉ FUE LO QUE MAS LE GUSTO DE LA UNIDAD 1?				
9) ¿QUÉ FUE LO QUE MENOS LE GUSTO DE LA UNIDAD 1?				
10) ¿QUÉ OPINION TIENE SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS FACILITADORES?				



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A PARTICIPANTES DE LA UNIDAD DE AUTODIAGNÓSTICO DEL CURSO
HABILIDADES PARA LA VIDA DEL PROGRAMA EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO.**

Indicaciones: A continuación encontrará una serie de preguntas sobre su comprensión acerca del Curso de Habilidades para la Vida. Los datos son de carácter confidencial, marcando con una "X" la respuesta que considere conveniente, los ítems del 1 al 8, y respondiendo de forma abierta a las preguntas que siguen.

1) ¿USTED ENTENDIA CON CLARIDAD QUE ERA EL AUTODIAGNÓSTICO ANTES DE INICIAR LA SEGUNDA UNIDAD?				
<input type="checkbox"/> Ya entendía	<input type="checkbox"/> Entendía poco	<input type="checkbox"/> No entendía	<input type="checkbox"/> Entendí al terminar la unidad	<input type="checkbox"/> No entendí al terminar la unidad
2) ¿QUÉ ENTENDIO DE LA TECNICA JUANA TRABAJA?				
Las tareas domésticas y comunales son trabajo y la mujer es emprendedora. <input type="checkbox"/>	Que las mujeres tienen derecho a trabajar y ser independientes. <input type="checkbox"/>	Que las mujeres tienen que cuidarse y dedicarse tiempo para ellas mismas. <input type="checkbox"/>	A organizar el trabajo <input type="checkbox"/>	A ordenar las laminas. <input type="checkbox"/>
3) ¿QUÉ COMPRENDIO DE LA ACTIVIDAD DEL RELOJ DEL TRABAJO?				
A dibujar lo que hago. <input type="checkbox"/>	A dedicarme a actividades productivas. <input type="checkbox"/>	A organizar mis actividades <input type="checkbox"/>	A valorar todo lo que hago. <input type="checkbox"/>	Poseer compromiso y responsabilidad con el emprendimiento. <input type="checkbox"/>
4) ¿QUÉ APRENDIO SOBRE LA ACTIVIDAD DE LA LINEA DE LA VIDA?				
Apreciar mis experiencias laborales y de compañeros/as. <input type="checkbox"/>	A compartir mis experiencias <input type="checkbox"/>	Recordar todo mi pasado laboral <input type="checkbox"/>	Recordar mi primer trabajo <input type="checkbox"/>	A hacer una línea de mi vida. <input type="checkbox"/>
5) ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE IDENTIFICAR MIS ACTITUDES?				
Porque son buenas <input type="checkbox"/>	Para saber cuantas tengo <input type="checkbox"/>	Para evaluar qué tipo de actitudes tengo en el trabajo <input type="checkbox"/>	Para practicar una buena actitud en el emprendimiento <input type="checkbox"/>	Según la actitud con que afronto la vida así serán los resultados <input type="checkbox"/>
6) ¿POR QUÉ CONSIDERA NECESARIO HACER UN MAPA DE SUS RELACIONES?				
Saber quienes me apoyan en mi negocio y los que no. <input type="checkbox"/>	Para ver quienes colaboraran conmigo. <input type="checkbox"/>	Para identificar a mis amistades. <input type="checkbox"/>	Para recordar mis relaciones. <input type="checkbox"/>	Para hacer una lista. <input type="checkbox"/>
7) ¿CUÁL ES LA FORMA EN QUE PUEDE DESCUBRIR SUS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS?				
Realizando un cuadro <input type="checkbox"/>	Por medio de los comentarios de mis amistades <input type="checkbox"/>	Teniendo en cuenta la experiencia laboral <input type="checkbox"/>	Conociendo la opinión de mi familia sobre mi <input type="checkbox"/>	Elaborando mi FODA y conociendo sus componentes <input type="checkbox"/>
8) ¿QUÉ APRENDIO DE LA UNIDAD 2?				
A valorar mi experiencia laboral <input type="checkbox"/>	La influencia de mis actitudes <input type="checkbox"/>	Quienes influyen en mi emprendimiento <input type="checkbox"/>	Definir mi FODA <input type="checkbox"/>	Debo hacer lo que me digan los demás <input type="checkbox"/>
9) ¿QUÉ FUE LO QUE MAS LE GUSTO DE LA UNIDAD 2?				
10) ¿QUÉ FUE LO QUE MAS LE GUSTO DE LA UNIDAD 2?				
11) ¿QUÉ OPINION TIENE SOBRE EL DESEMPEÑO DE LOS FACILITADORES?				

ANEXO H

GUIA DE ENTREVISTA AL PERSONAL TECNICO FACILITADOR

FISDL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



**GUIA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL FACILITADOR Y ASISTENTE QUE DESARROLLAN
JORNADAS DE LA UNIDAD AUTOESTIMA-IDENTIDAD Y AUTODIAGNOSTICO DEL CURSO DE
HABILIDADES PARA LA VIDA DEL PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO**

Datos generales

Nombre: _____ Profesión: _____

Cargo que desempeña: _____ Fecha: ___/___/___

Municipio: _____ Hora de Inicio: _____ Hora de Finalización: _____

Objetivo: Identificar el manejo conceptual de las unidades Autoestima- identidad y Autodiagnóstico del personal facilitador y asistente/s del Curso de habilidades para la vida.

Desarrollo:

1. De acuerdo a la Guía de Facilitación ¿Qué es el Programa Emprendimiento Solidario?

2. Con respecto a la Guía de Facilitación ¿Qué son Habilidades para la Vida?

3. De acuerdo a la Guía de Facilitación: ¿En qué consiste la Autoestima?

4. Según las actividades desarrolladas de la unidad de Autoestima e Identidad, ¿Qué es identidad?

5. De las técnicas empleadas en la Unidad de Autoestima e Identidad, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?

6. ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autoestima e Identidad?

7. De acuerdo a las técnicas de la Unidad de Autodiagnóstico, ¿Cuáles cumplen los objetivos planteados? ¿Por qué?

8. ¿Qué fortalezas y debilidades ha identificado en el desarrollo de la Unidad de Autodiagnóstico?

9. ¿Qué sugerencias considera necesarias para el desarrollo de las unidades hacia los participantes?

10. ¿Qué impacto o cambios ha observado en los participantes, después de desarrolladas las unidades 1 y 2?

ANEXO I

RESULTADOS DE LA PRUEBA ESTADISTICA T DE STUDENT EN LOS MUNICIPIOS

Tabla N°1 Pre y post test escala de autoestima del Municipio Tecapán

Sujeto	Condición A (escala de autoestima)	Condición B (escala de autoestima)	d (A-B)	d ²
1	27	22	5	25
2	25	25	0	0
3	31	29	2	4
4	29	31	-2	4
5	29	25	4	16
6	29	23	6	36
7	28	27	1	1
8	29	31	-2	4
9	31	32	-1	1
10	27	22	5	25
11	31	24	7	49
12	37	36	1	1
13	22	37	-15	225
14	34	33	1	1
Total	409	397	$\sum d = 12$	$\sum d^2 = 392$
Media	29.21	28.35	$(\sum d)^2 = 144$	

$$t = \frac{\sum d}{\sqrt{\frac{N \sum d^2 - (\sum d)^2}{N-1}}}$$

$$t = \frac{12}{\sqrt{\frac{14 \times 392 - 144}{14-1}}}$$

$$t = \frac{12}{\sqrt{\frac{5488-144}{13}}}$$

$$t = \frac{12}{\sqrt{\frac{5344}{13}}}$$

$$t = \frac{12}{\sqrt{411.076}}$$

$$t = \frac{12}{20.27}$$

$$t = 0.59$$

Según resultados de la tabla N°1 Pre y post escala de autoestima del Municipio Tecapan, el valor observado de $t=0.59$ siendo menor que el valor crítico de 2.160 para el nivel de significacion de $p<.05$.

Tabla N°2 Pre y post test escala de autoestima del Municipio San Agustín

Sujeto	Condición A (escala de autoestima)	Condición B (escala de autoestima)	d (A-B)	d ²
1	32	27	5	25
2	37	29	8	64
3	32	35	-3	9
4	29	36	-7	49
5	34	34	0	0
6	34	34	0	0
7	32	31	1	1
8	26	26	0	0
9	29	27	2	4
10	27	22	5	25
11	31	33	-2	4
12	30	36	-6	36
13	34	33	1	1
14	33	26	7	49
15	27	26	1	1
16	26	26	0	0
17	26	27	-1	1
18	31	30	1	1
19	36	26	10	100
20	29	27	2	4
21	32	30	2	4
Total	647	621	$\Sigma d = 26$	$\Sigma d^2 = 378$
Media	30.80	29.57	$(\Sigma d)^2 = 676$	

$$t = \frac{26}{\sqrt{\frac{21 \times 378 - 676}{21-1}}}$$

$$t = \frac{26}{\sqrt{363.1}}$$

$$t = \frac{26}{\sqrt{\frac{7938-676}{20}}}$$

$$t = \frac{26}{19.055}$$

$$t = \frac{26}{\sqrt{\frac{7262}{20}}}$$

$$t = 1.36$$

Según resultados de la tabla N°2 Pre y post test escala de autoestima del Municipio San Agustín, el valor observado de $t=1.36$ siendo menor que el valor crítico de 2.086 para el nivel de significación de $p<.05$.

