

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



MEMORIA LABORAL
P.E.T.A.E.N.G.

FORTALECIMIENTO DE LA AUTOEFICACIA Y
HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN MUJERES DE
20 A 25 AÑOS PARA LA MEJORA DE SUS
COMPETENCIAS LABORALES

para obtener el Título de Licenciatura

POR: SONIA HUARANCA AMPA

TUTOR: M.Sc. PABLO MARCELO PACHECO CAMACHO

LA PAZ – BOLIVIA

Junio, 2021

Dedicado a mis padres por el apoyo en cada decisión tomada.
A mis hijos Karla y José Miguel por ser parte importante de mi vida

Especiales AGRADECIMIENTOS a Docentes de la Carrera de Psicología por todas sus enseñanzas. Un especial agradecimiento a M.Sc Marcelo Pacheco Camacho por la paciencia y recomendaciones como guía de la presente memoria laboral, al tribunal Lic. Carla Andrea Morales y Lic. Elizabeth Peralta.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I. MARCO INSTITUCIONAL	6
1.1. Descripción de la Institución	6
1.1.1. Antecedentes.....	6
1.1.2. Proyecto Mujeres Empoderadas	6
1.1.3. Propósito.....	7
1.1.4. Beneficiarias	8
1.1.5. Visión	8
1.1.6. Misión.....	8
1.1.7. Objetivos.....	8
1.1.8. Organigrama	9
1.1.8. Valores.....	9
1.1.10. Fases del Proyecto	10
1.2. Identificación del problema	12
CAPÍTULO II DESARROLLO LABORAL.....	21
2.1. Objetivos de la intervención laboral	21
2.1.1 Objetivo General.....	21
2.1.2 Objetivos específicos	21
2.2. Descripción de las funciones y tareas.....	22
2.3. Resultados Alcanzados	46
2.4. Lecciones Aprendidas y buenas practicas.	51
2.4.1. Lecciones aprendidas.....	51
2.4.2. Buenas prácticas	54
CAPÍTULO III DESEMPEÑO LABORAL.....	57
3.1. Aprendizaje Laboral.....	57
3.2. Logros profesionales	59
CAPÍTULO IV DESCRIPCION DE LA PROYECCION LABORAL	65
GLOSARIO	68
BIBLIOGRAFIA.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.1	Fases del Proyecto Mujeres Empoderadas	10
Tabla 1.2	Competencias laborales.....	19
Tabla 2,1	Programa de Fortalecimiento en autoeficacia y HSE.....	25

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.1	Organigrama Institucional.....	9
------------	--------------------------------	---

RESUMEN

La presente memoria laboral describe un programa de fortalecimiento de la autoeficacia y las habilidades socioemocionales en mujeres de 20 a 25 años cuyo objetivo es de mejorar competencias laborales en un contexto de la ciudad de El Alto, creado en un formato presencial y finalizado de forma virtual, mediante este programa que contribuyó en la formación de personas competentes para el mundo laboral en el marco del proyecto Mujeres Empoderadas versión 1 de la gestión 2020 (marzo a octubre) motivando actitudes emprendedoras, autoempleo e inserción laboral. Desde una mirada de la psicología laboral, que realiza su trabajo dentro de las empresas, la presente experiencia realiza esta intervención antes que las jóvenes se inserten al mercado laboral, considerando que muchos negocios pequeños no cuentan con un área de Recursos Humanos, y esta formación les dé una ventaja frente a otros buscadores de empleo y emprendedores. Se describe las características del proyecto, visión, misión objetivos y beneficiarias para contextualizar las condiciones en las que se ejecutó el mismo, además se describió la problemática identificada de como los jóvenes actualmente afrontan la situación del desempleo con falta de habilidades cognitivas y habilidades socioemocionales. La presente hace énfasis en la primera fase del proyecto, donde se destaca la importancia de las habilidades socioemocionales y la autoeficacia al momento de la búsqueda de empleo, fundamentados teorías de autores psicólogos y experiencias similares que existen en el departamento de La Paz que trabajaron con estas temáticas. Se describió los resultados de los dos instrumentos, de auto registro en Competencias laborales y Autoeficacia (Cuestionario AU-10) antes y después de la intervención del proyecto. Se comprobó que estos datos obtenidos difieren significativamente entre sí, lo que permite aseverar que existe un incremento en los puntajes obtenidos en las mediadas pre y post prueba. Se concluyó que la implementación del programa ha logrado fortalecer la autoeficacia y las habilidades socioemocionales de las mujeres jóvenes para mejorar sus competencias laborales a fin de que puedan encontrar un empleo o conformación de un emprendimiento. Los objetivos de la intervención afirman que mujeres jóvenes han logrado incrementar sus competencias laborales a partir de un programa de fortalecimiento de autoeficacia y habilidades socioemocionales por lo que tiene tendencia a ser replicable esta experiencia en otros contextos.

Entre los aprendizajes obtenidos en dicha experiencia se ha podido hallar la necesidad de trabajar otras competencias como la resiliencia y el liderazgo a fin de empoderar a las mujeres en esta ciudad, y de esta manera emergió la necesidad de perfeccionar el programa planteando nuevos objetivos a nivel profesional a fin de corregir y optimizar las intervenciones futuras.

Palabras Clave: Habilidades Socioemocionales, Autoeficacia, Competencias laborales, Psicología laboral.

SUMMARY

This work report describes the design and implementation of a program to strengthen self-efficacy and socio-emotional skills in women between 20 and 25 years old. The objective is to develop these skills in a context of the El Alto city, this program had created in a face-to-face format. and completed virtually format, this program had contributed to the improvement of labor competencies in the Empowered Women project version 1 of the year 2020 (March to October) in order to train competent people for a world of work and to motivate entrepreneurial attitudes, self-employment and labor insertion. From a perspective of labor psychology, which carries out its work within companies, the present experience carries out this training before young women enter the labor market, considering that many businesses do not have a Human Resources area, and this training gives them Give yourself an edge over other job seekers and entrepreneurs. The characteristics of the project, vision, mission, objectives and beneficiaries are described to contextualize the conditions in which it was carried out, in addition, the identified problem of how young people currently face the situation of unemployment with a lack of cognitive skills and socio-emotional skills was described. The present one emphasizes the first phase of the project, where the importance of socio-emotional skills and self-efficacy when looking for a job is highlighted, grounded theories of psychologist authors and similar experiences that exist in the department of La Paz who worked with these topics. The results of the two instruments, self-registration in Work competencies

and Self-efficacy (Questionnaire AU-10) were described before and after the intervention of the project. It was found that these data obtained differ significantly from each other, which makes it possible to assert that there is an increase in the scores obtained in the pre and post-test mediated. It was concluded that the implementation of the program has managed to strengthen the self-efficacy and socio-emotional skills of young women to improve their job skills so that they can find a job or establish an enterprise. The objectives of the intervention affirm that young women have managed to increase their work skills from a program to strengthen self-efficacy and socio-emotional skills, so this experience tends to be replicable in other contexts. Between the learnings obtained in this experience, it has been possible to find the need to work on other competencies such as resilience and leadership in order to empower women in this city, and in this way the need to improve the program emerged, proposing new objectives at a professional level to in order to correct and optimize future interventions.

Key Words: Socio-emotional Skills, Occupational Psychology, Self-efficacy.

INTRODUCCIÓN

La presente memoria laboral es titulada: “Fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales en mujeres de 20 a 25 años para la mejora de sus competencias laborales”, describe la implementación del programa en un contexto de la ciudad de El Alto y en entorno de inicio presencial y finalizado de manera virtual, a fin de formar personas competentes para un mundo laboral y para motivar actitudes emprendedoras, autoempleo e inserción laboral.

La problemática principal identificada es que muchas mujeres jóvenes se encuentran en situación de desempleo y lo que pretende el proyecto Mujeres Empoderadas, es fortalecer habilidades socioemocionales y habilidades técnicas a través de un programa de inserción laboral cuya primera fase se basa en el fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales.

Para la psicología laboral y organizacional es importante dar continuidad a la formación dentro de la empresa, en el caso de la presente experiencia la formación se da fuera de la empresa, mucho antes que el postulante ingrese a un sitio laboral, en conjunto a la capacitación técnica en institutos de la ciudad de El Alto como aliados y plataformas virtuales. Debido a que muchas pequeñas y medianas empresas no cuentan con un área en Recursos Humanos, que son espacios y expertos en reclutar a profesionales con formación a nivel técnico.

La presente experiencia laboral se lleva a cabo en el Proyecto Mujeres Empoderadas, que tiene como fin empoderar económica y personalmente a jóvenes mujeres potenciado sus capacidades emprendedoras y de acceso a empleos.

En la revisión de la literatura podemos encontrar que la psicología fue pionera en el estudio de las habilidades sociales y estas competencias habilidosas que son muy requeridas por los empleadores, según el informe del Banco Interamericano de Desarrollo los autores (Bagolle, A.; Valencia, H. y Urquidi, M.; 2019), afirman que las competencias socioemocionales son muy valoradas en el mercado laboral y que

en la mayoría de los trabajos exigen no solo conocimientos y competencias técnicas, sino además cierto nivel de competencias sociales y emocionales. Incluso estos mismos autores citan a Cherniss (2000) que gran parte de la inversión que hace la industria americana en formación de recursos humanos en empresas está destinada a la formación de capacidades sociales y emocionales.

Se ha considerado importante fortalecer las habilidades socioemocionales porque según percepción de los empleadores en 15 estudios (Bagolle, A.; Valencia, H. y Urquidi, M.; 2019) analizados permiten construir el ranking de las brechas más severas, entendidas como las diferencias entre las habilidades que requieren los empleadores y la que tienen los trabajadores, según percepción de los empleadores el 42% corresponde a habilidades socioemocionales, 38% cognitivas complejas, 3% a cognitivas básicas y 17% a técnicas.

En otro informe del (BID, 2015) muestran que las habilidades socioemocionales tienen efectos positivos en la empleabilidad, los salarios, la calidad del empleo, y en otras dimensiones como en reducir riesgos sociales del embarazo temprano, la propensión al consumo de sustancias adictiva y a la reducción de la criminalidad. Y en este mismo estudio sugiere incorporar el desarrollo de habilidades socioemocionales en el currículo conjunta con la capacitación técnica.

Existen también experiencias fuera del país que contribuyen y trabajan estas habilidades como por ejemplo en México la universidad Autónoma de Yucatán forma a sus estudiantes de Psicología en habilidades para la vida, en Colombia, la Agencia alemana de Cooperación incluye las habilidades para la vida en la formación emprendedora, en España la Fundación Edex impulsa desde 2001 el modelo de habilidades para la vida, en México las escuelas afrontan las violencias mediante el entrenamiento en habilidades para la vida.¹

¹ Habilidadesparalavida.net

En Bolivia, existe el plan nacional de empleo que tiene un componente de acercamiento del empleador con el empleado PAE. En la ciudad de La Paz existe el Proyecto de Inserción Laboral Especializado SMILE, que fortalece las capacidades técnicas y habilidades blandas en jóvenes del Municipio. En la ciudad de El Alto la escuela de cocinas Manq'a contiene en el currículo de formación en habilidades blandas y capacitación a nivel técnico básico en Gastronomía y Panadería, otra experiencia es de la Fundación Construir (2016) que inició proyecto A Ganar en El Alto en su versión Vencedoras con contenido en habilidades para la vida y capacitación técnica en Gastronomía, Belleza Integral y preparación para la universidad.

Mujeres Empoderadas viene trabajando en la ciudad de 'El Alto a partir del 2019 con el Proyecto de inserción laboral para mujeres y que trabaja en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y habilidades digitales sumado a capacitación técnica laboral externa con apoyo por un Mentor que hace acompañamiento individualizado a cada participante según el área de formación Auxiliar contable, belleza integral, marketing y otros. Todos estos proyectos tienen incorporados pasantías laborales y apoyo a la conformación de emprendimientos.

La presente experiencia ha sido dada en el contexto de la ciudad de El Alto, en una población de mujeres jóvenes comprendidas entre los 20 y 25 años, que fueron capacitadas en habilidades socio emocionales para la inserción laboral o inicio de un emprendimiento, del cual la presente experiencia se enfocará en entrenamiento de habilidades socio emocionales y fortalecimiento de la autoeficacia.