Tabla N°3 Pre y post test escala de autoestima del Municipio Cinquera

Sujeto	Condición A (escala de autoestima)	Condición B (escala de autoestima)	d (A-B)	d ²
1	24	24	0	0
2	25	26	-1	2
3	38	38	0	0
4	27	23	4	16
5	28	35	-7	49
6	27	36	-9	81
7	30	27	3	9
8	30	37	-7	49
9	26	26	0	0
10	24	32	-8	64
11	34	26	8	64
12	26	34	-8	64
13	24	24	0	0
14	26	39	13	169
15	26	23	3	9
16	36	36	0	0
17	24	29	5	25
18	27	28	1	1
19	29	37	8	64
20	28	39	11	121
Total	559	619	$\sum d = 56$	$\sum d^2 = 64,723$
Media	27.95	30.95	$(\sum d)^2 = 3136$	

$$t = \frac{56}{\sqrt{\frac{20 \times 64,723 - 3136}{20-1}}}$$

$$t = \frac{56}{\sqrt{\frac{1294460 - 3136}{19}}}$$

$$t = \frac{56}{\sqrt{\frac{1291324}{19}}}$$

$$t = \frac{56}{\sqrt{67964.421}}$$

$$t = \frac{56}{260.699}$$

$$t = 0.214$$

Según resultados de la tabla N°3 Pre y post test escala de autoestima del Municipio Cinquera, el valor observado de $t=0.214$ siendo menor que el valor crítico de 2.093 para el nivel de significación de $p<.05$.

Tabla N°4 Pre y post test escala de autoestima de los Municipios Tecapán, San Agustín y Cinquera

Sujeto	Condición A (escala de autoestima)	Condición B (escala de autoestima)	d (A-B)	d2
1	27	22	5	25
2	25	25	0	0
3	31	29	2	4
4	29	31	-2	4
5	29	25	4	16
6	29	23	6	36
7	28	27	1	1
8	29	31	-2	4
9	31	32	-1	1
10	27	22	5	25
11	31	24	7	49
12	37	36	1	1
13	22	37	-15	225
14	34	33	1	1
15	32	27	5	25
16	37	29	8	64
17	32	35	-3	9
18	29	36	-7	49
19	34	34	0	0
20	34	34	0	0
21	32	31	1	1
22	26	26	0	0
23	29	27	2	4
24	27	22	5	25
25	31	33	-2	4
26	30	36	-6	36
27	34	33	1	1
28	33	26	7	49
29	27	26	1	1
30	26	26	0	0
31	26	27	-1	1
32	31	30	1	1
33	36	26	10	100
34	29	27	2	4
35	32	30	2	4
36	24	24	0	0
37	25	26	-1	0
38	38	38	0	2
39	27	23	4	0
40	28	35	-7	16
41	27	36	-9	49

42	30	27	3	81
43	30	37	-7	9
44	26	26	0	49
45	24	32	-8	0
46	34	26	8	64
47	26	34	-8	64
48	24	24	0	64
49	26	39	13	0
50	26	23	3	169
51	36	36	0	9
52	24	29	5	0
53	27	28	1	25
54	29	37	8	1
55	28	39	11	64
Total	1615	1637	$\Sigma d = 94$	$\Sigma d^2 = 65,493$
Media	29.36	29.76	$(\Sigma d)^2 = 8836$	

$$t = \frac{94}{\sqrt{\frac{55 \times 65,493 - 8836}{55-1}}}$$

$$t = \frac{94}{\sqrt{\frac{3602115 - 8836}{54}}}$$

$$t = \frac{94}{\sqrt{\frac{3593279}{54}}}$$

$$t = \frac{94}{\sqrt{66542.20}}$$

$$t = \frac{94}{257.996}$$

Según resultados de la tabla N°4 Pre y post test escala de autoestima de los Municipios Tecapán, San Agustín y Cinquera, el valor observado de $t=0.36$ siendo menor que el valor crítico de 2.000 para el nivel de significación de $p<.05$.

ANEXO J

UNIDADES I Y II DE LA GUIA DE FACILITACION DEL CHV



Transferencia de metodologías para desarrollar estrategias de empleabilidad y emprendedurismo social en El Salvador

Fondo Regional para el Fomento de la Cooperación
Triangular en América Latina y el Caribe

EL SALVADOR – CHILE – ALEMANIA

Curso de Habilidades para la Vida

Guía para la Facilitación

FISDL

GOBIERNO DE
EL SALVADOR
UNÁMONOS PARA CRECER



Índice

Presentación	2
Marco de Referencia	3
Principios Metodológicos de la formación	5
Habilidades para la Vida ¿para qué?	6
Diez Habilidades para la Vida.	7
Cualidades y características de la persona Facilitadora.....	9
Algunos Consejos para facilitar los talleres.....	10
Que hacer y qué no hacer durante la jornada.	11
Estructura general de la guía	12
Estructura y desarrollo de las unidades	13
Unidad 1 Autoestima e Identidad	18
Unidad 2 Autodiagnóstico	26
Unidad 3 Fortalecimiento Personal	33
Unidad 4 Estrategia de Vida	40
Anexos Metodológicos – Hojas de Trabajo	46
Otros Anexos – Recursos	60

Presentación.

Los lineamientos para el Desarrollo Económico local aprobados por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local - FISDL - dan vida al Programa de Desarrollo Económico Local en los territorios. Estos lineamientos fueron construidos a partir de la experiencia del FISDL en la implementación de proyectos de desarrollo productivo, especialmente en el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso -PATI- y más recientemente con los titulares y familiares que egresan del Programa Comunidades Solidarias Rurales. Como parte de las transformaciones del FISDL, el programa busca trascender de proyectos de Inserción productiva a la creación del Programa “Emprendimiento Solidario”, el que se orienta a desarrollar un trabajo integral con un mayor énfasis en el Desarrollo Humano y con un claro énfasis de reducción de pobreza. Su enfoque autogestionario promueve el desarrollo de capacidades en la población más vulnerable, fortaleciendo sus habilidades para la vida, dotándoles de equipamiento productivo, promoviendo formación en gestión empresarial y educación financiera; y estableciendo indicadores que permitan medir los efectos, resultados e impactos de la intervención.

En la búsqueda de consolidar esta propuesta Metodológica, el FISDL junto a otras Instituciones involucradas en la generación de oportunidades de trabajo como la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa CONAMYPE, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social MTPS, El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP, actualmente desarrollan el Proyecto “Transferencias Metodológicas para desarrollar estrategias de Emprendimientos Productivos”, implementado gracias al Fondo Regional de Cooperación Triangular en América Latina y el Caribe integrado por Alemania - Chile y El Salvador.

Como parte del diseño de esta nueva metodología, luego del intercambio de experiencias entre técnicos y profesionales, y de los resultados de un proyecto piloto ejecutado en conjunto con Gobiernos Locales -urbanos y rurales- de El Salvador, hemos desarrollado un módulo de formación denominado Habilidades para la Vida, que busca, entre otras cosas, fortalecer la autoestima de las y los participantes, elaborar diagnósticos y formular planes de vida personales y laborales, como punto de partida en el proceso de constitución de emprendimientos productivos.

La Guía del Facilitador/a que a continuación presentamos forma parte del Maletín de Herramientas del programa Emprendimiento Solidario y es la primera guía de una serie de herramientas técnicas que serán empleadas por los técnicos/as, profesionales y facilitadores/as durante el proceso formativo del programa. En su elaboración han contribuido diversos profesionales de Chile y El Salvador, a quienes agradecemos por su aporte al desarrollo de sus contenidos y observar en todo momento la pertinencia técnica y cultural del material.

Especialmente los participantes de los proyectos de Inserción productiva, de los Gobiernos locales, del equipo técnico del FISDL: Asesores de Desarrollo Local, técnicos de Programas, equipo de Psicólogos MpV y profesionales del FOSIS y de la GIZ de Chile.

Habilidades para la Vida

Marco de referencia – principales conceptos de la guía

Componente de Inserción productiva: El Programa de Desarrollo Económico Local (DEL) del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local – FISDL ha desarrollado lineamientos y una estrategia de intervención integral, que busca dinamizar las economías familiares en cada una de las acciones implementadas por el programa. Dentro de esta estrategia se encuentra el componente de Inserción Productiva, que será utilizado como herramienta promotora de la generación de ingresos, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de las personas y familias participantes del programa Comunidades Solidarias, en su modalidad urbana (CSU) y en su modalidad rural (CSR), respetando la finalidad y lineamientos particulares de cada una de las intervenciones.

El componente busca apoyar el desarrollo de una actividad productiva y contribuir a su sostenibilidad a través de la entrega de un equipamiento productivo consistente en recursos en equipos, herramientas e insumos, así como asistencia técnica que incluye:

- Asesoría y seguimiento para la implementación de iniciativas económicas productivas y en la formulación de Plan de Negocios
- Acciones formativas de carácter vocacional, de carácter empresarial y en habilitación social

Habilitación Social: Proceso para reconocer y fortalecer las destrezas, habilidades, capacidades individuales, asociativas y de emprendimiento de las personas.

Habilidades para la vida: Conjunto de características esenciales que debe poseer una persona generando autoconocimiento que ayude a afrontar los procesos en la toma de decisiones, negociaciones, resolución de conflictos, comunicación, cooperación y trabajo en equipo para desenvolverse con facilidad en los diferentes ámbitos de la vida ya sea de tipo familiar, laboral y personal.

Propósito de la formación en Habilitación Social: La estrategia formativa busca desarrollar un proceso que permita a las personas identificar, reconocer y fortalecer sus destrezas, habilidades y capacidades individuales y asociativas para implementar emprendimientos, contribuyendo de esta manera a que las y los participantes puedan mejorar sus condiciones de vida a través de la puesta en práctica de una iniciativa laboral que beneficie a sus familias y comunidades.

Desarrollo Personal: Hace énfasis en contenidos, actividades y técnicas que conducen a una evaluación intrínseca e individual a reconocer, descubrir y fortalecer las potencialidades y habilidades de las personas, a la vez tiene como objetivo inducir al emprendedor/a a reconocer e identificar que cada uno/a de las y los participantes son únicos/as e importantes tanto a nivel individual como laboral, y de esta forma se adquiere un sentido de pertenencia y se construye la identidad del emprendimiento.