La experiencia se desarrolló en la gestión 2020 (marzo a octubre), en la fase de diagnóstico y posterior ejecución del proyecto ha tenido una respuesta de 20 señoritas inscritas en calidad de becarias. Cuenta con 4 fases: 1ra fase 1. Programa de fortalecimiento en Autoeficacia y habilidades socioemocionales, 2da Fase, habilidades digitales y ofimática, 3ra fase. Capacitación técnica en institutos y/o plataformas MOOC que las jóvenes escojan con asesoramiento con Mentores

individuales 4ta Fase: Mentoring 5ta Fase Inserción Laboral y por ultimo Fase VI. Seguimiento. La presente Memoria hará énfasis en la primera fase de este proyecto.

El CEES en informe cita a Gutman y Schools (2013) García (2014) y Kautz, et al. (2014) ¹ofrecen un amplio resumen de la literatura sobre los efectos de las habilidades socioemocionales sobre el logro educativo, el acceso a empleos, la generación de mayores remuneraciones, empleos estables, mayor estabilidad financiera y una menor propensión a participar en actividades criminales, por lo que es propicio el trabajo con la población de mujeres jóvenes.

Revisada información sobre la medición de habilidades socioemocionales encontramos se presenta evidencia sobre el efecto positivo de las habilidades socioemocionales sobre la empleabilidad en general, y sobre el éxito en iniciar un negocio propio es que las habilidades socioemocionales permiten un mejor acercamiento con potenciales clientes, así como establecer relaciones de confianza con actores relevantes para su éxito. En el caso de los jóvenes, uno de los efectos principales es que permiten una transición más directa y tersa al mercado laboral.

Un componente importante es el sentido de agencia humana que se desarrolla en la presente experiencia porque aquellas personas sus competencias, habilidades auto reguladoras y creencias habilitadoras en su eficacia pueden generar opciones y éxito en la realización de futuros deseados que aquellos con recursos agentivos menos desarrollados. (Bandura, 2006).

Otro de los componentes importantes que se trabajaron es la Autoeficacia, término acuñado por Bandura (1994) y que ha sido asociado como un factor de éxito en cuanto a la búsqueda de empleo y el desempeño laboral. Salanova (2004) donde cita a Eden y Aviran (1993) que consideran que la autoeficacia es un precursor de actitudes y conductas de búsqueda: demanda de información, presentación de

¹ Centro de Estudios Educativos y Sociales México

solicitudes, persistencia en el intento e interés por aquellos trabajos para los que el individuo se cree capacitado; a la vez influye en la inserción laboral de los jóvenes y por esa razón el proyecto toma en cuenta estas variables para ser intervenidas en un programa que de detalla en el presente documento.

En la experiencia se realizó un levantamiento información del nivel de Autoeficacia y Competencias laborales antes y después del proyecto, del cual se hace un análisis de los datos para extraer conclusiones sobre la efectividad del mismo, los resultados las lecciones aprendidas y las buenas practicas. Las pruebas utilizadas para tal efecto son los registros de auto informe AU-10 y registro de competencias laborales. El presente documento está organizado de la siguiente manera:

El Capítulo I presentamos el marco institucional describiendo características de la institución ejecutante del proyecto Mujeres Empoderadas, la visión, misión y objetivos de la misma y la identificación del problema.

En el Capítulo II, detallaremos los objetivos de la presente sistematización de la Memoria Laboral.

En el Capítulo III, corresponde al desempeño laboral, las lecciones aprendidas durante la ejecución del proyecto,

En el Capítulo IV, se describe la proyección laboral y finalmente se expondrán se expondrán los resultados y las conclusiones del mismo.

CAPÍTULO I. MARCO INSTITUCIONAL

1.1. Descripción de la institución

En el presente capítulo se brinda una descripción de los aspectos relevantes del Proyecto Mujeres Empoderadas, como ser los antecedentes, la identidad institucional, la estructura organizacional y seguidamente se procede a describir la identificación del problema.

1.1.1. Antecedentes

Mujeres Empoderadas es un proyecto cuya iniciativa está inspirada en proyectos exitosos, y con el apoyo de la Organización No Gubernamental ROMUIN, experiencia profesional y personal, que, viendo la necesidad de adaptarnos al nuevo mundo digital, ha recuperado investigaciones y experiencias para poder coadyuvar en la formación intelectual de mujeres jóvenes con la finalidad de poder dar continuidad de los estudios.

1.1.2. Proyecto Mujeres Empoderadas

Mujeres Empoderadas entrena en habilidades socioemocionales a mujeres de barrios marginales de la ciudad de El Alto, tuvo sus inicios en marzo de 2019 con voluntarios y actividades de intermediación y acercamiento a becas que otorgaban otras instituciones.

El proceso de formación permitirá también contribuir al empoderamiento personal y profesional de mujeres que tengan ganas de superación, mejorar la administración de sus redes sociales y sus posibilidades de empleo.

El programa tiene un diseño basado en un diagnóstico realizado por la misma organización para identificar la problemática y características sociales, económicas y culturales de las jóvenes mujeres que viven en la ciudad de El Alto, que está en constante crecimiento y el segundo más alto en población en Bolivia, de acuerdo a la proyección 2020 la población asciende a 933.050 habitantes y que el 51.04 % son mujeres, en el cual la población joven es del 58.3% (INE,2020).

1.1.3. Propósito

Mujeres Empoderadas es un programa que se basa en desarrollar habilidades socio emocionales en mujeres jóvenes para prepararlas para el mercado laboral, así también para la vida.

De acuerdo por el Banco Interamericano de Desarrollo (2014) uno de los problemas que afronta la juventud es el desempleo. Por lo tanto, los jóvenes en la condición de mujer están en situación de riesgo, necesitan tener acceso a una capacitación y conocimientos para que puedan participar productivamente en la economía. siendo esencial para el futuro de las mujeres jóvenes.

El propósito de Mujeres Empoderadas es ayudar a las mujeres jóvenes en riesgo y con escasos recursos a desarrollar conocimiento y habilidades necesarias para involucrarse en sus comunidades y acceso a empleos, iniciar emprendimientos propios o acceso a la universidad.

1.1.4. Beneficiarias

El proyecto Mujeres Empoderadas tiene por objetivo beneficiar a 25 mujeres jóvenes de 20 a 25 años de edad que se encuentren en situación de desventaja social que vivan en la ciudad de El Alto, para el fortalecimiento

de capacidades y habilidades socioemocionales y empleabilidad dirigido a la educación superior y personal, de manera directa, para la búsqueda exitosa de empleo, autoempleo y/o emprendimientos.

1.1.5. Visión

Buscamos romper las inequidades sociales permitiendo que jóvenes de origen indígena tengan oportunidades y acceso a una buena educación y un empleo de calidad además de contribuir a la disminución de la pobreza.

1.1.6. Misión

Trabajo con esfuerzo brindando servicio de calidad, que permita que generar nuevas alternativas a jóvenes que participan de nuestros talleres, en base al buen trato y la conformación de autoempleo, emprendimientos o un empleo.

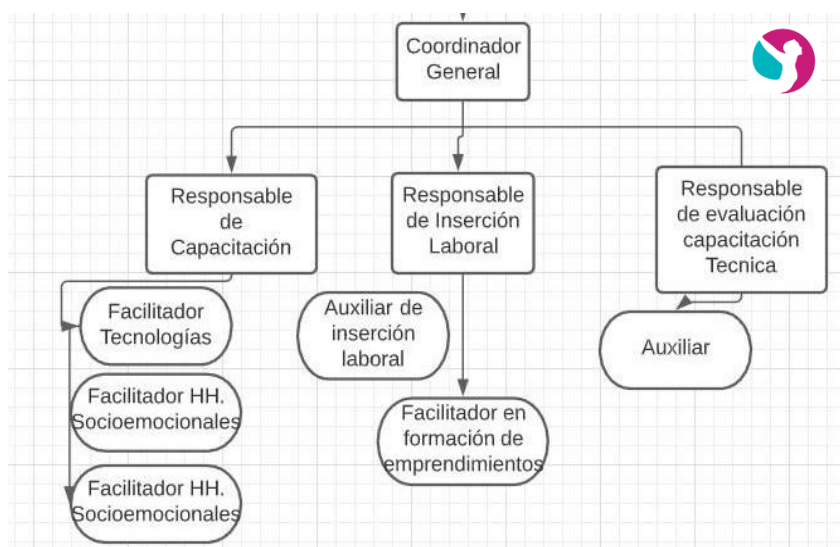
1.1.7. Objetivos

Contribuir al crecimiento personal, técnico y profesional, utilizando como instrumento la Mentoría, formación y capacitación de temas acorde a las necesidades actuales, incluyendo los medios digitales que existen, incorporando las nuevas herramientas digitales.

1.1.8. Organigrama

El proyecto Mujeres empoderadas está compuesto por tres niveles, 1er Nivel Coordinación, 2do nivel compuesto por responsables de áreas y un 3er nivel de facilitadores, mentores y personal de apoyo.

Figura 1.1
Organigrama Proyecto



Fuente: Mujeres Empoderadas

1.1.9. Valores

Los valores del proyecto son:

- **Respeto** El proyecto se basa en el respeto humano, buen trato y servicio a la comunidad.
- **Equidad de género** Se fundamenta en la equidad de género buscando empoderar a las mujeres para una sociedad más justa.
- **Trabajo en Equipo** Para el proyecto es importante el trabajo en equipo entre todos los componentes de la sociedad.

1.1.10. Fases del Proyecto

El proyecto Mujeres Empoderadas está compuesto por seis fases, descritas en cuadro No.

Tabla 1.1
Fases del Proyecto Mujeres Empoderadas

No. De Fase	Nombre	Descripción	Horas pedagógicas
Fase I	Programa de fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales	<p>Consiste en proveer a beneficiarias de habilidades necesarias para el mundo laboral. Que están divididas en los siguientes Módulos:</p> <p>Módulo I. Asertividad</p> <p>Módulo II. Las Emociones</p> <p>Módulo III Autocontrol emocional</p> <p>Módulo IV. Autoeficacia</p>	120 horas de capacitación
Fase II	Capacitación en habilidades digitales y ofimática	Consiste en proveer a las beneficiarias de conocimiento en ofimática: Word, Excel, Power Point, Manejo de	120 horas de capacitación

Fase III	Entrenamiento Técnico	<p>aplicativos Canva, manejo de herramientas virtuales como classroom, meet, zoom, Moodle.</p> <p>Consiste en realizar un acercamiento a plataformas MOOC¹ para que las participantes adquirieran un oficio acorde con la demanda laboral.</p>	200 a 400 horas de capacitación	
	Fase IV	Couching Transformacional y mentoring*	<p>Consiste en asignar a cada beneficiaria un Mentor o Couch que tiene la finalidad de ser guía de la beneficiaria, de acuerdo a los intereses de la participante, de buscar un trabajo o emprender.</p>	24 horas de trabajo con el Mentor
	Fase V	Inserción Laboral	<p>Consiste en acomodar a las participantes en sitios con las que se tiene convenio con la institución. En el caso de que la participante tenga el deseo de emprender pasa a un asesor de</p>	40 horas de pasantía o asesoría para emprendimientos

¹ Massive Open Online Course: Cursos en línea

Fase VI	Seguimiento	emprendimientos personalizado. Realizar seguimiento de las actividades laborales o de emprendimiento de las beneficiarias,	bimensualmente.
---------	-------------	--	-----------------

Fuente: Plan Mujeres Empoderadas

1.2. Identificación del problema

La presente Memoria laboral se centra en el trabajo realizado durante la gestión 2020 en el contexto de la Ciudad de El Alto. En este lapso se trabajó con 20 mujeres en la versión 1. comprendidas entre las edades de los 20 a los 25 años en situación de desempleo, una de las problemáticas de la juventud que requiere atención.