Desarrollo Laboral: Posee contenidos, actividades y técnicas que conllevan a los y las participantes a reflexionar sobre las actitudes personales y como estas influyen en los emprendimientos de esta forma el comportamiento, trabajo en equipo, comunicación y compromiso de los emprendedores/as puede fortalecer o debilitar el emprendimiento. Los y las participantes pueden organizar y planear de manera objetiva los resultados que pretende obtener en un tiempo determinado.

Principios metodológicos de la formación.

¿Qué son los principios? Son aquellos criterios que constituyen la base de todas las actividades formativas propuestas en esta guía. Por ejemplo: Considerar a todas las personas iguales respetando sus diferencias, reconocer la realidad como una fuente de aprendizaje, trabajar para que las personas sean protagonistas de su existencia, promover aprendizaje colectivo, entre otros.

Las técnicas que se emplean para la formación son herramientas y es bueno contar con un conjunto amplio de ellas. Al igual que un martillo (herramienta) los ejercicios y técnicas formativas se pueden utilizar de muchas maneras. Se pueden emplear incluso para objetivos equivocados. Conocer un conjunto amplio de ejercicios y técnicas sólo garantizará entregar una variada oferta y contar con la atención de los participantes mientras dure esa variedad. Pero no se asegura el logro de los objetivos de aprendizaje propuestos.

Los principios metodológicos que se revisarán a continuación han sido elaborados sobre la base de la experiencia alcanzada por profesionales, formadores/as y facilitadores/as en el desarrollo de diversos programas formativos para personas en situación de vulnerabilidad, particularmente jóvenes y mujeres. Sin duda, pueden existir otras fórmulas de conceptualización para estos mismos principios, incluso desde enfoques metodológicos similares. De esta manera, lo que aquí se propone no es una estructura conceptual rígida, sino una aproximación que la misma práctica irá validando a partir de su necesidad y utilidad.

Siempre será más importante tener claro qué se quiere hacer, cómo se debe hacer y qué principios se deben resguardar.

En ese sentido, las herramientas deben considerarse como lo que son y no como un fin en sí mismo; basta recordar que dependiendo de la situación, las herramientas se transforman y un martillo no sólo puede servir para pegar un clavo.

Aprender - Haciendo: En la guía se entiende a cada participante, como sujeto activo, presente y capaz de orientar los contenidos entregados en función de sus propias necesidades e intereses, para potenciar, adquirir o fortalecer sus capacidades según su propio descubrimiento. Así mismo, sobre la base del círculo de aprendizaje (experimentar, procesar y generalizar) la aplicación de la guía es altamente participativa, requiere visualización; objetivos de aprendizajes concretos; lenguaje, dinámicas y contenidos vinculados a la propia realidad de las personas, permitiendo así el efectivo análisis personal y del entorno.

Aprendizaje colectivo: Aunque el aprendizaje es individual, la guía promueve y enfatiza el aprendizaje colectivo y grupal. Para ello se requiere la experiencia del curso. La base del curso es la constitución de grupos al desarrollo de las estrategias individuales. El grupo facilita el aprendizaje en la medida que se convierte en un apoyo para la elaboración y desarrollo de las estrategias de cada participante. El grupo es un recurso para observar los diferentes procesos que las personas viven tanto en la elaboración de la estrategia laboral como en el desarrollo de esta.

Diseñar con enfoque de género: Mujeres y hombres acceden, enfrentan y experimentan de manera distinta el mundo del trabajo. Roles y estereotipos establecen barreras e inciden en el desarrollo de estrategias laborales, por tanto la metodología debe considerar permanentemente la perspectiva de género, ya sea en el análisis del grupo de participantes, como en el diseño de las diferentes actividades de promoción y formación. Ello conduce además a un 80% de las personas participantes de este tipo de proyectos corresponde a mujeres.

La formación es un proceso participativo: Entendemos la formación como un proceso participativo, distinta a un proceso instructivo vertical-tradicional. La guía propone planteamientos interactivos, un cambio en el protagonismo de los actores e involucra trabajar sobre un conjunto de elementos propios de la persona: Cognitivos, emocionales y sensoriales. Con esto se busca entregar capacidad efectiva de acción y reflexión, por lo que siempre tendrá efectos y resultados diferentes en quienes participan del aprendizaje. Sabemos dónde se inicia la acción, pero no sabemos con certeza dónde o cómo termina, en tanto los cambios si bien son individuales (personales) son también producto del aprendizaje colectivo.

Se puede agregar otros principios metodológicos para ser considerados en el desarrollo de la formación, que sean complementarios a los aquí señalados y que le den sentido a la tarea de facilitación. Lo más importante siempre será garantizar que dichos principios se utilicen.

Habilidades para la Vida ¿para qué?

Las personas viven en un estrés constante, esto se puede dar por diversas actividades que cumplen día a día. según la experiencia de las intervenciones pasadas muy pocas son las personas que se dedican tiempo para si mismos/as, y menos el realizar un autodiagnóstico o hacer planes de vida para programar objetivos a corto, mediano y largo plazo; existen muchas justificantes para no realizar estas actividades; en el caso de las mujeres deben trabajar arduamente para que exista un “equilibrio” en la familia (cuido de los y las hijas) y las actividades diarias en el hogar (cocinar, planchar, lavar ropa, entre otros), se contempla un perfil de la mujer abnegada, entregada al cuidado a los demás y no preocuparse por si misma. Mientras que el hombre tiene como cultura el tipo proveedor, trabajador, el personaje que debe ser fuerte, encargado de proteger y cuidar que no falte “nada” en el hogar, sin tiempo para si mismo y en algunos casos para los demás.

De esta forma la vida se vuelve rutinaria y las personas se enfocan en las cosas materiales, las cuales se piensa que se necesitan para sentirse conforme, preocupándose por todo y olvidándose de si mismos/as, y esta dinámica de vida la heredan a sus hijos/as al punto de generar un estado de “felicidad” en el cual lo primordial es lo material que emocional.

Desde esta perspectiva la experiencia ha demostrado que las personas tienen vacíos personales ya sea para la toma de decisiones, comunicación familiar, auto aceptación, trabajo con grupos, falta de valores, entre otros, esto debido a experiencias o aprendizajes frustrantes formados en el entorno familiar, comunitario y laboral, en los cuales existen comportamientos y actitudes individualistas, conformistas y consumistas, que aparentemente son aprobados y enseñados en los diferentes ámbitos y estos aparentemente son comunes y aceptables.

La Guía del Facilitador/a contiene conceptos metodológicos y operativos para la implementación en talleres de Habilidades para la vida, estos temas se obtienen con base a una estrategia promovida internacionalmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS), estos temas son parte del Componente de Habilitación Social que tiene como finalidad generar competencias en los y las participantes a nivel personal- laboral; se debe tener en cuenta que los y las participantes del Programa son personas de escasos recursos, que viven en lugares vulnerables, excluidos a nivel social, poca o nula educación académica, y en algunos casos nunca han experimentado temáticas que tengan contenido que induzca a la persona a realizar una reflexión de si mismos/as.

Las personas facilitadoras de esta guía son los/as protagonistas esenciales que tienen como fin generar o fortalecer en los/as participantes destrezas personales y que estas se pongan en práctica en situaciones complejas o en aquellas que estimule de manera positiva a las personas que están a su alrededor, los y las participantes puedan rellenar o llenar esos vacíos personales que vienen arrastrando y esto genere seguridad, confianza, satisfacción, visión, y un sentido de pertenencia para el cumplimiento de sus objetivos a nivel personal y laboral.

Diez Habilidades para la Vida.

La guía de Habilitación Social está diseñada para que las personas facilitadoras generen en los y las participantes herramientas personales (Habilidades Psicosociales) que permitan alternativas para fortalecer o transformar las actitudes, comportamientos y estilo de vida que enriquezcan y beneficien a nivel individual, familiar, social y laboral. A continuación se describen diez Habilidades que son importantes en la vida, a la vez descripción y función específica que se espera que deba cumplir la persona.

No.	Habilidad	Descripción
1	Conocimiento de sí mismo/a	Reconocer nuestro ser, carácter, fortalezas, debilidades, gustos y disgustos. Desarrollar un mayor conocimiento personal.
2	Empatía	Capacidad de "ponerse en los zapatos de otros/as" e imaginar cómo es la vida para esa persona. Ayuda a aceptar a las personas que piensan, actúan diferentes. Fomenta comportamientos solidarios y de apoyo hacia las personas que necesitan ayuda o cuidado.
3	Comunicación Afectiva/Asertiva	Tiene que ver con la capacidad de expresarse. Un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayuden a una persona a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable. La comunicación efectiva se relaciona con la capacidad de pedir consejos o ayuda en un momento de ayuda.
4	Relaciones Interpersonales	Esta destreza ayuda a relacionarse en forma positiva con las personas con quienes se interactúa, a tener la habilidad necesaria para iniciar y mantener relaciones amistosas que son importantes para mantener el bienestar mental y social. Conservar buenas relaciones con los miembros de la familia.
5	Toma de decisiones	Facilita a manejar constructivamente las decisiones respecto a nuestra vida y la de los/as demás, evaluando opciones y las consecuencias que estas podrían a nivel personal y en el bienestar de las demás.



No.	Habilidad	Descripción
6	Solución de Problemas y conflictos	Permite enfrentar de forma constructiva los problemas en la vida. Los problemas que no se pueden resolver suelen convertirse en una fuente de malestar físico (trastornos psicósomáticos) y mental (ansiedad y depresión), y de problemas psicosociales adicionales (alcoholismo, consumo de sustancias psicoactivas). Otros aspectos de esta habilidad se relaciona con la solución de conflictos, orientada a la educación en forma constructiva, creativas y pacíficas de resolver los pequeños y grandes conflictos cotidianos.
7	Pensamiento creativo	Consiste en la utilización de los procesos básicos de pensamiento para desarrollar o inventar ideas o productos novedosos, estéticos o constructivos relacionados con preceptos y conceptos, con énfasis en los aspectos del pensamiento que tiene que ver con la iniciativa y la razón. Contribuye con la toma de decisiones y en la solución de problemas, lo cual permite explorar las alternativas posibles y las diferentes consecuencias de nuestras acciones u omisiones. Nos ayuda a ver más allá de la experiencia directa, el pensamiento creativo ayuda a responder de manera adaptativa y flexible a las situaciones que presentan en la vida.
8	Pensamiento Crítico	Es la habilidad de analizar información y experiencias de manera objetiva. Contribuye a la salud y al desarrollo personal y social, ayudando a reconocer y evaluar los factores que influyen en: actitudes y comportamientos personales así también en los/as demás, la violencia, la injusticia, y falta de equidad social. La persona crítica realiza preguntas y NO acepta respuestas de forma crédula sin análisis cuidadoso en términos de evidencia, razones y suposiciones.
9	Manejo de Emociones y sentimientos	Ayuda a reconocer los sentimientos y emociones de nosotros/as mismos y los/as demás, a ser conscientes de cómo influyen.
10	Manejo de tensiones y estrés	Facilita a reconocer las fuentes de estrés y sus efectos en la vida de las personas, desarrollando una capacidad para responder a estas y controlar el nivel de estrés; realiza acciones que reduzcan las fuentes de estrés, por ejemplo: haciendo cambios en el entorno físico o en el estilo de vida, aprender a relajarse de tal manera que las tensiones creadas por el estrés inevitable no generen problemas de salud.

Cualidades y características del/la Facilitador/a.

Los temas de Habilidades para la vida son mas que letras formando palabras, no basta con tener conocimientos o manejar conceptos sobre el tema, este componente trasciende hasta el punto de llegar a ser un estilo de vida, este se ve reflejada en la forma de expresarse, comportarse, de mantener una armonía en su entorno.

La guía de Habilitación Social visualiza al/la facilitador/a como una persona de mucha valía al transferir conocimientos sobre: actitudes, valores y comportamientos a las y los participantes y que estos puedan poner en práctica en los ámbitos laborales y personales, por esto el/la facilitador/a debe ser una persona:

- Dinámico/a
- Abierto/a las sugerencias, criticas y bromas
- Organizado/a al momento de preparar los materiales didácticos
- Responsable
- Respetuoso/a
- Sonriente
- Empático/a
- Sabe escuchar
- Motivador/a
- Creativo/a
- Líder/lideresa
- Genere confianza con los/as participantes y el equipo de trabajo
- Resuelve problemas que le compete a su entorno laboral
- Buena comunicación
- Paciente
- Tolerante
- Conocimiento del tema: Investigación previa del tema antes de impartir los talleres.

Algunos Consejos para facilitar los talleres.

Recuerde que es de suma importancia que las y los participantes no vean afectada su participación por condiciones de incomodidad, sea esta física o emocional, por tanto considere que antes y durante el taller se debe generar un ambiente de confianza, participación y empatía.

Trabajar para que los talleres sean amenos y provechosos permitirá obtener por parte de los/as participantes ideas, experiencias y/o preguntas que las personas en otras condiciones (en las que no se genere confianza) no podrían compartir.

Contribuya a que la experiencia formativa sea un espacio de trabajo, de encuentro, pero sobre todo de auto reconocimiento en que los y las participantes se sientan cómodos/as y los talleres de Habilitación Social se conviertan en experiencias gratificantes.

A partir de la experiencia, compartimos algunas recomendaciones que pueden ser de mucho beneficio:

Preparando la jornada

Local: ambientarlo a manera que las personas que asisten al taller pueda sentir un lugar atractivo, amplio, fresco e iluminado, esto con el fin de que las personas puedan movilizarse al momento de realizar las dinámicas y actividades. Paredes libres para la colocación de carteles y si la jornada se desarrolla bajo un árbol o en otras circunstancias improvisar con materiales que ayuden a sostener los carteles.

Materiales: Considerar el número de materiales a utilizar antes de la jornada, sean estos: fotocopias, papelográfos, tirro, plumones, lápices, entre otros. Esto con el fin de tener organizado los recursos y que sean suficientes, según el número de participantes. (De preferencia utilizar una caja de materiales).

Grupos de trabajo: Antes de iniciar la jornada sería preferible ordenar los asientos o el grupo en "U" para generar compañerismo, sentido de igualdad, entre otros.

Cambiar el esquema mental: Según la metodología de la guía de Habilitación Social se trabajara con diferentes dinámicas de animación por tal razón se les pide a los/as facilitadores/as que abran su mente (deje a un lado la pena, vergüenza) se ponga el uniforme de animador/a con el fin de generar confianza y empatía con los y las participantes, así mismo prepararse con las dinámicas (anticipadamente) para obtener los resultados esperados. (esto con el objetivo que los/as facilitadores/as no lean las indicaciones de las técnicas, dinámicas, durante la sesión).

Que hacer y qué no hacer durante la jornada.

Considere que quienes desempeñan el rol de facilitación dentro de un taller, aparentemente, se convierten en figuras de autoridad para algunas personas; esto debido al modelo educativo formal que ha determinado los roles y la relación de educador-estudiante. Por consiguiente quien facilita debe favorecer y promover una relación horizontal con las personas, que redunde en la empatía, la paciencia, la actitud atenta, respetuosa y tolerante. Pero además versátil en la aplicación de metodologías que permitan la efectiva participación y promoción de las personas. Considere lo siguiente:

Que hacer en las jornadas de trabajo:

- Utilizar material visual (carteles, recortes, dibujos, entre otros) que hagan referencia al tema.
- Estar evaluando constantemente los conocimientos, ideas o dudas de los/as participantes, y compartirlas con el grupo.
- Responder de manera concreta dudas o preguntas de los y las participantes
- Mantener un ambiente de confianza y respeto, por si en determinado momento existieran discusiones, mantener la calma y moderar la situación.
- Generar un ambiente de respeto y confianza
- Tener la disponibilidad de tiempo para compartir o discutir temas de importancia (del/la participante) después de la finalización del taller.
- Asignar tareas y roles (que todos/as los/as participantes tengan un nivel de participación).
- Fomentar el respeto, la comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.
- Expresar de forma clara los objetivos y consignas de las técnicas o dinámicas.
- Identificar aquellos/as participantes o subgrupos que pueden desorganizar o entorpecer la técnica, dividirlos/as y adecuarlos en otros grupos de trabajo.
- Expresar en todo momento que sea necesario “por favor”.

Que NO hacer en los talleres:

- Creer que todo lo sabe, y no pedir las opiniones de los y las participantes
- Decir que un o una participante está equivocada.
- Mirar de forma irrespetuosa o denigrante a uno o varios/as participantes.
- No discriminar a los y las participantes ya sea por su apariencia, comentarios, estilo de vida, actitudes, entre otras.
- Improvisar con los materiales, temas de los talleres, realizar las técnicas de forma apresurada o mezclar dos temas en una sola jornada.
- Dar órdenes, forzar a las personas a que participen en alguna actividad.
- Evitar costumbres que hagan sentir incomoda a la persona por ejemplo: “tronido” o “chasquido” de dedos, señalar, gritar, interrumpir de forma abrupta a las personas que está expresando una opinión.
- Apoyarse en todo momento en las personas que son más activas.

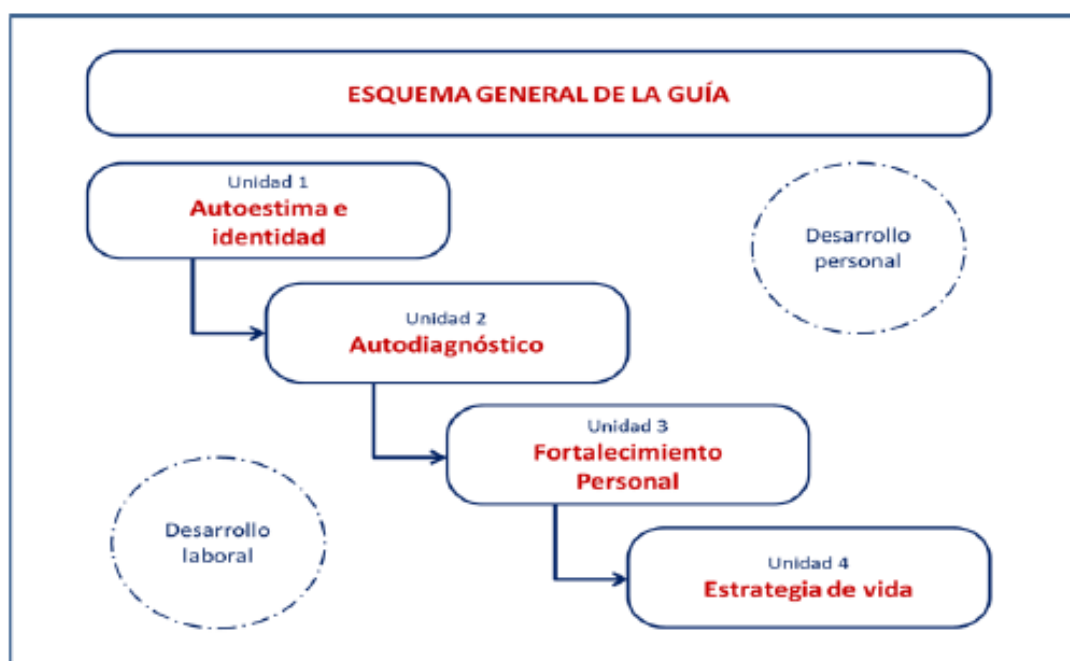
Estructura general de la guía

El objetivo de esta guía es colaborar con los diversos profesionales: técnicos municipales, asistentes, agentes, asesores/as de desarrollo local, técnicos de los diversos programas del Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local FISDL, sea urbano o rural, la facilitación y la orientación metodológica para el desarrollo del Componente de HABILITACIÓN SOCIAL (Habilidades para la Vida). En específico, busca servir de apoyo a quienes se desempeñen como facilitadores/as del proceso, permitiéndoles organizar de manera adecuada los objetivos de aprendizaje y el desarrollo estructural de la formación.