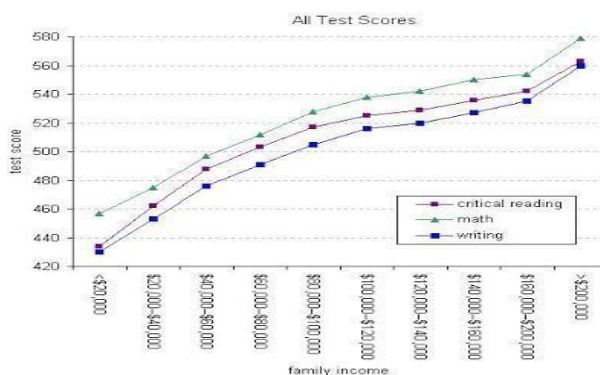
En el caso de Bolivia, los buscadores de empleo no son necesariamente lo que buscan los empleadores, los jóvenes en este estudio presentan un déficit en habilidades socioemocionales. Esto debido a que la educación prioriza conocimientos y habilidades de razonamiento matemático, de lenguaje y otros que no necesariamente está relacionado con el desarrollo de habilidades de autoconocimiento, manejo del estrés, actitud al trabajo y trabajo en equipo, que son las requeridas por los empleadores.

La ciudad de El Alto acuerdo a la proyección del Instituto Nacional de Estadística 2020 la población asciende a 933.050 habitantes de los cuales el 51.04 % son mujeres, en el cual la población joven es del 58.3%, y según investigaciones del CEDLA (2020) la tasa de desempleo femenina es del 17.5%, es decir el desempleo afecta más a mujeres jóvenes y a esto se suma que las mujeres pasan más tiempo desempleadas que sus pares masculinos.

En estudios realizados por el psicólogo Jordán Peterson sobre la relación de lectura crítica, matemática y escritura se correlacionan con un nivel de ingresos mayor hace referencia que las habilidades cognitivas son importantes al momento de tener un buen sueldo. y este mismo autor correlaciona las habilidades emocionales con un IQ mayor o medio alto como se muestra en Figura 1.2.

Figura 1.2.

Comparación de habilidades cognitivas en lectura crítica, escritura y matemáticas



Fuente: The bell Curve (2014)

Los jóvenes ante esta realidad se enfrentan ante la problemática del desempleo con pocas habilidades desarrolladas, que de alguna manera lo subsana las pasantías profesionales y que claramente en Bolivia existen pocos institutos ofrecen en su pensum la posibilidad de hacer pasantías (CAF,2015)

En grupo focal realizada por Mujeres Empoderadas (2020) se evidenció que las jóvenes mujeres evidentemente tienen déficits en sus habilidades sociales, autoestima, que deberían aprender en sus hogares, viéndose limitadas sus aspiraciones de obtener un empleo cuando terminan el bachillerato mostrándose inseguras, por lo que se identificó esta problemática para ser trabajada en el proyecto.

En grupo focal levantado a dueños de negocios en diagnóstico realizado por Mujeres Empoderadas (2020) manifiestan que contratar jóvenes trae muchos beneficios para sus negocios debido a que innovan, les dan ideas de cómo pueden mejorar las ventas, pero una de las desventajas es que son informales, que generalmente “trabajan una semana y se pierden y quieren volver a trabajar y ya no se les puede aceptar”, dejando a dueño con la problemática de tener que buscar otro trabajador que lo reemplace corriendo el riesgo de que si se trata de un restaurante no cuente con el apoyo del mismo. Otro problema es que llegan tarde, no comunican que llegarán tarde, no piden permiso, vienen al trabajo con signos etílicos de una noche anterior, algunos no piden que se les aumente el sueldo, simplemente no les gusta o dicen a sus compañeros que no se les paga bien y se van y como dueño es el último en enterarse, sin conversar antes para llegar a un arreglo, y en especial mujeres siempre piden permiso porque tienen problemas, “terminan con su enamorado”, tienen problemas familiares que como empleadores también ellos mencionan que “les entienden pero también tienen que ser responsables” afirmando que contratando personas adultas reduce la frecuencia de estas dificultades.

Ante estos déficits de habilidades sociales se ha planteado la elaboración de un programa que permita el fortalecimiento de estas competencias laborales en mujeres jóvenes.

La presente experiencia laboral fue diseñada para fortalecer la autoeficacia y las habilidades socioemocionales porque son importantes a la hora de la búsqueda de un empleo, el sentirse capaz de reproducir habilidades adecuadas y ser competente laboralmente,

Estas variables han sido ampliamente estudiadas en el ámbito organizacional, como ser la autoeficacia que es la creencia en las propias capacidades (Bandura, 1994) afirmando que se hace necesario afrontar el problema del empleo con confianza en la capacidad de encontrarlo, de afrontar el proceso de búsqueda contemplando más oportunidades.

Salanova (2004) se basa en otros estudios considera que:

La autoeficacia, como importante línea de investigación futura en psicología del trabajo y de las organizaciones ya que los trabajadores tendrán que ser capaces de atender a múltiples y variadas tareas. (Salanova, 2004 cita a Drenth, Thierry y Wolff, 1998)

Existen estudios que relacionan la autoeficacia con el bienestar psicológico y la importancia que tiene esta en el control sobre los elementos del entorno la convierte en un elemento a considerar en las experiencias de estrés, es decir las personas con elevados niveles de esta función tiende a interpretar las demandas y problemas como reto y no amenazas (Salanova, 2004 cita a Bandura, 1999, 2001)

Jex y Bliese (1999) mencionan que la autoeficacia armoniza la relación entre determinados estresores como las horas de trabajo, la sobrecarga y el significado de la tarea y algunas consecuencias, como la satisfacción, síntomas físicos, tendencia al abandono y compromiso organizacional. Puede añadirse que la autoeficacia puede generar la adopción de estrategias de afrontamiento adecuadas (Salanova, 2004, p. 95)

Se ha revisado la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones, y en tal sentido la autoeficacia colectiva contribuye a generar un buen clima de equipo y a generar más ayuda y cooperación entre los individuos. Por tal motivo durante el desarrollo de la experiencia laboral este componente es muy importante a ser desarrollado.

Por otro lado, se ha visto importante el desarrollo de habilidades no cognitivas o habilidades sociales que son un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal con los que expresa sentimientos y actitudes, deseos

opiniones y derechos de un modo, adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y resolviendo los problemas interpersonales de una situación dada a la vez que minimiza la probabilidad de futuros problemas (Caballo, 1999).

La definición que hace Caballo (2015) afirma que es importante que al igual que las habilidades sociales se van desarrollando en diferentes contextos, se debe tener en cuenta de igual forma el papel que juegan las emociones, ya que en base a ellas depende en gran medida que estas relaciones sean exitosas. Se puede decir que las habilidades emocionales se encuentran íntimamente relacionadas y por este motivo se deben trabajar juntas.

Según la experiencia de la autora de la presente memoria, se ha podido observar que mujeres en la ciudad de El Alto necesitan aprender cómo defender sus derechos personales, como expresar pensamientos, emociones, creencias en forma directa, honesta y apropiadas sin violar los derechos de otras personas. Es por tal motivo que se dedicó un módulo de Asertividad.

En la actualidad se utiliza el termino de habilidades socioemocionales o aprendizaje socioemocional. Referirse a ellas como habilidades tiene la connotación de la posibilidad de su educabilidad o entrenamiento, estas competencias no son innatas por tanto son modificables

Master y Cols. (1987) indican que la mayoría de los terapeutas ponen énfasis considerable en inducir una actitud positiva, entusiasta hacia el entrenamiento de las habilidades sociales, antes de empezar con el procedimiento de entrenamiento, en parte porque el entrenamiento en habilidades socioemocionales al igual que la mayor parte de las técnicas de la terapia de conducta requieren una gran participación activa o parte del sujeto o sujetos, lo que hace necesaria una notable motivación.

Descrito esta problemática se ha planteado el siguiente método de entrenamiento en Habilidades socio emocionales basado en el aprendizaje

estructurado que está compuesto por cuatro técnicas que son el Modelado, representación de papeles, retroalimentación y generalización del aprendizaje (Caballo, 2015)

Según Bandura (1999) quien en su teoría social y cognoscitiva traza la existencia de tres modos de agencia. La agencia Personal, la Agencia Mediada y la Agencia colectiva. Bandura planteó que las personas no son impulsadas por las fuerzas internas ni controladas y modeladas por estímulos externos. Para este autor intencionalidad, previsión, auto-reactividad y autorreflexión son elementos centrales del agente y son los que permiten a la persona jugar un rol en su autodesarrollo, adaptación y auto renovación del tiempo.

Para la presente memoria laboral se utiliza el termino Competencia laboral entendido como reunidas por medio del aprendizaje y las experiencias pueden ser calificadas en las siguientes categorías:

- El saber hacer: Que comprende lo práctico, lo técnico y lo científico, su adquisición es formal y profesional.
- El saber ser: Que incluye rasgos de personalidad y de carácter.
- El saber actuar: Que permite la toma de decisiones y la intervención oportuna.

Una competencia es un fenómeno complejo porque abarca las siguientes dimensiones:

- Conocimientos de dependen de la formación y la educación formal.
- Rasgos de personalidad, depende de la constitución física y psíquica y de su historia personal.

- Habilidades o destrezas, unas son constitucionales o heredadas y otras desarrolladas o aprendidas.
- Experiencia específica, depende de la historia laboral y de las vivencias en torno a la labor a ejecutar.
- Motivación es aquello que empuja o mueve a la conducta en una dirección, es la fuerza que impulsa las acciones.
- Capacidad de insight es el nivel de inteligencia emocional y empatía en sus interacciones.

Desde la perspectiva del trabajo una competencia es el grado de perfección que se alcanza en desarrollar una tarea, es la aptitud que le permite actuar con pericia. Es el estado real para desarrollar una tarea, actividad o trabajo, con facilidad, soltura, solvencia o perfección. Las competencias son conocimientos, habilidades prácticas y actitudes que se requieren para ejercer con propiedad un oficio o una actividad laboral. Una competencia es una característica potencial de las personas que indican la posibilidad de determinar respuestas en el ámbito laboral.

Para la presente Memoria laboral se consideran las siguientes Competencias laborales, que en base a la experiencia en Instituciones que trabajan con Inserción laboral de la postulante se ha podido dar prioridad las habilidades descritas en tabla 1.2.

Tabla 1.2

Competencias Laborales

Competencias a Desarrollar	Definición de la competencia
Comunicación Asertiva	Calderón (2017): Una comunicación asertiva mejora el desarrollo organizacional, ya que produce un excelente ambiente laboral, provoca satisfacción, se tiene la certeza que el rendimiento de los trabajadores es mejor y trata que los canales de comunicación fluyan sin obstrucción alguna. Este estilo de comunicación llena las expectativas de las relaciones interpersonales, en las que se debe tomar en cuenta la visión de la empresa y la de los colaboradores (p.6)
Toma de decisiones	Benavides (2004) Afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización. Esta competencia consiste básicamente en ser capaz de elegir la mejor opción entre varias para conseguir el objetivo buscado. El desarrollo de la competencia va más allá de la decisión, se trata de decidir de forma sistemática, comprometiéndose y siendo coherentes. Citado en Quiroa (2014)
Inteligencia Emocional	Según, Mayer & Salovey, (1997) la inteligencia emocional es una habilidad que permite valorar, expresar, y percibir sus sentimientos, las personas que cuentan con

	<p>inteligencia emocional tiene la capacidad de regular de sus emociones promoviendo con esto pensamientos que le permitan tener un crecimiento a nivel intelectual y emocional. Ellos concibieron en sus formulaciones un modelo de cuatro ramas que a su vez se interrelacionan así: Percepción emocional. Comprensión emocional. Regulación emocional.</p>
<p>Resolución de problemas o conflictos</p>	<p>La habilidad de encontrar una solución pacífica a desacuerdos a través de la resolución de conflictos es una habilidad que todos necesitamos para crear una sociedad pacífica y productiva.</p> <p>Resolución de conflictos es la manera como dos o más individuos, u organizaciones encuentran una solución pacífica a los desacuerdos que enfrentan. Estos desacuerdos pueden ser emocionales, políticos, financieros o todos ellos. Un conflicto habitualmente implica una disputa entre dos o más individuos u organizaciones.</p>
<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.</p>

Fuente: Mujeres Empoderadas

CAPÍTULO II. DESARROLLO LABORAL

En el presente capítulo se describirá los objetivos de la Memoria Laboral además del planteamiento del problema.

2.1. Objetivos de la intervención laboral

2.1.1 Objetivo General

Desarrollar la autoeficacia y las habilidades socioemocionales en mujeres de 20 a 25 años de la ciudad de El Alto mediante un programa que contribuya a la mejora de competencias laborales en el Proyecto Mujeres Empoderadas gestión 2020.

2.1.2 Objetivos específicos

- Fortalecer en las beneficiarias la capacidad de tomar decisiones de manera asertiva ante situaciones críticas.
- Promover en las participantes habilidades para desarrollar una comunicación efectiva.
- Fortalecer en las participantes la inteligencia emocional para un adecuado manejo de resolución de problemas y trabajo en equipo.

2.2. Descripción de las funciones y tareas.

La autora de la presente Memoria Laboral ingreso al proyecto fue en 2018, la autora participó como voluntaria apoyando en la realización de talleres dirigidos a mujeres sobre género, liderazgo y talleres de autoestima. A partir de 2019 empiezo a ser parte de equipo de apoyo en realización de diagnóstico de necesidades de las mujeres en el municipio de El Alto, mujeres jóvenes, mujeres adultas. Se realizó un diagnóstico participativo en el municipio de El Alto y otros municipios cercanos.

A la fecha de redacción de la presente experiencia la función cumplida en la institución es como facilitadora y Responsable de capacitación del proyecto, con las temáticas de autoconocimiento, autoestima, autoeficacia, reconocimiento de emociones, asertividad, proyecto de vida y otros.

Entre las tareas están la responsabilidad del área de capacitación, consolidar informes de los facilitadores que trabajan en el área, módulo de entrenamiento en habilidades socio-emocionales y módulo de habilidades digitales.

La construcción de la totalidad del proyecto se realizó junto al equipo del proyecto a la cabeza de la coordinadora del mismo.

Fuera de las funciones descritas anteriormente también esta coordinar actividades con otras organizaciones en temáticas de empoderamiento a la mujer como: noviazgos sin violencia, derechos sexuales y otros.

En el proyecto Mujeres empoderadas se cumplió la función de Responsable de capacitación, en base a las siguientes funciones:

- Coordinar, planear la implementación del programa.

- Atender y contestar solicitudes, reclamos, justificaciones de los becarios
- Supervisar el correcto desarrollo de las clases.
- Informar a las becarias sobre los aspectos logísticos de los cursos y sus actividades.
- Verificar que las becarias registren su asistencia.
- Recibir solicitudes, reclamos justificaciones, etc. por parte de las becarias.
- Transmitir a las becarias información que Mujeres Empoderadas le entregue para sus efectos.
- Enviar o publicar de forma mensual el reporte de asistencia e-learning de cada una de las becarias.
- Realizar seguimiento e implementación del programa.

Entre las competencias desarrolladas en la Memoria laboral se pueden destacar las siguientes:

- Realizar convocatoria, selección y entrevistas a beneficiarias que estén en el rango de edad y situación de riesgo.
- Realizar planificación y elaboración de cronograma de intervención del programa.
- Realizar intervenciones en entrenamiento de habilidades socioemocionales y fortalecimiento de la autoeficacia, realizando planificación de las sesiones.
- Aplicar pruebas psicológicas y elaboración de informes antes y después de la intervención.

- Identificar casos de beneficiarias que necesitan apoyo psicológico, para derivar a instituciones con convenio, como algunos casos de violencia de violencia intrafamiliar y noviazgos violentos.
- Planificación y talleres de apoyo con instituciones de convenio con la institución, derechos laborales, salud sexual y reproductiva, liderazgo.
- Elaboración del programa de capacitación, ver tabla 2.

Tabla 2.1

Programa de fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales

Descripción	Objetivo del Modulo	Sesiones	Objetivos	Dinámicas	Materiales
<p>MODULO I Comunicación Asertiva</p>	<p>Lograr que la participante identifique los principales elementos relacionados con la comunicación asertiva</p>	<p>Sesión 1. Introducción El primer módulo se trata de tomar conciencia de la importancia de la comunicación como concepto.</p>	<p>Lograr una aprehensión del concepto de comunicación y elementos de la comunicación</p>	<p>Dinámica de presentación y rompe hielo. Se requiere una imagen de un pollo y cada participante debe mencionar su nombre, el distrito donde vive y la parte del animal que quisiera comer. Hasta que participen todas.</p> <p>Dinámica: Se conforma 5 grupos y se entrega a las participantes tarjetas de colores con palabras sueltas, cada grupo debe dar sentido a esas palabras en un cuadro.</p> <p>Dinámica del Rumor Para que las participantes sean conscientes de la transformación de un mensaje, el facilitador prepara un mensaje y lo</p>	<p>Papel resma o Google Jamborard</p> <p>Marcadores</p>

Sesión 2. La comunicación verbal.

En el segundo módulo se trata los elementos de la comunicación verbal en relación a la voz, su entonación y el saber escuchar.

Proveer a las participantes de elementos que potencien la comunicación oral y la comunicación escrita.

transmite a una de las participantes, y ella a otra participante hasta que participe todo el grupo. Al finalizar pedimos a la última participante que relate el mensaje que recibió y posteriormente analizamos la situación.

Se realizan ejercicios de modulación de la voz.

Dinámica 1: Cada participante de repetir frases que el facilitador sugiera y la participante debe repetir en voz baja hasta tonalidades altas.

Dinámica 2. El facilitador debe conformar grupos de 2 personas donde cada participante debe realizar una conversación donde las participantes deben utilizar las siguientes técnicas.

1. Deja tiempo para que se explique, sin interrumpir, esperando su turno

Sesión 3. La comunicación no verbal.

El tercer módulo está enfocado a la importancia de la comunicación no verbal, en el cual, se tratan los diferentes aspectos que afectan, además de los aspectos verbales, visuales y vocales de la comunicación no verbal.

2. Has preguntas sobre el tema, preguntas abiertas.
3. Sigue el ritmo de la conversación.

Juego de Mimos/ El facilitador divide el grupo en dos y pide a cada grupo que escojan tres películas y deben dar pautas sobre la película utilizando el cuerpo y gestos, sin utilizar lenguaje verbal. El grupo ganador es el grupo que puede adivinar la mayor cantidad de películas.

Se reflexiona sobre la importancia de la comunicación no verbal en las organizaciones, y la vida diaria.

Se realiza actividades de cómo presentarse a una entrevista laboral, todo el componente no verbal, presentación de la imagen personal, ropa adecuada,

Sesión 4. Asertividad.

En el cuarto modulo se trabajará asertividad, sus habilidades y técnicas y algunas de las posibles respuestas de bloqueo que se puedan presentar en su manejo.

Lograr la comprensión de la habilidad y técnicas para ser asertivo

colores y gestos y posiciones que favorecen la percepción de los empleadores.

Dinámica. Pasivo, Agresivo, Asertivo.

Se muestra a las participantes un video del cual cada una de ellas debe hacer una representación de lo que vieron, interpretar a una persona sumisa, a una persona agresiva y trabajar en grupos trabajar resolver una problemática con asertividad. Siguiendo las siguientes recomendaciones:

- 1) Pregúntate qué es lo que quieres o necesitas expresar en una situación concreta.
- 2) Elige el momento más oportuno.
- 3) Describe el conflicto de la forma más detallada posible.

Paleógrafo
Marcadores
o Jamboard

Video

4) Expresa tus sentimientos sin evaluar ni reprochar la conducta de los demás.
5) Sé muy claro y preciso con lo que quieres comunicar.

6) Pide la cooperación y ayuda de los demás.

Dinámica 2.- Trabajar con casos la Técnica Sándwich

Dinámica 3.- Trabajar la técnica del disco rayado.

Reflexionar sobre las situaciones que ocurren en el ámbito laboral con compararon y con personas de cargos superiores.

Resolver un caso de una mujer que quiere un aumento salarial. Las participantes deben hacer representación de papeles mediante un socio drama utilizando asertividad

Sesión 5. La escucha activa.

En el quinto modulo se tratará la escucha activa y su utilidad, y las claves para mejorar dicha habilidad.

Favorecer estrategias de escucha como receptor de mensajes.

Cada participante, va relatar una breve historia desde que nacieron hasta la actualidad y cada participante debe escuchar a la persona que habla utilizando las siguientes recomendaciones

1 Mantenga el contacto visual

Fija tu mirada en los ojos de la persona con la que estás hablando

2. Asiente con la cabeza de vez en cuando

de vez en cuando, interés por seguir hablando.

3. No cortes a la otra persona. Espérate a que la persona que tienes delante marque cuando acabar la conversación.

4. Reformula la pregunta si no te has enterado

Es una buena táctica si, en algún momento, no has

MODULO II
Las
Emociones

Las emociones

En este módulo se explicará qué son las emociones, cuales son las emociones básicas y cuáles son las funciones principales de cada una de ellas.

Lograr que la participantes conozcan las seis emociones básicas

entendido lo que te ha querido decir o te has despistado.

5. Interésate por aspectos de su vida

6. Averigua cuál es su propósito

Cada diálogo puede tener un propósito diferente. Averiguar cuáles son los objetivos de la conversación que estás manteniendo.

Relacionar la temática con el anterior modulo.

Dinámica. - Dividir al grupo en 2 y cada grupo de escoger una emoción y el otro grupo debe adivinar que emoción están representando.

Sesión 3. Inteligencia emocional.

En este módulo se tratará la inteligencia emocional y como trabajar con las emociones desde la asimilación, comprensión y regulación de las mismas.

Se mostrará un video donde deben identificar las emociones básicas.

Se hace una introducción a la Inteligencia emocional y la importancia de esta habilidad en el campo laboral.

Actividad. Video sobre inteligencia emocional y la importancia en las organizaciones.

¿Posterior a la difusión del video el facilitador motiva a las participantes a describir lo que vieron y que les pareció? Y que aprendieron en la sesión

Reproductor
Multimedia

Sesión 4. Siete reglas para la motivación.

En este módulo se trabajarán siete consejos que facilitarán la motivación para la búsqueda de empleo.

Lograr que los participantes puedan tener hábitos de trabajo en periodos de confinamiento.

1. Programación diaria
2. Crear un espacio para trabajar.
3. Haga planes de trabajo en para la siguiente semana
4. Controle las expectativas
5. Haga distintas actividades
6. Realice actividad Física
7. Socialice
Posterior a la explicación del facilitador realizan ejercicios de programación en Trello y planificación.
Motivar a la socialización por medios digitales y la realización de ejercicio

Cierra la sesión con dinámicas para controlar y manejar el estrés y ejercicios de relajación.

Aplicación
Trello
Diapositivas

Sesión 5. Estrategias para auto motivarse.

En este módulo se tratará algunas técnicas y estrategias para auto motivarse, ya que, es fundamental para la búsqueda de empleo desde cada caso personal.

Sesión 6. Búsqueda de empleo: Optimismo y automotivación. En este módulo se enfocará la autoestima, la motivación y el optimismo desde el autoconocimiento de las oportunidades y límites personales, profesionales y sociales para la búsqueda de empleo y llegar a una automotivación eficaz a través de consejos prácticos.

Lograr que las participantes a partir del autoconocimiento puedan identificar sus cualidades que fortalecen sus competencias laborales

El primer paso para la automotivación es el autoconocimiento.

Dinámica de Autoconocimiento Cada participante elabora en papel u otro medio un DAFO personal que le permitirá A partir de este ejercicio el facilitador motiva a que compartan lo realizado y la

El facilitador Inicia con la dinámica de la canasta revuelta.