No constituye de manera alguna un documento cerrado que limite a los/as facilitadores/as en sus actividades; por el contrario, su orientación metodológica permite realizar los ajustes que se estimen necesarios en función de las reales posibilidades de tiempo, recursos, infraestructura, las necesidades de los participantes, especialmente jóvenes y mujeres, y de las características del grupo con el que se trabaje; resguardando siempre el logro de los objetivos y los contenidos mínimos previstos para cada sesión.

¿Cómo está estructurada la guía?

La guía contiene cuatro unidades, cada una de ellas se organiza sobre la base de actividades y ejercicios de las cuales algunas cuentan con hojas de trabajo que permiten alcanzar los objetivos de aprendizaje, existen técnicas que los y las participantes deben construir a partir de sus experiencias personales y laborales. Se presenta un esquema en el cual se refleja de forma general las unidades y temas del componente de Habilitación Social, en el aspecto del desarrollo laboral y personal esta implícitamente en las temáticas.



Estructura y desarrollo de las unidades.

A. Unidades.

Las unidades que estructuran el proceso, son capítulos que deben ser desarrollados organizadamente durante el itinerario del curso. Al inicio de cada unidad encontrará un cuadro que señala el nombre de la unidad, el tiempo a considerar y el número de sesiones propuesto, los objetivos de aprendizaje, contenidos principales y sentido de la unidad. Siempre podrá ajustar su desarrollo a las posibilidades y necesidades que tenga.

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
Nombre	Nº de sesiones propuesto	Principales objetivos de aprendizaje de la unidad	Principales contenidos y actividades abordadas en el desarrollo de la unidad

Las unidades están compuestas por una serie de actividades, ejercicios y prácticas metodológicas que estructuran los contenidos del curso. Las actividades son ejercicios específicos que llevan a la práctica de forma didáctica los objetivos de aprendizaje de la unidad, permitiendo que los participantes adquieran nuevos conocimientos, tanto de primer como de segundo orden.

Las actividades de esta guía se presentan en una estructura que permite identificar sus objetivos de aprendizaje, los requerimientos básicos del desarrollo didáctico y el tiempo mínimo en que es posible desarrollarla para alcanzar los objetivos; así mismo, se entrega una detallada descripción (instrucciones) para su implementación y se mencionan todos los recursos que serán utilizados.

Finalmente, se reseñan las principales consideraciones metodológicas (recomendaciones y sugerencias) que el facilitador o facilitadora debe tener en cuenta al momento de implementar la actividad. La implementación de una actividad nunca es igual a otra, lo que allí se sugiere, es producto de la sistematización de aprendizajes de diversas experiencias formativas.

B.- Actividades.

En la guía, cada unidad está compuesta por diversas actividades. Son ejercicios didácticos que llevan a la práctica los contenidos que aborda la unidad. Cada actividad será presentada de la siguiente manera:

NÚMERO Y NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ESPECIFICA	
OBJETIVO	Objetivo de aprendizaje de la actividad.
REQUERIMIENTO DE MATERIALES	<p>Materiales que se utilizarán en el desarrollo de la actividad. Fichas, hojas de trabajo, insumos.</p> <p>En algunos casos, aparecerá la indicación de los requerimientos especiales de disposición y preparación del lugar de trabajo, particularmente en aquellas sesiones que involucren activa participación del grupo.</p>
TIEMPO	Tiempo mínimo aproximado que se sugiere para desarrollar las actividades, considerando un grupo de trabajo, en promedio, de 20 participantes.

Luego, se presenta un cuadro en donde se describe el detalle de la misma:

DESCRIPCION:
<p>Aquí se describe detalladamente el desarrollo de toda la actividad, contenidos, ejercicios, materiales necesarios para implementarlos, la estructura de tiempos involucrada, las hojas de trabajo que se emplearán y las recomendaciones metodológicas específicas del ejercicio.</p> <p>Las HOJAS DE TRABAJO son ejercicios concretos que se agregan al final de cada actividad, debidamente identificadas y con instrucciones específicas si se requiere.</p>

Considere que puede resultar un gran aporte recoger y anotar las consideraciones metodológicas que descubra en la aplicación de esta guía. Ellas podrán ser sistematizadas y consideradas en futuras aplicaciones de módulo de habilitación social.

C.- Desarrollo de las unidades.

En la siguiente tabla se presenta el nombre de cada unidad, el tiempo considerado para el desarrollo de todas las actividades que incorpora, los objetivos de aprendizaje y los principales contenidos a desarrollar para alcanzar dichos objetivos .

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
1 Autoestima e Identidad	6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el concepto y los componentes fundamentales de la autoestima, reconociendo la importancia de la temática en la vida cotidiana. • Reconocer que todos y todas somos únicos y únicas, identificando la relación que tiene la identidad personal con el desarrollo de una estrategia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida, presentación general del programa, de las y los participantes y desarrollo de un ambiente propicio para el trabajo formativo • Conceptualización y práctica del concepto de autoestima • Identificación y descripción de los componentes de la autoestima. • Descripción y análisis básico de las características personales (positivas y negativas) • Conceptualización y práctica del concepto de identidad: su construcción • Asociar autoestima, identidad y desarrollo de emprendimientos.

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
2 Autodiagnóstico	6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los principales hitos y experiencias adquiridas en la trayectoria laboral. • Identificar las actitudes personales que contribuyen al éxito de los emprendimientos • Reconocer la importancia de identificar a las personas que generan apoyo en la vida personal y laboral, para formar una red que brinde soporte y motivación, tanto en el emprendimiento como en las circunstancias de la vida cotidiana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre los diversos tipos de trabajo doméstico realizados y las razones por las cuales en general, ese tipo de labores, no se considera trabajo. • Realizar un resumen de la vida laboral, identificando en una línea de tiempo las actividades laborales y educativas de cada participante. • Descripción y análisis de las características (positivas y negativas) que influyen en la actividad laboral y los emprendimientos. • Desarrollo de un FODA individual • Aspectos que promueven la motivación personal • Identificación de las redes de apoyo para alcanzar objetivos personales. • Desarrollo del mapa de redes.
3 Fortalecimiento personal	6 Horas	<p>Reflexionar con los y las participantes sobre los temas de trabajo en equipo y la comunicación identificando la importancia que estas tienen en la vida personal y en los emprendimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar, organizar y jerarquizar acciones dentro del emprendimiento, tomando conciencia y asumiendo compromisos con actividades a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de la coordinación, comunicación y la cooperación para el trabajo en equipo • Establecer una relación entre el esfuerzo personal y los beneficios para el equipo. • Realizar un agenda de trabajo para organizar el trabajo sobre las actividades necesarias para el desarrollo del emprendimiento • Desarrollo del organigrama como factor guía para estructurar las funciones dentro del emprendimiento.

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
4 Estrategia de vida	6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> Identificar con los y las participantes los aspectos importantes del plan de vida, para que ellos y ellas evalúen cuáles son sus metas u objetivos personales y que mecanismos utilizaran para lograr ejecutarlos. Identificar con los y las participantes los aspectos importantes del plan de vida laboral, para que ellos y ellas evalúen cuáles son sus metas u objetivos a nivel del emprendimiento y que mecanismos utilizaran para lograr ejecutarlos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los aspectos más importantes de la Estrategia de Vida Laboral. Conceptualizar y aplicar sobre un modelo. Reflexionar sobre la Estrategia de Vida Personal y la importancia que tiene el mismo para lograr los objetivos en el ámbito laboral Reflexionar sobre la importancia de cuidar el emprendimiento, incorporando los elementos descubiertos en el curso. Establecer un plan de vida con acciones de corto, mediano y largo plazo a nivel personal y laboral.



Tiempo: La guía indica un máximo de horas para el desarrollo de cada unidad. Sin embargo, el tiempo a emplear estará determinado por las características del grupo de trabajo, objetivos y énfasis en los contenidos.

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
1 Autoestima e Identidad	6 Horas (dos sesiones)	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el concepto y los componentes fundamentales de la autoestima, reconociendo la importancia de la temática en la vida cotidiana. • Reconocer que todos y todas somos únicos y únicas, identificando la relación que tiene la identidad personal con el desarrollo de una estrategia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida, presentación general del programa, de las y los participantes y desarrollo de un ambiente propicio para el trabajo formativo • Conceptualización y práctica del concepto de autoestima • Identificación y descripción de los componentes de la autoestima. • Descripción y análisis básico de las características personales (positivas y negativas) • Conceptualización y práctica del concepto de identidad: su construcción • Asociar autoestima, identidad y desarrollo de emprendimientos

Consideraciones Generales.

Presentación: Esta es la primera actividad que desarrollara el grupo. Por tanto, resulta muy importante generar un clima adecuado para el trabajo, que genere cercanía entre todos/as los/as participantes y facilitadores/as. Del mismo modo, es la fase que permite (al facilitador/a) saber aspectos personales e identificándolos y otorgando un primer rasgo de identidad dentro del grupo.

Es importante nivelar las expectativas en los siguientes planos: Desde los participantes en relación al curso, desde el facilitador en relación a los participantes, relacionar lo esperado con lo que será efectivamente entregado, realizar ajustes en función de la pertinencia en relación a las expectativas.