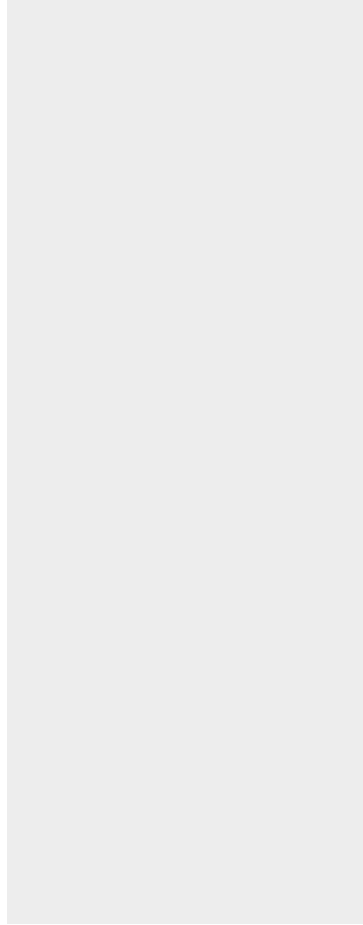
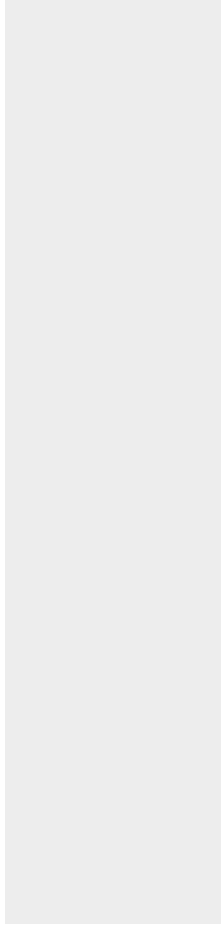
Inmediatamente pide a las participantes elaboren un cuadro respondiendo a las siguientes preguntas antes de iniciar a la búsqueda de empleo.

- ¿Quién soy?
- ¿Qué tengo que me hace especial?
- ¿Cómo lo hago?
- ¿Tengo un plan B?

Hojas de papel Plumones

Jamboard

Hojas de papel Reproductor multimedia Jamboard



El trabajo debe realizarlo en una hoja de papel y compartir en plenaria.

Al finalizar el facilitador debe reforzar sobre los documentos que debe tener preparado como ser carnet de identidad, licencia de conducir (si requiere) y si necesita como obtener un certificado de antecedentes policiales.

Por supuesto debe conformar grupos para realizar la representación de papeles en la búsqueda de empleo y por supuesto tener siempre un curriculum vitae actualizado donde se reflejen sus habilidades socioemocionales.

MODULO III
Autocontrol

Sesión 1. Autocontrol

Se explicó que es el autocontrol, haciendo una breve explicación. Así mismo, se detallan los pensamientos distorsionados que impiden el autocontrol emocional. Por último, una aclaración de cómo debe de estar basado el autocontrol

Lograr que la participante identifique al autocontrol como un componente de la inteligencia emocional.

Dinámica: El semáforo, donde cada participante tiene una emoción colada en su cuerpo y el grupo debe identificar si la emoción puede darse el paso o generar alertas en las participantes para que tengan precaución.

Posterior a la dinámica, el facilitador describe y hace motiva a las participantes a clasificar las emociones en positivas y negativas.

Posteriormente se ve un video de autocontrol y reflexionamos con el grupo sobre lo que se vio

Imágenes
Reproductor
multimedia
Video.

Sesión 2. Control de las emociones


Se expuso una serie de principios básicos para aprender a controlar las emociones, además de una serie de aspectos importantes para fomentar un autocontrol emocional óptimo.

Lograr que la participante pueda identificar las emociones que experimenta en su cuerpo y tener estrategias para controlar esas emociones

El facilitador explica sobre los puntos cuando experimentamos emociones en nuestro cuerpo.

1. ¿Saber reconocerla, que emoción es?
2. Clasificarla como positiva o negativa.
3. Aprender a expresar del modo más adecuado para nosotros y la relación con nuestro entorno. Reprimir la emoción nos perjudica. Sobre todo, si es negativa. Porque puede hacer que esa emoción negativa dure más tiempo y puede producir efectos no deseados.
4. Si es negativa, es el aviso de que

Diapositivas



tenemos que actuar para resolver la causa del problema que la ha producido.

Una vez explicadas los pasos para el control de las emociones, las participantes deben hacer una representación de papeles en un socio drama donde ocurra un caso hipotético, de alguien que no maneja adecuadamente sus emociones y posteriormente un cuadro donde una persona maneja adecuadamente sus emociones.

		<p>Sesión 3. Estrategias para el autocontrol en el ámbito laboral.</p> <p>Se expuso las estrategias oportunas para aplicarlas en el ámbito laboral por los usuarios. Por ello, se desarrolla una serie de estrategias para facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.</p>	<p>Lograr que la participante identifique emociones negativas y aprender técnicas para poder controlarlas.</p>	<p>1.Dinámica: Dibujar en un papel algo referente a una situación donde experimentaste una emoción negativa en el pasado y pasada la actividad el facilitador conformara grupos de dos personas donde pueden compartir estas emociones y como lo solucionaron.</p> <p>1 Técnica de Respiración: Pedir a las participantes que ingieran aire con 4 segundos 4 segundos lo retengan y posteriormente exhalen durante 8 segundo. el facilitador debe explicar los beneficios de esta técnica.</p> <p>2 Técnica Detección del pensamiento. Conformar grupos de 4 personas y deben trabajar en pensamientos negativos que se les vino a la mete y una vez identificados en otra columna poner pensamientos positivos. Y el facilitador debe trabajar apoyando a cada grupo a transformar estos pensamientos.</p>
--	--	--	--	---

Sesión 4. Estrategias para el autocontrol emocional en equipo de trabajo

Se desarrolló estrategias de control emocional en los miembros del equipo de trabajo, que supone en primer lugar un patrón de comportamiento y en segundo lugar, ejercer un liderazgo emocional que contagie al resto de personas. Para ello, se detallan las estrategias que han de tenerse en cuenta a la hora de trabajar en equipo.

Ruleta Virtual, el facilitador debe utilizar una ruleta virtual para hacer preguntas sobre la sesión anterior.

Dinámica 2. El facilitador debe conformar grupos de 4 personas y cada grupo deben demostrar con títeres una problemática que el facilitador propone a cada grupo:

Después del trabajo el facilitador debe reforzar el uso de asertividad y la resolución de conflictos.

Para reforzar esta área se refuerza las siguientes técnicas de autocontrol. 1.práctica meditativa (**mindfulness**).

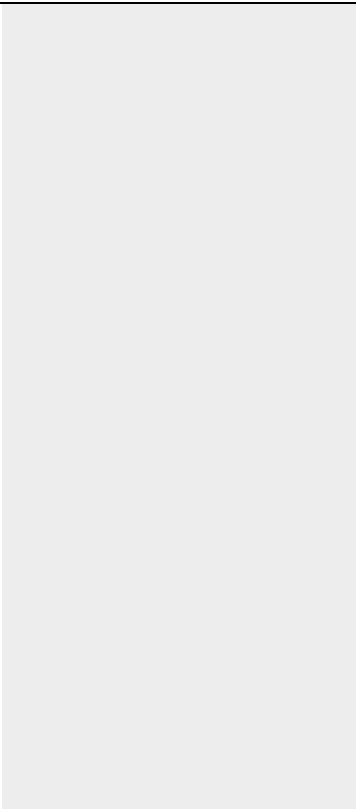
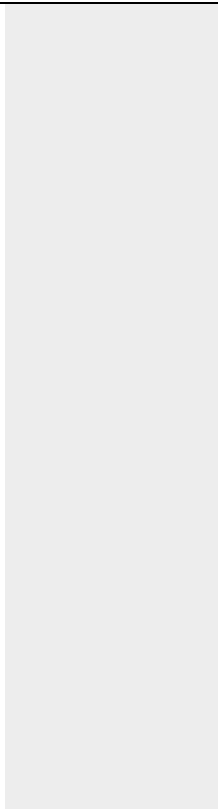
2. Expresar mis sentimientos con alguien de confianza.

3. Escribir en un diario las emociones y sentimientos que me producen estas situaciones.

Con el apoyo de videos.

Al final realizar preguntas de reflexión sobre la sesión del día.

MODULO IV Autoeficacia	<p>Sesión 5 Técnicas para control el enfado.</p> <p>Se desarrolló unas técnicas para el manejo de autocontrol emocional en el ámbito laboral. Analizando de esta manera, una emocional tal como el enfado, ya que enfadarse con excesiva frecuencia es negativo en nuestro comportamiento emocional.</p>	<p>Lograr que la participante pueda identificar conductas que emite cuando está enfadado y las alternativas de conductas que debe emitir.</p>	<p>Dinámica: En trabajo de grupo las participantes deben crear 2 diapositivas que respondan a las preguntas: ¿Qué hago con mi enfado normalmente? Ilustrar con imágenes ¿Qué puedo hacer? y al final elaborar una lista de normas para enfadarse</p> <p>Cuando terminen de participar los grupos el facilitador debe ayudar a sintetizar las normas de enfadarse en un medio laboral.</p> <p>Al final se reflexiona sobre lo visto en la sesión. Y Cuál será su comportamiento a partir de lo visto en la sesión para adelante, el facilitador debe permitir que todas participen.</p>	<p>Papel y marcadores o Jamboard</p>
	<p>Se desarrolló Proyecto de Vida, Visión, Misión, Metas y objetivos</p>	<p>Lograr que la participante construya un proyecto de vida</p>	<p>Dinámica, el facilitador conforma grupos y cada grupo debe trabajar con recortes de periódico o imágenes de google la participante pueda elaborar un collage con las siguientes consignas</p>	<p>Aplicación Trello Jamboard Camba</p>



Elaborar en una hoja el pasado, como fue nuestra niñez y adolescencia
En otra hoja el presente y el futuro todo con imágenes.

Concluida la actividad en plenario se comparten los trabajos.

Posterior a ello el facilitador retroalimenta con conceptos sobre la misión y visión y la importancia de tener un proyecto de vida.

Solicita que las participantes creen un video en Canva para presentación.

Papel de
Colores
Periódicos

		<p>Sesión 2. Autoconocimiento y Autoestima</p> <p>Se desarrolló técnicas para el autoconocimiento, se trabajó en proyecto de vida.</p>	<p>Lograr que las participantes a partir del autoconocimiento puedan fortalecer la autoestima.</p>	<p>Dinámica el tesoro más grande del mundo. El facilitador inicia la sesión con una lluvia de ideas y motiva a las participantes a que expliquen cual es el tesoro más valioso en el planeta.</p> <p>Luego motiva a las participantes a que adivinen que hay dentro un cofre previamente trabajada.</p> <p>Todas las participantes ven dentro el cofre un espejo donde se ven reflejadas.</p> <p>Para finalizar el facilitador motiva a las participantes para que describan la experiencia de lo que vieron en la caja.</p> <p>Y da conceptualizaciones y reflexiones sobre la autoestima y su importancia en todos los ámbitos como ser laborales, educativos y familiares.</p>	<p>Cofre con espejo.</p> <p>Telegram</p> <p>Fotografías de las participantes.</p>
--	--	---	--	---	---

		<p>Sesión 3. Resolución de Problemas</p> <p>Se trabajó técnicas para resolver problemas, analizando distintas problemáticas de la vida diaria y las que suceden en el ámbito laboral.</p>	<p>Lograr que las participante utilicen estrategias de resolución de problemas y conflictos y toma de decisiones.</p>	<p>Dinámicas de juego de Roles, El facilitador presenta una situación hipotética, utilizando la técnica de Jurado 13 donde las participantes deben resolver un conflicto.</p> <p>Terminada la actividad el facilitador presenta estrategias para la resolución de problemas y toma de decisiones.</p> <p>Hace una lluvia de ideas sobre los problemas que afrontan las mujeres jóvenes en El Alto.</p> <p>1 describir el problema 2 realizar una lista de ventajas y desventajas de posibles soluciones 3 Toma de decisiones.</p> <p>Y paso a paso resuelven en plenario los problemas con la técnica lluvia de ideas.</p> <p>El facilitador también motiva a las participantes que rememoren momentos en los</p>	<p>Papel Diapositivas Reproductor multimedia</p>
--	--	--	---	---	--

				que tuvieron que tomar decisiones	
		<p>Sesión 4. Sentido de agencia humana Se trabajó la predisposición al cambio y el autodesarrollo</p>	<p>Lograr que las participantes puedan desarrollarse, retroalimentarse y modificarse</p>	<p>A partir del autoconocimiento propio cada participante debe mencionar aquellas actividades de las tres claves del autodesarrollo</p> <p>Darse cuenta, de las habilidades que debe mejorar. Darse afecto (Autoestima), motivarse. Darse tiempo, para hacer un cambio, y estos no se dan de la noche a la mañana, todo tiene un proceso y debe perseverar.</p>	<p>Diapositivas. Lectura de las tres claves del autodesarrollo</p>

Fuente: Manual Facilitador Mujeres Empoderadas

2.3. Resultados Alcanzados

Entre los resultados que se alcanzaron fueron que en general las beneficiarias se identificaron los siguientes:

- ✓ 20 beneficiarias se graduaron y cumplieron con todos los requisitos para la obtención de certificados y demuestran las habilidades alcanzadas, según registros de observación de parte de sus facilitadores y empleadores.
- ✓ Un 12 de egresadas de la primera versión tienen un empleo formal o inician sus propios negocios.

Los resultados que se pueden destacar de la implementación del programa de fortalecimiento de autoeficacia y habilidades socioemocionales son:

- Las mujeres jóvenes pierden el miedo a hablar en público y practican el respeto en la comunicación con sus pares.
- Las beneficiarias iniciaron a participar y asumir roles importantes de liderazgo en el lugar de pasantía.
- Si se tiene en cuenta que al inicio del proceso las beneficiarias no participaban, no hablaban, solo unas pocas lo hacían.
- En actividades involucradas de participación en voluntariado tomaron el liderazgo e hicieron notar su presencia.
- Mejoraron sus competencias laborales en cuanto a trabajo en equipo, esto se pudo evidenciar por testimonios de empleadores y medidas de auto registro de las participantes.

- Las mentoras y facilitadoras del proceso adquirieron mayor destreza para abordar temáticas de participación, liderazgo y toma de decisión, desde el punto de vista de género.

Durante el trabajo desarrollo del trabajo con mujeres de 20 a 25 años en la ciudad de El Alto, realizado una evaluación con pruebas de auto registro (Anexos 1 y 2) psico-laboral se identificó que:

- De 20 beneficiarias, 11 se sentían incapaces de resolver problemas difíciles en el trabajo y 9 algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 10 no se sentían capaces de alcanzar metas en el trabajo, y 8 algo capaces y solo una muy capaz de lograrlo.
- De 20 beneficiarias, 7 no se sentían capaces de manejar eficazmente acontecimientos inesperados, 12 algo capaces y solo una muy capaz.
- De 20 beneficiarias, 7 no se sentían capaces de superar imprevistos en el trabajo, 13 algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 8 no se sentían capaces de encontrar lo que quieren en un trabajo, 11 algo capaces y solo una muy capaz.
- De 20 beneficiarias, 9 no se sentían capaces de estar tranquilas cuando se les presente dificultades en el trabajo y tener las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles, 9 algo capaces y solo 2 muy capaces.
- De 20 beneficiarias, 9 no son capaces de manejar adecuadamente el estrés en el trabajo, 11 algo capaces.
- De 20 beneficiarias 8 no son capaces de resolver la mayoría de los problemas en el trabajo, 11 algo capaces y solo una muy capaz.

- De 20 beneficiarias, 11 no confían en que se les ocurrirá algo en una situación difícil, 9 algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 5 no se sienten capaces de hacer frente a un problema, confiar en alternativas para solucionarlo, 15 algo capaces.

Tras la aplicación del programa de fortalecimiento se identificó una mejora en la autoeficacia sobre sus competencias laborales y habilidades socioemocionales de las mujeres beneficiarias, encontrando los siguientes resultados favorables:

- De 20 beneficiarias que participaron del programa, 19 beneficiarias se sienten algo capaces de resolver problemas difíciles en el trabajo.
- De un total de 20 beneficiarias 13 se sienten muy seguras de poder alcanzar sus metas, y 7 algo seguras.
- De 20 beneficiarias 16 se sienten capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en el trabajo y 4 se siente algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 10 se sienten que gracias a sus cualidades y recursos podrán superar situaciones imprevistas en el trabajo y 10 algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 10 beneficiarias mencionan que son capaces de encontrar lo que quieren en el trabajo pese a que alguien se oponga y 10 algo capaces.
- De 20 beneficiarias, 10 muy capaces de reaccionar con tranquilidad ante dificultades y 10 algo capaces.
- 20 beneficiarias, 20 se sienten muy capaces de manejar adecuadamente cualquier dificultad.
- 20 beneficiarias, 16 son muy capaces 4 algo capaces de resolver la mayoría de

los problemas en el trabajo, si se esfuerzan lo necesario.

- De 20, 16 tienen la confianza en lo que deben hacer frente a una situación laboral difícil, y 4 algo capaces.
- De 20, 18 se sienten capaces de hacer frente a problemas en el trabajo y confianza en que se le ocurrirán nuevas alternativas para resolverlo y 2 algo capaces.

En cuanto a la percepción de sus competencias laborales encontramos:

- De 20 beneficiarias, 8 pueden definir la habilidad de Toma de decisiones y 12 en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 10 practican la habilidad de toma de decisiones en aula y 9 están en desarrollo y 1 aún no ha desarrollado la habilidad.
- De 20 beneficiarias, 7 han desarrollado la práctica de la habilidad de toma de decisiones en la vida cotidiana y 12 están en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 10 pueden definir la competencia de Inteligencia Emocional y 10 en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 6 practican la competencia de Inteligencia emocional en aula y 14 están en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 6 han desarrollado la práctica de la competencia de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y 14 están en desarrollo.
- De 20 beneficiarias, 9 pueden definir la competencia de Inteligencia Emocional y 11 en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 7 practican la competencia de Inteligencia emocional en aula y 12 están en desarrollo 1 no ha desarrollado

- De 20 beneficiarias, 6 han desarrollado la práctica de la competencia de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y 13 están en desarrollo. 1 no ha desarrollado
- De 20 beneficiarias, 7 pueden definir la competencia de Inteligencia Emocional y 13 en desarrollo
- De 20 beneficiarias, 8 practican la competencia de Inteligencia emocional en aula y 12 están en desarrollo.
- De 20 beneficiarias, 7 han desarrollado la práctica de la competencia de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y 12 están en desarrollo.
- De 20 en su totalidad pueden definir comunicación asertiva
- De 20, 7 han desarrollado la competencia de Comunicación Asertiva, y 12 están en desarrollo.
- De 20, 10 han desarrollado la competencia de comunicación asertiva con practica en aula y 10 están en desarrollo.
- De 20, 9 han desarrollado la competencia de comunicación asertiva con practica en la vida cotidiana y 11 están en desarrollo

El programa de fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales tubo una mejora en las competencias laborales para mejorar el asertividad a nivel de que la participante tiene la autopercepción de sentirse capaz de definir la competencia, practicarla en aula y en la vida diaria.

El programa tubo una mejor en las competencias laborales para mejorar la comunicación, a nivel cuantitativo y cualitativo. En general las participantes han logrado percibir que existe mejora en cuanto a esta competencia, reflejados en el Registro auto informe de competencias laborales.

Se puede evidenciar que el programa mejoro las competencias de toma de decisiones y trabajo en equipo, según la autopercepción de las participantes ellas indican que aplican esta competencia en actividades de clases y actividades de la vida diaria.

También a partir de las evaluaciones realizadas se pudo evidenciar una mejora significativa en autoeficacia.

Por lo que puede concluirse que el desarrollo de la experiencia en fortalecimiento de la autoeficacia y desarrollo de habilidades socioemocionales tuvo éxito y que, a partir de esta experiencia, puede realizarse replicas considerándose las lecciones aprendidas y buenas practicas que a continuación se describe.

2.4. Lecciones Aprendidas y buenas practicas.

En este apartado se realizó un listado de las lecciones aprendidas durante la intervención del programa en Fase I, de la versión 1 del proyecto Mujeres Empoderadas. Para ello se subdividió en dos apartados.

2.4.1. Lecciones Aprendidas

Etapas de Planificación

- Realizar una convocatoria amplia para que mujeres jóvenes tengan la oportunidad de ser becarias del programa. La convocatoria realizada no fue suficiente debido a que solo 7 distritos de El Alto participaron, el reto es que 14 distritos de El Alto tengan representación.
- Realizar una convocatoria y selección rigurosa tomando en cuenta las expectativas de las seleccionadas,

- Ampliar el número de beneficiarias a fin de cubrir las metas propuestas, debido a que el número de beneficiarias con los que inicio el programa no fue el adecuado, es necesario que cada grupo cuente con un número excedente de jóvenes para cubrir los abandonos que en entornos virtuales es más propenso.
- Utilizar instrumentos de medición estandarizados para un mejor control de variables, los instrumentos con los que se cuenta en el proyecto no son suficientes es necesario contar con instrumentos de medida para todas las variables intervinientes.
- Ampliar la carga horaria de fortalecimiento de autoeficacia y habilidades socioemocionales debido a que el planificado resulta insuficiente.
- Modificar el plan curricular e introducir Liderazgo, Resiliencia debido a que son habilidades que deben tener los empleados y emprendedores en este nuevo contexto. El anterior plan resulto carente de estas dos últimas habilidades.

Durante la etapa de Intervención del Programa de fortalecimiento de la autoeficacia y habilidades socioemocionales.

- Preparar cartillas de capacitación adecuadas para entornos virtuales. El material de trabajo era creado para entornos presenciales no fue el adecuado, es necesario contar con material específico para el entorno virtual.
- Solicitar presupuesto para la capacitación a facilitadores para el trabajo en entornos virtuales. El trabajo realizado por los facilitadores fue creativo, pero nace la necesidad de que utilicen herramientas que mejoren el desempeño de los facilitadores.

- Realizar reunión de equipos de trabajo dos veces semana con el objetivo de fortalecer la aplicación del programa, sus actividades, la dinamización que se lleva a cabo y la valoración de la reacción de las becarias y de las técnicas. El periodo de una vez por semana resulto insuficiente.
- Realizar una medida de variable inmediatamente culminado el programa de fortalecimiento, la medida realizada conjunto a línea base final es insuficiente porque interfieren otras variables como ser la capacitación técnica, o las mentorías que pueden influir en gran medida en el resultado final para una tomar mejores decisiones en el proyecto.

Durante la formación Técnica y habilidades digitales y ofimática.

- Se debe dar continuidad a lo iniciado en anterior fase con actividades que permitan la práctica de las habilidades socioemocionales. Las pocas acciones fueron insuficientes.
- A inicio del programa esta fase solo contaba con 120 horas de capacitación que se amplió a un mayor número de horas por el interés que las participantes tenían por aprender a utilizar medios digitales y ofimática, es una práctica.
- Procurar que las capacitaciones para formación técnica sean todas de forma virtual.

Durante la Fase de Mentorías o Mentoring

- El/la mentor/a debe fortalecer las habilidades socioemocionales y estandarizar su planificación porque se ha observado que en la mayoría de los casos en las sesiones de mentoría el refuerzo que realiza es insuficiente.

Durante la etapa de Evaluación

Debe evaluarse habilidades socioemocionales y autoeficacia en cada fase del proyecto. La evaluación final resultó insuficiente para enviar informes a financiador y tomar decisiones en la modificación del plan curricular.

2.4.2. Buenas Practicas

Durante la intervención de la presente Memoria laboral se identificaron las siguientes buenas practicas realizadas en la institución.

Del proyecto en General:

- El trabajo con Mentores individuales voluntarios para cada una de las becarias fue muy importante y es lo que diferencia a Mujeres Empoderadas, es recomendable mantener esta práctica ya que fortalece a la Institución.
- Realizar seminarios con invitados de instituciones aliadas, esta práctica resulto muy favorable debido a que el proyecto no cuenta con especialistas en algunas temáticas como derechos sexuales y prevención de embarazos, derechos laborales.
- Durante el periodo previo al confinamiento por Covid 19, se hizo convenio con institutos de educación parvularia para realizar una sala de estimulación temprana para hijos de mujeres jóvenes madres que no tenían con quien dejar a sus hijos para capacitarse. Es una práctica que tuvo buenos resultados y es una experiencia que puede replicarse en otras versiones del proyecto Mujeres Empoderadas, previo realizando los permisos correspondientes.
- Adaptación y elaboración de materiales de capacitación para entornos virtuales en corto tiempo.