Acuerdos de trabajo: Se trata de fijar, de manera colectiva, el marco de normas para desarrollar el trabajo durante el curso. De esta manera el conjunto de responsabilidades asociadas a las normas, serán entendidas como un acuerdo del grupo, lo que refuerza su sentido.

A considerar entre facilitador/a y participantes	A considerar entre participantes
<ul style="list-style-type: none"> • Detección de situaciones especiales relacionadas con requerimientos y características de los y las participantes • Adaptación programa para otorgar pertinencia al trabajo formativo. • Reconocer motivaciones desde las cuales el • Facilitador/a puede reforzar la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acercamiento para promover el posterior trabajo en grupo y luego red. • Generar el principio del aprendizaje colectivo: "Se aprende de y con otros". • Instalar el principio del compartir experiencias sobre la base de espacios de confianza.

Tema: AUTOESTIMA - Taller No.1

I.- PRESENTACIÓN GENERAL- Dinámica de activación

OBJETIVO	Realizar la presentación general de los objetivos del curso y generar un ambiente de apertura y adhesión a su desarrollo a partir de una primera presentación de sus integrantes.
MATERIALES REQUERIDOS	Papelografos, plumones, tirro, papel bond, lápices, colores, tijeras.
TIEMPO	15 minutos

DESCRIPCION:

A.- PRESENTACIÓN GENERAL DEL CURSO

Se inicia la sesión realizando una presentación general del curso, sus objetivos, estructura, diseño de las sesiones. Se realiza una presentación del equipo de facilitación y del equipo de apoyo (municipal). Posteriormente se inician las actividades de presentación (participantes)

B.- PRESENTACIÓN INICIAL DE PARTICIPANTES: TÉCNICA EL SOL BRILLA (15 minutos)

Los participantes, sentados en sus respectivas sillas, forman un círculo o semi-círculo. El facilitador/a se pone de pie al centro o frente al grupo y les pide que indiquen sus nombres uno a uno, luego les enseña la siguiente consigna: EL SOL BRILLA.

Indica que al oír la consigna, ellas y ellos deberán responder a coro: ¿en dónde?, y el facilitador responderá, por ejemplo: En aquellos/as que se sienten felices este día. Entonces todos y todas aquellas personas que se sientan felices se levantan de sus asientos y cambian de asiento. Se debe hacer referencia de tener cuidado y no golpearse entre ellos y ellas.

II.- Dinámicas de Reflexión

OBJETIVO	Conceptualización y análisis práctico con los y las participantes del concepto de autoestima.
MATERIALES REQUERIDOS	Copia de paisajes, papelógrafos, lápiz, tirro
TIEMPO	2 horas y 30 minutos

DESCRIPCIÓN

A.- TÉCNICA LOS PAISAJES (35 minutos)(Cuadernillo del/la participante)

El/la facilitador/a a través de una técnica conformará grupos de trabajo y pedirá que nombren a una persona que sea la/el líder, otra que escriba, y una tercera que dirija la participación.

A cada grupo se le hace entrega de un juego de copias de unos paisajes que tiene que tener escrito en la parte posterior "bonito- feo" (elaborado previamente). Se da la siguiente consigna:

- Deberán describir y escribir todas las características que tienen ambos paisajes. Teniendo en cuenta que un grupo tendrá el paisaje que tiene escrito "feo" otro grupo con el mismo paisaje tendrá el que tiene escrito (bonito) (en el cuadernillo del/la participante estarán los paisajes en blanco y negro con el propósito que el/la participante lo colorea a su gusto y de esta forma pueda definir que es bonito o feo) o a color según crea conveniente el equipo técnico.
- Cada grupo describe y anota las cualidades de cada uno de los paisajes, luego eligen a una persona para que pase a exponer las conclusiones.
- Posteriormente el/la facilitador/a hace una reflexión en plenaria comparando ambos paisajes con las características personales. reconociendo que todos tenemos aspectos positivos y negativos; y que en algunos casos no podemos aceptarnos tal y como somos (hay que evaluar lo que es lo bonito y feo ya estos conceptos son subjetivos, debido a los esquemas de aprendizaje a nivel familiar, laboral, educativo, comunitario, que han sido vivenciados de forma diferente en cada una de las personas). Luego se entrega papelógrafos en los cuales los y las participantes deberán expresar y anotar que entienden por autoestima. (cada participante deberá dar una idea del concepto). El/la facilitador/a expone el concepto de Autoestima y describe las similitudes de los conceptos, manifestando que en realidad toda y todas tenemos una idea de los que es la autoestima, indicando que no siempre utilizamos un término común para describirlo.
- El/la facilitador/a deberá realizar con el grupo una pregunta importante ¿Qué nivel de autoestima consideran que tienen (baja o alta)? ¿Quién o quiénes determinan si somos bonitos o feos? ¿me importa lo que dicen los demás de mí?.

DESCRIPCION:

B- TÉCNICA LAS MANOS (1 HORA).**(Cuadernillo del/la Participante)**

El/la facilitador/a introduce al ejercicio realizando la siguiente pregunta: ¿Quién es usted?:

- Algunas personas responderán: yo soy Daniel, Fran, Nelson, etc. El/la facilitador/a entonces dirá: Ese es su nombre, y volverá a preguntar ¿Quién es usted? Otras personas señalarán: yo soy trabajador/a, carpintero, etc. El/la facilitador/a dirá: esa es su profesión, y continua realizando la pregunta (¿Quién es usted?), luego el/la facilitador/a ayuda a identificar a los y las participantes que son una serie de emociones, habilidades, virtudes que muy pocas veces logra evidenciar, como por ejemplo: “yo soy una persona inteligente, que ríe, llora, trabaja, que se enoja, entre otras”.
- Para finalizar esta parte, se hace una pequeña reflexión sobre quiénes somos en realidad, en la cual cada uno/a de los y las participantes deberá hacer una evaluación de si mismos/as.
- Luego se les entrega una hoja de papel bond y un lápiz y se les pide que calquen o dibuje sus manos trazando sus contornos (ver figura N° 1. de ejemplo) y en cada uno de los dedos deberán pensar o escribir una característica o cualidad positiva (aquellas personas que no pueden escribir se le debe brindar ayuda).
- Se da una breve explicación de cómo se forma la autoestima, si se nace con ella y que o cuales son las principales influencias que existen para que esta sea baja o alta.
- El/la facilitador/a deberá hacer que las y los participantes reconozcan y se apropien de las características mencionadas y de otras que no han contemplado y que son de importancia para el diario vivir y para el emprendimiento.

C.- TÉCNICA LA TRES IMÁGENES (45 minutos)**(Cuadernillo del Participante)**

El/la facilitador/a les pide a las y los participantes que formen un semicírculo, y se les muestra una imagen que presente:

- El auto concepto (¿Quién soy?),
- La Autoimagen (¿Cómo me veo?)
- La autovaloración (¿Cuánto me quiero?)

En cada una de las imágenes se hace una reflexión y explicación sobre el papel que juega cada uno de esos elementos a nivel de inconsciente y se refleja en diario vivir de la persona. Algunos aspectos que son de suma importancia y que afectan de manera positiva o negativa son: ámbito social, educativo, laboral y familiar. Debe remarcarse que la autoestima se desarrolla y si una persona identifica que tiene baja estima puede hacer actividades para mejorarla, solo es cuestión de querer y trabajar para evidenciar los cambios.

III.- Dinámica de Cierre.

OBJETIVO	Conceptualización y análisis práctico con los y las participantes del concepto de autoestima.
MATERIALES REQUERIDOS	papelógrafos, tirro, sombrero, USB, reproductor de audio, plumones.
TIEMPO	15 Minutos.

D.- EL SOMBRERO SIN CABEZA

El facilitador/a pedirá que formen un cirulo y les dirá la siguiente consigna: pondremos una canción y todos y todas tendrán que ir pasando un sombrero de cabeza en cabeza, deberán ponérselo cuando sea su turno; y cuando la canción se detenga responderán las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí en el taller? ¿Qué fue lo nuevo que aprendí? ¿Qué me gusto y que no me gusto? ¿Qué fue lo que no me quedo claro? ¿Puedo poner en práctica este tema en mi vida diaria?.

Tema: IDENTIDAD- Taller No.2

I.- Dinámica de activación

OBJETIVO	Realizar la presentación general de los objetivos del curso y generar un ambiente de apertura y adhesión a su desarrollo a partir de una primera presentación de sus integrantes.
MATERIALES REQUERIDOS	Papelógrafos, plumones, tirro, papel bond, lápices, colores, tijeras.
TIEMPO	15 minutos

DESCRIPCION:

A.- EL CARTERO/A

El/la facilitador/a le pedirá al grupo hacer un semicírculo. Luego dirá al grupo que él o ella es un/a cartero/a y se pone de pie en medio del grupo y les dice la siguiente consigna: Yo soy el cartero/a” .

En respuesta a la consigna todas las personas deben decir: Ahí viene el cartero/a, este a su vez debe responder: Traigo una carta, El grupo responde ¿para quién?, Y el/la facilitador/a responde para todos/as que tienen familia., entonces todos/as quienes tengan familia deben buscar un asiento diferente, el/la facilitador/a deberá sentarse y quien se quede de pie debe ser la o el cartero y continuar el juego.

II.- CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD – Técnicas de Reflexión

OBJETIVO	Reflexionar con los y las participantes sobre el concepto de identidad y cómo se construye, vinculando el proceso al desarrollo de un emprendimiento
MATERIALES REQUERIDOS	Papel bond, temperas, lápices de colores, lápiz, tirro.
TIEMPO	Dos horas y 30 minutos

A.- DESARROLLO DEL CONCEPTO DE IDENTIDAD: TÉCNICA EL ÁRBOL (1:30 minutos) (cuadernillo del/la Participante)

El/la facilitador/a entrega una hoja de papel y un lápiz a cada uno/a de las y los participantes y se les explica la siguiente consigna:

- Deberán dibujar un árbol, de cualquier tipo, el que más les guste, y de la forma que ustedes quieran hacerlo, ya sea grade, pequeño, con muchas hojas, o seco, y si lo desean con detalles a su alrededor (nubes, pájaros, entre otros).
- Luego se colocan pinceles, temperas o colores en una mesa para que las personas puedan pintarlas a su gusto.
- Una vez que las personas han terminado sus trabajos, el/la facilitador/a pide que cada una presente y describa su dibujo, indicando el por qué lo ha realizado de esa forma.
- Se reflexiona sobre la técnica: a todos y todas se les ha manifestado la misma consigna, tienen colores, temperas, pinceles, hojas, y han elaborado el dibujo de un árbol, con la diferencia que cada uno es particular, especial, que tiene sus cualidades diferenciadoras.
- Por tanto se puede hacer la comparación en que pueden existir emprendimientos del mismo rubro pero lo que da la diferencia es la identidad que se le adjudica al emprendimiento como: textura, atención al cliente, producto higiénico, nombre del emprendimiento, lugar, la calidez de vendedores, entre otros.
- De esta forma se puede llegar a la conclusión que cada uno de los emprendimientos es único, aunque se tenga, por ejemplo, el mismo nombre, se tiene y se cuenta con características parecidas a otros emprendimientos, y sobre todo da la posibilidad de ser identificados por otras personas con nuestros propios rasgos personales y de emprendedurismo.

CONSIDERACIONES:

Al momento de explicar la técnica, quien facilite la actividad puede hacer, en ese mismo momento, un dibujo de un árbol en una hoja de papel bond, con la idea de explicar a los y las participantes que no se trata de evaluar la calidad de los dibujos, sino más bien la explicación o reflexión en sí; usted puede mostrar su propio dibujo.

B.-IDENTIDAD Y EMPRENDIMIENTO: TÉCNICA CONTANDO MI EMPRENDIMIENTO (60 minutos)

El/la facilitador/a les pedirá a las y los participantes que se dividan en pequeños sub grupos y por iniciativa productiva.

- Posteriormente deberán realizar una breve presentación individual describiendo sus emprendimientos, el rubro, el ámbito (producción, comercio o servicio), el nombre del negocio y por qué ha elegido ese nombre, quienes participan del emprendimiento, por qué han elegido ese emprendimiento, describir el lugar donde estará el emprendimiento, entre otros elementos.
- Una vez que todos los grupos han compartido sus experiencias, deberán resumirlas para presentar en plenaria.
- El/la facilitador/a tendrá que realizar una semblanza a cerca de la relación entre la persona y el negocio. El vínculo que puede existir desde el punto de vista de la identidad. Profundizando en que un emprendimiento es el resultado de las decisiones de una trayectoria laboral.

Esta relación debe hacerse con el fin de que las personas vayan adquiriendo y evaluando la importancia e identidad del emprendimiento.

III.- Dinámicas de Cierre

OBJETIVO	Hacer un análisis de los temas desarrollados en la jornada y los aspectos que pueden ser incluidos en la vida diaria.
MATERIALES REQUERIDOS	papelógrafos, tirro, plumones.
TIEMPO	15 Minutos.

C.-EL PLUMÓN PREGUNTÓN

El/la facilitador/a pedirá que formen un cirulo y les dirá la siguiente consigna: este es el plumón preguntón y lo pondré al centro y dará vueltas cuando pare y señale a alguien esta persona responderá las siguientes preguntas: ¿Cómo me sentí en el taller?, ¿Qué fue lo nuevo que aprendí? ¿Qué me gusto y que no me gusto del taller? ¿Qué fue lo que no me quedo claro del contenido? ¿Puedo poner en práctica este tema en mi vida diaria?

UNIDAD 2

Autodiagnóstico

Unidad	Tiempo	Objetivos	Principales contenidos
2 Realizando mi autodiagnóstico	6 Horas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los principales hitos y experiencias adquiridas en la trayectoria laboral. • Identificar las actitudes personales que contribuyen al éxito de los emprendimientos • Reconocer la importancia de identificar a las personas que generan apoyo en la vida personal y laboral, para formar una red que brinde soporte y motivación, tanto en el emprendimiento como en las circunstancias de la vida cotidiana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre los diversos tipos de trabajo doméstico realizados y las razones por las cuales en general, ese tipo de labores, no se considera trabajo. • Realizar un resumen de la vida laboral, identificando en una línea de tiempo las actividades laborales y educativas de cada participante. • Descripción y análisis de las características (positivas y negativas) que influyen en la actividad laboral y los emprendimientos. • Desarrollo de un FODA individual • Aspectos que promueven la motivación personal • Identificación de las redes de apoyo para alcanzar objetivos personales. • Desarrollo del mapa de redes.

CONSIDERACIONES

El desarrollo de la unidad enfatiza en que las y los participantes:

- Tome en conciencia de sus cualidades y defectos, de manera de planificar sus trayectorias laborales y emprendimientos teniendo claridad sobre sus brechas y sus capacidades.
- Identifiquen y reconozcan la percepción que el entorno cercano tiene sobre ellos.
- Cuenten con herramientas de autoconocimiento y reconocimiento del entorno, que les permitan trabajar sobre su imagen y romper algunos juicios, prejuicios y paradigmas. Muchas veces el entorno determina la construcción de la identidad.
- Que valoren la importancia de tener personas significativas en su historia de vida, que aporten o hayan aportado elementos positivos en la construcción de su identidad.

Tema: AUTODIAGNOSTICO- Taller No.3	
I.- Dinámica de activación	
OBJETIVO	Bajar las defensas personales para la integración de las personas en la temática.
MATERIALES REQUERIDOS	Papelografos, plumones, tirro, papel bond, lápices, colores, tijeras.
TIEMPO	15 minutos
Descripción	
A.- TÉCNICA CANASTA REVUELTA (15 minutos)	
Se indica que el ejercicio servirá para recordar los nombres de las compañeras y compañeros del curso, y que deberán estar atentos a las instrucciones del facilitador.	
<ul style="list-style-type: none"> • En el momento que el facilitador/a señale a cualquiera diciéndole ¡Piña!, la persona deberá responder el nombre del compañero que esté a su derecha. • Si se le dice: ¡Naranja!, deberá decir el nombre de la persona que tiene a su izquierda. • Si se equivoca o tarda más de 3 segundo en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto. 	
En el momento en que se diga ¡Canasta revuelta!, todos cambiarán de asiento. (El que está al centro, deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero al centro).	

II.- TÉCNICA DE REFLEXIÓN.	
OBJETIVOS	1. Reflexionar sobre los tipos de trabajo realizados y las razones por las cuales - en general - no se considera como trabajo. 2. Visualizar la trayectoria laboral en una línea de tiempo.
MATERIALES REQUERIDOS	Papel bond, lápices, copia de el reloj de trabajo
TIEMPO	1 hora y 15 minutos

DESCRIPCION:	
A.- TÉCNICA JUANA TRABAJA 30 minutos	
<u>(Cuadernillo del/la participante)</u>	
Técnica tomada de equipo Maíz (Técnicas para el análisis de Género)	
El/la facilitador/a divide a los/as participantes en grupos y se les entrega un set de láminas (Juana trabaja) a cada grupo y les explica que deben ordenar las según lo que puede ser un día común en la casa.	
Cuando ya todos los grupos han terminado, colocan sus dibujos a la vista de todos/as los/as participantes y se observan lo que han hecho todos los grupos. Se les pide que entre ellas/os observen, y discutan una serie de preguntas: ¿Qué trabajos hace Juana en la casa? ¿Qué trabajos hace fuera de la casa? ¿Qué trabajos hace para la comunidad? ¿Para la gente esa mujer trabaja? ¿Es posible que las diferentes tareas realizadas en la casa se consideren como trabajo? ¿pasa esto en nuestra realidad?	

DESCRIPCION:

Al finalizar se hace una reflexión sobre la técnica:

Las mujeres realizan diferentes trabajos a lo largo del día en la casa para la comunidad y no se valora como trabajo.

La oportunidad que tienen con el Programa PES las mujeres pueden ser emprendedoras, generar ingresos para sí mismas siendo dueñas/os de su propio emprendimiento.

En la realidad las mujeres realizan tareas que no son remuneradas.

No se trata de generar conflictos entre parejas, familias sino que se trata que las mujeres generen consciencia de que se merecen las mismas oportunidades de trabajar y ser independientes.

Otras que consideren necesarios los equipos técnicos según la realidad de sus participantes.

B. EL RELOJ DE TRABAJO (30 MINUTOS)

(Cuadernillo del/la participante)

El/la facilitador/a entrega la lámina: EL RELOJ DEL TRABAJO (cuadernillo de/la participante) y se les explica que deben responder las siguientes preguntas: ¿Qué trabajos hacen en la casa? ¿Qué trabajos hace fuera de la casa?; ¿Qué trabajos hace para la comunidad? ¿Qué tiempo entregan a su familia?(calidad de tiempo por ejemplo: jugar con los hijos/as, comunicarse con la familia de la casa, disfrutar con ellos) deberán anotar los tiempos en que dedican a esas actividades, luego se les pide que tomen un lápiz de color y deben marcar las horas o el tiempo (con una X, palomilla o un círculo en el reloj de trabajo) dedicaran al emprendimiento, describiendo el porque han escogido ese espacio.

En plenaria Se hacen las siguientes preguntas:¿como se han sentido con la técnica? ¿Qué aprendizaje nos deja la técnica?

Al finalizar se hace una reflexión sobre la técnica.

Como emprendedoras/es deben generar un sentido de pertenencia con el emprendimiento y uno de los puntos a tomar en cuenta es el compromiso y responsabilidad y el tiempo que dedicaran al negocio.

Hacer una valoración de las actividades que se realizan durante el día en los diferentes ámbitos, así también el incorporar las nuevas actividades que se realizaran en los emprendimientos.