- Adaptación del proyecto a los cambios y la nueva normalidad.
- Cumplimiento del Plan y cronogramas establecidos en planificación.
- Contar con instrumentos de evaluación inicial y final, es una fortaleza a la hora de elaborar informes y permite un mayor control de las variables.
- Observación sistemática de las sesiones de aplicación del programa de ficha de seguimiento con los indicadores establecidos a fin de que los facilitadores puedan dar cumplimiento a lo establecido.

Como facilitador:

- Elaboración de fichas pedagógicas por sesión y planificación de actividades, dinámicas y recursos materiales necesarios.
- Aplicación y calificación de la línea base e instrumentos de medición virtuales y físicos.
- Organización de talleres de educación sexual y prevención de embarazos no deseados con el grupo general.
- Organización de actividades de voluntariado en conjunto con las becarias, llevando materiales de aseo a centro de acogida de adultos mayores.
- Organización de Actividades de Voluntariado.
- Aplicación de pruebas vocacionales ayudo a las beneficiarias a tomar decisiones con respecto a su futuro y la carrera técnica que elegirán, se utilizó la prueba Chaside y test de inteligencias múltiples, se utilizó estas pruebas por su fácil

aplicación y disponibilidad en medios digitales. Es una experiencia que se debe volver a realizar, debido a los buenos resultados con las beneficiarias.

CAPÍTULO III. DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje laboral.

En cuanto al aprendizaje laboral y las nuevas competencias desarrolladas, se identificó las siguientes:

Una vez culminado el programa de habilidades socioemocionales se evaluó las competencias laborales adquiridas, dichos auto informes reflejan una mejora en habilidades sociales de las beneficiarias, También se utilizó actividades de Voluntariado donde las beneficiarias fueron evaluadas por sus facilitadores, dicha información no se encuentra en esta memoria, pero se describe como una actividad realizada con el grupo de beneficiarias.

Entre las actividades fueron organizar actividades con niños de Aldeas infantiles S.O.S. cursos de nutrición, oratoria y autoestima. Donde fueron ellas las que coordinaban con las instituciones, organizaban los encuentros semipresenciales y fueron evaluadas en base a registros de observación por sus facilidades. Tomando en cuenta las habilidades que fueron parte del programa, encontrando buenos resultados.

En base a informes de las beneficiarias se evaluó el nivel de desarrollo de la habilidad percibida en concreto siendo: no desarrollo la habilidad, en desarrollo de la habilidad y Habilidad desarrollada.

Como el propósito del proyecto tiene la finalidad de inserción laboral (incorporación en sitio de trabajo, autoempleo y emprendimiento) dicho parámetro aún no se evaluó el impacto.

Se trabajó en comunidad, a hacer entrevistas de selección de becarios, a realizar informes, a manejarse con disciplina en el trabajo, hacer grupos focales, a diseñar líneas

de base, adaptar cuestionarios y otras herramientas psicológicas, a trabajar en equipo con otros profesionales en economía, ciencias de la educación e informática.

Durante la presente experiencia de trabajo en esta fase del proyecto y por situación de la pandemia tuvo que desarrollar nuevas competencias digitales, como aprendido a utilizar plataformas virtuales de aprendizaje, a realizar entrenamiento en línea utilizando recursos digitales, a realizar dinámicas en entornos virtuales. Utilizando herramientas de planificación y trabajo cooperativo en google drive.

Se tuvo que adaptar todo el material de trabajo para uso en entornos virtuales, he aprendido a editar videos, a utilizar con más frecuencia redes sociales, realizar encuestas en google formularios, a hacer entrevistas y selección de beneficiarias todo por medios digitales.

Durante la práctica profesional como facilitadora en estas instituciones de manera directa y por convenio institucional se observó que hay necesidad de trabajar desde un enfoque de la psicología, que tenga incrementar estas habilidades socioemocionales en conjunto con la capacitación técnica. Modelo que podría ser imitado por actuales institutos de formación técnica que tiene un enfoque de inserción laboral.

Trabajar autoestima es lo más recomendable para trabajar la autoeficacia, fortalecer un poco más el programa con la temática de inteligencia emocional.

Se vio la necesidad de trabajar otras habilidades necesarias como ser la gestión del tiempo y la resiliencia, por lo que a partir de esta experiencia se ha visto la necesidad de incorporar estos últimos debido a la nueva normalidad y fortalecer habilidades para el teletrabajo.

Durante el trabajo virtual con las beneficiarias hubo un porcentaje de abandono del 20% es decir que de 24 inscritas formalmente, 20 terminaron todo el proceso, por falta de servicio de Internet, dispositivos inadecuados (solo celulares), ya que muchas realizan

la compra de megas, situación que debe ser controlada a posterior, con un programa conductual de incentivos para reducir este índice de abandonos.

Otra de las dificultades del programa fue que el proyecto inicial fue diseñado para trabajo de manera presencial, lo que hizo necesario una propuesta de capacitación para ambientes virtuales.

A partir de elaboración de la presente memoria, se ha visto importante elaborar una nueva propuesta basa en el sentido de agencia humana, y se ha visto la necesidad de ordenar los conceptos en módulos más organizados.

Existen escasas instituciones que trabajan Inserción laboral y entre las principales que trabajan en la ciudad de El Alto esta “Manq’a Sostenible” que cuenta en su personal con psicólogos, que desarrollaron un currículo para dotar de habilidades blandas, en “Proyecto de I3 impacto social” otorga becas a mujeres y que capacitan en áreas de autodesarrollo, respeto. Comunicación y trabajo en equipo y son encargados de proveer conocimientos con un enfoque empresarial y de emprendedurismo. La “Fundación Fautapo” y “Humanity & Inclusión Bolivia” que trabajan con inserción laboral a personas con discapacidad.

3.2. Logros profesionales

Durante la experiencia laboral se tuvo muchos logros profesionales gracias a la formación en la prestigiosa Universidad Mayor de San Andrés, de quien a pesar de no poseer el título que acredite mi formación me ha permitido trabajar me ha permitido obtener grandes satisfacciones a nivel laboral dentro de mi profesión como psicóloga.

- Durante el ejercicio como egresada en psicología se tuvo la oportunidad de desempeñar diferentes cargos, iniciando como facilitadora del proyecto y en la actualidad ocupando un cargo de responsabilidad mayor que me permite tomar

decisiones importantes como la contratación de nuevo recursos humanos para la institución para el área de capacitación.

- Llevar a cabo sesiones de entrenamiento en habilidades socioemocionales y fortalecimiento de autoeficacia.
- Utilizar pruebas psicológicas de manera adecuada para medir habilidades socioemocionales.
- Generar alianzas para derivar casos de violencia, con diferentes organizaciones en la ciudad de El Alto, Marie Spots Internacional.
- Obtener reconocimientos por parte de superiores en todas las instituciones donde se ha trabajado, y en el caso del Proyecto Mujeres Empoderadas, se vio la necesidad de continuar con el desarrollo intelectual y poder realizar estudios a nivel postgrado.
- En cuanto a ascensos, el grado mayor obtenido es de Responsable de Capacitación. El no contar con un título que avale la formación de psicóloga también fue una traba para muchas otras oportunidades no se concreticen. Sin embargo, gracias a la formación recibida actualmente mi persona no ha tenido la necesidad de postular a muchos cargos, muchos de los mismos fueron por recomendación de otros contratantes, pocas veces he participado en competencia para obtener un cargo, debido a que he desarrollado otras habilidades que me permitieron mantenerme en un puesto laboral, como ser la empatía, el trabajo en equipo, la disciplina y creatividad.
- Captar interés por parte de mis contratantes debido a que poseo alto sentido de creatividad, puedo ejecutar proyecto con bajo presupuesto y he aprendido a trabajar de manera sistemática y ordenada.

- Trabajar con poblaciones en desventaja social, que tiene mayores necesidades, en el caso de la Institución en que se realiza la presente memoria laboral como ser madres solteras, mujeres jóvenes que tienen deseos de superación personal, es la mayor satisfacción que he logrado debido a que me convertí en un nexo entre la sociedad y las organizaciones de ayuda a mujeres.
- Obtención de una beca para aprendizaje del idioma inglés, fue otro logro obtenido por la dedicación y apoyo a organizaciones de trabajo con mujeres y voluntariado.

Mi trabajo me ha permitido desarrollar las siguientes competencias:

- Fortalecimiento del liderazgo, a medida que fue desarrollándose la experiencia laboral, he podido ocupar cargos de responsabilidad, que me permitieron delegar actividades, estando a cargo de un grupo de facilitadores con contrato y voluntarios.
- Capacidad de trabajo bajo presión, puesto que el trabajo desarrollado en cuarentena nacional, pandemia, el proyecto no paro, se enviaron los informes correspondientes cumpliendo el cronograma establecido.
- Autocontrol emocional, a pesar de pasar por circunstancias de pérdida de compañeros de trabajo, y pérdida de las familiares de las beneficiarias, se tuvo que continuar con el trabajo.
- Disciplina, cumplir y hacer cumplir el cronograma y horarios de capacitación.
- Trabajo en equipo, lograr un trabajo en equipo fue fundamental para llevar a cabo diferentes actividades.
- Resolución de problemas, trabajar con un bajo presupuesto y realizar varias actividades.
- Toma de decisiones, encontrar los mejores, encontrando soluciones eficaces para el equipo en cuanto el área de capacitación, existiendo un periodo corto antes de la ejecución para planificar y durante el desarrollo detectando las fortalezas

(voluntarios, capacitación virtual para educadores) del equipo y a partir de ello dar continuidad al proyecto, detectando las amenazas como fue el caso de la pandemia, la capacitación virtual.

Gracias a la formación en psicología se me dio muchas responsabilidades

Como ser:

- Aplicación de pruebas psicológicas
- Dar talleres relacionados a mi formación como por ejemplo talleres de Autoconocimiento, Autoestima, Inteligencia Emocional.
- Primeros auxilios psicológicos y derivación de casos a instituciones aliadas.
- Capacitar a facilitadores
- La confianza de coordinación en nombrarme responsable del área de capacitación, el logro más alto.

Con la experiencia práctica en esta institución y otras en las que he trabajado se ha podido observar la importancia de estas habilidades en todos los ámbitos sociales en que el ser humano se desenvuelve, siendo muy importante fortalecer estas habilidades en todas las etapas de la vida, en la niñez, adolescencia, juventud y en adelante para mejorar la calidad de vida de las personas por lo descrito en capítulos anteriores.

Como profesional y como proyecto se ha contribuido a que mujeres jóvenes en desventaja social tengan acceso a capacitación técnica con el componente de fortalecimiento de autoeficacia y habilidades socioemocionales.

Las habilidades socioemocionales y la autoeficacia no solo debería ser tomado en cuenta en un nivel técnico sino también a un nivel superior como es el caso de los Institutos de Educación Superior y Universidades, debido a que durante mi experiencia profesional he podido observar profesionales brillantes con altas calificaciones que tienen dificultades en comunicar sus emociones y con altas dificultades de trabajar en equipo entre algunas que lamentablemente no permanecen por mucho tiempo en un sitio laboral debido a que los despiden o renuncian, y aquellos profesionales que desarrollaron sus habilidades socioemocionales tienen mayor probabilidad de permanecer en un empleo.

En contraste con los objetivos de la memoria laboral que consistía en el fortalecimiento de la autoeficacia y las habilidades socioemocionales podemos concluir que las mujeres que participaron del proyecto pudieron mejorar sus competencias laborales de Autoeficacia, Toma de decisiones, Inteligencia Emocional, Resolución de problemas y Trabajo en Equipo, con un incremento en comparación al pre prueba y la pos prueba demostrado estadísticamente.

Conceptualmente se concluye que las habilidades socioemocionales y la autoeficacia son muy importantes en el momento de la búsqueda de un empleo o conformación de un emprendimiento y que nadie nace con ellas y pueden aprenderse a lo largo del desarrollo del ser humano, con prioridad en la infancia, sin embargo, puede aprenderse y desarrollarse en otras etapas.