Hacer énfasis que las nuevas actividades emprendedoras que se realizaran generaran ingresos económicos.

El desarrollar nuevas actividades ayudaran a salir de la rutina, generar nuevas ideas, aprendizajes laborales y a nivel personales.

Otras reflexiones que los equipos técnicos piensan conveniente según la realidad de los participantes.

C.- TÉCNICA LA LINEA DE LA VIDA (45 minutos)**(Cuadernillo del/la Participante)**

El/la facilitador/a entregará a cada participante una hoja de papel bond o una copia con una línea horizontal en medio. Se pide a las personas que piensen y recuerden su primer trabajo y que procedan a marcarlo en esa línea de tiempo al lado izquierdo. De ahí en adelante deberán recorrer las diversas experiencias laborales que han marcado su trayectoria, indicando: que hacían, donde lo hacían, por cuanto tiempo, que oficio en específico. Una vez que todos han terminado sus trabajos, se exponen en la pared o pizarra de la sala. La idea es que unos y otros puedan apreciar las diversas experiencias que presenta el grupo en el ámbito personal o laboral.

SUBTEMA: IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE ACTITUDES

OBJETIVOS	Reflexionar sobre las actitudes positivas y negativas que influyen en la actividad productiva o laboral e identificar aquellas que resultan necesarias para el emprendimiento.
MATERIALES REQUERIDOS	Papel bond, lápices, Caso práctico: El Vendedor de Zapatos
TIEMPO	1 hora y 15 minutos

DESCRIPCION:**A.- IDENTIFICACIÓN DE ACTITUDES (45 minutos)****Lista de actitudes (Cuadernillo del/la participante)**

El equipo facilitador deberá hacer una diferencia sobre los conceptos de Actitudes y Aptitudes esto lo pueden desarrollar por medio de una dinámica o explicación, considerando que las personas participantes comprendan y puedan hacer la diferenciación entre los conceptos.

El/la facilitador les pedirá a los grupos de trabajo que en la misma página en la que se trabajó la línea de la vida, se puedan identificar las experiencias adquiridas. Describiendo las actitudes mostradas ante esas situaciones. Se debe escribir aquellas actitudes que son utilizadas en el presente ante este Programa.

Considerando que este trabajo es una continuación de la técnica anterior, la reflexión del ejercicio deberá enfocarse en la asimilación de experiencias significativas, las mismas que hoy definen el proceso laboral por el cual atraviesa cada participante. El énfasis está en reconocer y valorar dichas trayectorias como proceso de aprendizaje.

Se hace una serie de preguntas: ¿Que aprendimos de la técnica? ¿Cuáles son las actitudes que reflejamos ante las situaciones de la vida?

Se hace una reflexión : Según la actitud con la que YO afronto la vida así serán los resultados.

NOTA PARA EL FACILITADOR/A: considere que deberá reforzar el ejercicio de identificación de actitudes. Cite ejemplos concretos, como: la responsabilidad, el fijarse metas, el trabajo colaborativo, etc.

B.- CASO PRACTICO: EL VENDEDOR DE ZAPATOS (30 minutos)**(Anexos Hoja de trabajo No.1)**

El/la facilitador/a dividirá al grupo en pequeños sub-grupos, les entregará el caso: El Vendedor de zapatos, cada grupo deberá analizar el caso práctico del vendedor de zapatos, identificando las actitudes positivas y negativas que presenta el vendedor. Harán una lista resumen y luego los resultados serán expuestos en plenaria cada grupo expone sus resultados, destacando las observaciones u opiniones que se vinculen con el trabajo anterior.

El/la facilitador/a pedirá opiniones a los y las participantes sobre aquellas actitudes que resulten potenciales recursos para el desarrollo del emprendimiento, cuales se deben mejorar y cuales hay que modificar o descartar.

III.- Dinámica de Cierre

OBJETIVO	Hacer un análisis de los temas desarrollados en la jornada y los aspectos que pueden ser incluidos en la vida diaria.
MATERIALES REQUERIDOS	papelógrafos, tirro, plumones.
TIEMPO	15 Minutos.

C.- TÉCNICA: PÁRALO - ARRÁNCALO cierre de la primera sesión (10 minutos)

El/la facilitador/a pedirá a las y los participantes ponerse de pie, y formar un trencito. Dirá que la primera persona es quien guiará por todo el espacio de facilitación, él hará unas preguntas y quien quiera contestar, antes dirá "páralo" y responderá a la pregunta hecha, luego la persona que respondió dirá "arráncalo" para que el tren siga en marcha, las preguntas son:

- ¿Cómo me sentí en el taller? ¿Qué fue lo nuevo que aprendí?
- ¿Qué me gusto y que no me gusto del taller?
- ¿Qué fue lo que no me quedo claro del contenido?
- ¿Puedo poner en práctica este tema en mi vida diaria?

TEMA: ACTITUDES EMPRENDEDORAS – Taller No.4

OBJETIVOS	Generar un entorno de confianza, relajación y disposición favorable para el proceso formativo dentro del grupo.
TIEMPO	15 minutos

DESCRIPCION:

A.- TÉCNICA: EL PIOJO JUANCHO (15 minutos)

El/la facilitador/a pedirá al grupo ponerse de pie y formar un círculo lo más estrecho posible, les dirá lo siguiente: Todos y todas deberán hacer y repetir lo que yo haga y lo que yo diga, no vale que nadie se quede sin hacerlo. Se les debe motivar señalando que la dinámica saldrá con éxito con el apoyo de todos y todas.

Luego se les dice: Ahí viene el piojo Juancho, ¡qué horror!!, qué hacemos??, y en actitud mímica: agarramos el nopucid, sacamos el nopucid, lo agitamos y se lo echamos al compañero o compañera que está a nuestro lado derecho. Le agitamos al compañero, sacamos al piojo Juancho, soplamos al piojo Juancho. Recuerde que todo esto se realiza con movimientos simulando cada una de las acciones.

El ejercicio se puede realizar de diferentes formas y en diferentes actitudes: riendo, bostezando, bailando, llorando, como el facilitador lo considere.

II. Técnicas de Reflexión

OBJETIVO	Que los participantes identifiquen sus redes de apoyo para lograr sus objetivos laborales.
REQUERIMIENTO DE MATERIALES	Hoja de trabajo - unidad 2.a: "El mapa de mis relaciones"
TIEMPO	2 horas y 15 minutos

DESCRIPCION:

A.- TÉCNICA EL MAPA DE MIS RELACIONES (45 minutos)Hoja de trabajo No.2

Se le entrega una copia del mapa de mis relaciones y se les pide que al centro escriban sus nombres y que identifiquen aquellas personas o entidades que son o pueden ser relevantes a la hora de alcanzar los objetivos del emprendimiento. Se trata de identificar la proximidad, oportunidad y pertinencia de las redes y al mismo tiempo las acciones que debe impulsar para optimizar el uso de dichas redes.

El procesamiento de la actividad se realiza sobre la base de las siguientes preguntas:

¿Qué personas son relevantes en mi proceso?, ¿Con cuáles tengo más cercanía, lejanía, indiferencia?, ¿Por qué?, ¿Cuáles identifico como relevantes para mi desarrollo futuro?, ¿Qué cercanía tengo con ellos?, ¿Qué acciones depende de mí para aprovechar de mejor manera las redes de mi entorno inmediato?

DESCRIPCION:**B.- TÉCNICA DEL FODA – Descripción de Actividades (50 minutos)**

El/la facilitador/a pide a los y las participantes que se dividan por emprendimiento, luego se les entrega una hoja que contenga la descripción de un pedido (realizado previamente) en el cual los/as participantes deben hacer: en un papelógrafo de forma descrita, con recortes del periódico o de forma expositiva los pasos que deben realizar para el cumplimiento de un pedido. Para esta actividad el/la facilitador/a deberá tener en cuenta cuales son los procedimientos de cada uno de los emprendimientos y sus rubros, identificar que podrían o son fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas a nivel del emprendimiento y personal.

El/la facilitador/a entregara una copia de un cuadro en el cual se describan las fortalezas y oportunidades que tienen los emprendimientos a nivel laboral ya sea esto en idea o funcionando. Tomando como base lo desarrollado en los módulos anteriores, el/la facilitador/a debe estar atenta/o a apoyar a los y las participantes a descubrir dichos aspectos.

Al terminar la técnica todos/as deben hacer una análisis del ejercicio e identificar cuáles son aquellos aspectos en los cuales tienen debilidades, fortalezas, oportunidades o que son una amenaza para el emprendimiento asumiendo que pueden ser parte los/as mismo/as emprendedores.

C.- TÉCNICA EXPOSITIVA Y VIVENCIAL (45 minutos).

Se hará una breve exposición de los factores que influyen en el aumento o disminución de la motivación, se hará énfasis en la motivación intrínseca y extrínseca.

Además se explicarán estrategias para fomentar la motivación.

Luego se repartirán hojas de papel bond, las personas dirán en voz alta las cosas que lo motivan y desmotivan, tanto en grupo como individual.

III.- Dinámica de Cierre

OBJETIVO	Hacer un análisis de los temas desarrollados en la jornada y los aspectos que pueden ser incluidos en la vida diaria.
MATERIALES REQUERIDOS	papelógrafos, tirro, plumones.
TIEMPO	15 Minutos.

D.- TÉCNICA LLUVIA DE IDEAS cierre de la segunda sesión (15 minutos)

El/la facilitador/a pedirá a las y los participantes ponerse de pie, y que de manera voluntaria le respondan las siguientes preguntas:

- ¿Cómo me sentí en el taller? ¿Qué fue lo nuevo que aprendí?
- ¿Qué me gusto y que no me gusto del taller?
- ¿Qué fue lo que no me quedo claro del contenido?
- ¿Puedo poner en práctica este tema en mi vida diaria?