Las habilidades sociales y emocionales son aprendidas. Una joven puede ser poco habilidosa socialmente debido que durante su desarrollo no se le ha proporcionado suficientes experiencias y modelos para aprender dichas habilidades, que pueden aprenderse en cualquier etapa del desarrollo.

A nivel Teórico y estadístico se puede concluir que es factible desarrollar un programa de autoeficacia y habilidades socioemocionales en mujeres jóvenes de 20 a 25 años en la ciudad de El Alto. Esta propuesta fortalece estas habilidades y permite que las mujeres tengan acceso concepto y formas asertivas de comportamiento para mejorar sus competencias laborales cuya finalidad es conseguir un empleo o conformar un emprendimiento

Más allá de los objetivos, el proyecto contribuyó a que las mujeres jóvenes desarrollen a nivel de sus relaciones interpersonales en la familia, y su comunidad.

La ejecución del proyecto a nivel profesional trajo muchas satisfacciones a momento de que las beneficiarias del programa se encuentran trabajando en distintas instituciones

y negocios. Pero sobrepasaron a nivel personal la satisfacción de contribuir con un pequeño aporte para lograr una sociedad más equitativa.

Con la satisfacción que la presente Memoria Laboral contribuya a la visibilización de acciones realizadas por el Proyecto Mujeres Empoderadas, lugar donde la autora de la experiencia laboral ha tenido la oportunidad de dar continuidad a lo realizado durante los últimos cinco años de experiencia.

CAPITULO IV. Descripción de la proyección profesional.

En este capítulo se desarrollará una descripción de la proyección profesional a partir de la defensa de la Memoria Laboral en los próximos años, aquellas competencias que fortalecen a nivel profesional.

La **visión profesional** que tiene la autora de la presente memoria es” Profesional consultora en psicología que contribuye a la sociedad con ética y adecuado manejo técnico riguroso de instrumentos de medición en el ámbito dentro del campo de la psicología organizacional, con la fortaleza en entrenamiento en habilidades sociales, socioemocionales.

✓ Competencias que fortalecen mi profesión

- Desarrollada empatía
- Liderazgo
- Experiencia con poblaciones en vulnerabilidad social.
- Trabajo disciplinado, sistemático y organizado.
- Cumplir con las metas y esfuerzo incansablemente ante cualquier adversidad.
- Experiencia en trabajo con jóvenes, especialmente mujeres
- Capacidad de trabajo bajo presión
- Manejo de dinámicas de grupo.
- Manejo de contención emocional.

✓ Debilidades en las que la autora debe trabajar

- Actualización profesional, participar en cursos de actualización.

- Manejo de herramientas digitales, para un adecuado manejo de recursos para la educación.
- Dificultad en manejo SPSS, debido a su importancia, la autora considera importante inscribirse a curso de SPSS intermedio.
- Organización del tiempo, aprender a manejar agendas digitales.

El deseo de la autora es aportar en la conformación de una organización Incubadora de emprendimientos liderados por mujeres, motivarlas y apoyarlas para la conformación y ejecución de ideas de negocio, mujeres asertivas, con inteligencia emocional desarrollada, con alto sentido de agencia humana y de esta manera aportar al país de Recursos Humanos competentes, creativos y que se adapten al cambio constante de la sociedad.

✓ **Objetivos Profesionales:**

- Dar continuidad a la formación profesional para un adecuado y riguroso manejo de variables psicológicas en los programas que ejecuta la Institución Mujeres Empoderadas.
- Mejorar el programa de fortalecimiento con adecuado manejo instrumentos de medición para elaborar evaluaciones en cada versión que se ejecute el proyecto.
- Aprender sobre formulación y evaluación de proyectos sociales a fin de liderar de manera adecuada proyectos de desarrollo social.
- Conformar dentro el proyecto Mujeres Empoderadas una Incubadora de emprendimientos liderados por mujeres, motivarlas y apoyarlas para la conformación y ejecución de ideas de negocio, mujeres asertivas, con inteligencia emocional desarrollada, con alto sentido de agencia humana y de esta manera aportar al país de Recursos Humanos competentes, creativos y que se adapten al cambio constante de la sociedad.

- Motivar al personal con el cual trabajo para mejorar el desempeño laboral.
- Desarrollar nuevas habilidades para un óptimo desempeño laboral, entre ellas habilidades digitales.
- Invertir en capacitación y actualización de conocimientos.
- Optar por becas a nivel de post grado

A partir de la sistematización de la presente memoria laboral, por cinco años de experiencia en organizaciones no gubernamentales y empresas privadas, la mayor fortaleza identificada por la autora de la memoria laboral es en formar personas con habilidades blandas, prepararlas para el mercado laboral, formar recursos humanos competentes para empresas grandes y pequeñas, abrir camino para concienciar a la población de la importancia de las habilidades sociales y emocionales para el éxito y buen desempeño laboral.

GLOSARIO

Autoeficacia. - La "autoeficacia" es un concepto propuesto por Bandura y que constituye uno de los elementos importantes de su Teoría Cognitiva del Aprendizaje social. "La autoeficacia es la creencia que uno tiene sobre su eficacia personal, por la que el sujeto percibe que la eficacia alcanzada se debe a él mismo". La autoeficacia es elevada con respecto a las capacidades y las habilidades propias, con base a los logros de ejecución, las experiencias observadas, la persuasión verbal de otros sobre la eficacia propia y, en fin, el estado fisiológico. La autoeficacia es pues una creencia interna que posee el sujeto respecto a su capacidad, ante una situación determinada, de ejecutar conductas aprendidas por observación y consideradas o "valoradas" por él mismo como eficaces para conseguir resultados valiosos en determinadas situaciones.

Auto conocimiento. - Autoconocimiento es un concepto muy usado en la **psicología** y en el ámbito de **desarrollo personal** en referencia a la capacidad de introspección que tiene una persona para reconocerse como un individuo y para diferenciarse de los demás. En este sentido, el autoconocimiento ayuda a la construcción de una identidad personal

Autoestima. - Es la valoración, percepción o juicio positivo o negativo que una persona hace de sí misma en función de la evaluación de sus pensamientos, sentimientos y experiencias

Asertividad. – La Asertividad se define como: "la habilidad de expresar nuestros deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atentar contra los demás. Negociando con ellos su cumplimiento". Está en el tercer vértice de un triángulo en el que los otros dos son **la pasividad y la agresividad**. Situados en el vértice de la pasividad evitamos decir o pedir lo que queremos o nos gusta, en la agresividad lo hacemos de forma tan violenta que nos descalificamos nosotros mismos.

Emplear asertividad es saber pedir, saber negarse, negociar y ser flexible para poder conseguir lo que se quiere, respetando los derechos del otro y expresando nuestros

sentimientos de forma clara. Asertividad consiste también en hacer y recibir cumplidos, y en hacer y aceptar quejas.

Autocontrol emocional – El autocontrol emocional es la capacidad que nos permite gestionar de forma adecuada nuestras emociones y no permite que sean éstas, las que nos controlen a nosotros. De lo que se trata es que todas las emociones, tanto las negativas como las positivas, se experimenten y se expresen de forma adecuada.

Inteligencia Emocional. - Concepto desarrollado por Salovey y Mayer (1990) que implica 4 ramas: (1) la habilidad para percibir las emociones propias y de los demás con precisión, (2) la habilidad para utilizar las emociones con el fin de facilitar la toma de decisiones, (3) la habilidad para comprender las emociones y (4) la habilidad para regular las emociones propias y de los demás.

Sentido de Agencia Humana. – El concepto de **agencia**, en su **sentido** general, remite a una de las cualidades más importantes del ser humano: la capacidad de actuar intencionalmente y por lo tanto, de lograr propósitos o metas guiados por la razón.

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

Como vemos, contar con unas adecuadas habilidades socioemocionales nos permite tener una mejor relación con nosotros mismos, conocernos, aceptarnos y por ende poder cuidarnos, así como relacionarnos de una manera positiva con nuestro entorno. Son herramientas para la vida. Quienes desarrollan estas habilidades:

- Saben centrar su atención en sus objetivos, al existir un mejor manejo de las emociones
- Suelen tener un mejor desempeño académico y profesional
- Toman decisiones de manera más responsable
- Exhiben menos conductas de riesgo (violencia, adicciones...)
- Su círculo social es más rico y sano
- Muestran menos estrés emocional
- Muestran mayores niveles de bienestar en general

Inserción Laboral. La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado **laboral** originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

Emprendimiento. - un emprendimiento es cualquier actividad nueva que hace una persona, que puede tener como finalidad lograr ganancias económicas o no. El emprendimiento es llevado a cabo **por los emprendedores.** ... El emprendedor es comúnmente visto como un líder de negocios y como un innovador

BIBLIOGRAFIA

- Bandura, A. (1994). *Autoeficacia*. En VS Ramachaudran (Ed.), *Enciclopedia de humanos comportamiento*. Academic Press.
- Bangolle, A; Valencia H.; Urquidi M. (2019). *Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas*. Banco Interamericano de Desarrollo.
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brecha_de_habilidades_en_Bolivia_es_es.pdf
- Bassi, M.; Busso, M.; Urzúa, S.; Vargas, J. (2012). *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
https://issuu.com/idb_publications/docs/book_es_68958
- Caballo, V. (2015) *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Siglo XXI editores.
- Calderón, H. (2017). *Asertividad y comunicación organizacional*. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Calderon-Hector.pdf>
- Cunningham, W.; Acosta, P.; Muller, N. (2016) *Mentes y comportamientos en el trabajo: Fomentando las habilidades socioemocionales para el mercado laboral en América Latina*. Banco Mundial. <https://n9.cl/h3rw>
- García Cabrero B. (2018) *Las Habilidades Socioemocionales, no cognitivas o “blandas” aproximaciones a su evaluación*. Revista digital Universitaria. <http://doi.org/10.22201/codeic.16079e.v19n6.a5>.
- Huerta, M. del C. (9 de abril de 2019). *Evaluación de habilidades socioemocionales y transversales: un estado del arte*. DIALOGAS, Adelante, Agcid Chile, MESACTS y CAF. <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1419>
- INE (2020) *Estimaciones y proyecciones de población en Bolivia*. Instituto Nacional de Estadística.
- Michelson, L. et al., (1987), *Las habilidades sociales en la infancia: evaluación y tratamiento*. Martínez Roca.
- Mujeres Empoderadas (2020), *Plan de capacitación habilidades socioemocionales*, informe no publicado.

- Ospino, C.G. (2019). *El Rol de las habilidades socioemocionales para la productividad en los mercados laborales del siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El_rol_de_las_habilidades_socioemocionales_para_la_productividad_en_los_mercados_laborales_de_l_siglo_XXI_es_es.pdf
- Quioga, C. (2014) *Toma de decisiones y productividad laboral*, Tesis Universidad Rafael Landivar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Rojas, B. (enero de 2021) Busco y no encuentro, El desempleo juvenil en Bolivia, Boletín de seguimiento a políticas públicas. CEDLA
- Salanova M.; Grau, R.; Martínez, I.; Cifre, E.; Llorens, S.; García-Renedo, M. (2004) *Nuevos Horizontes de investigación sobre Autoeficacia*. Universitat Jaume
- Urquidí, M.; Ergueta, A.; Foronda, C. (2020). *Análisis del mercado laboral: Demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Analisis-del-mercado-laboral-Demanda-de-empleo-habilidades-y-necesidades-de-formacion-en-Bolivia.pdf>
- West, R.M. (17 de marzo de 2016) *¿Deberían incluirse las habilidades no cognitivas en los sistemas de responsabilidad escolar? Evidencia preliminar de los distritos CORE de California*. Evidence Speak Reports. <https://www.brookings.edu/research/should-non-cognitive-skills-be-included-in-school-accountability-systems-preliminary-evidence-from-californias-core-districts/>

ANEXOS



Anexo 1

Cuestionario AU-10

Nombre.....

Fecha.....

Lee cuidadosamente cada afirmación y marca con una “X” en la casilla correspondiente

No.	Ítem	Muy Capaz	Algo Capaz	No soy Capaz
1	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga			
2	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento .			
3	Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo			
4	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo			
5	Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo			
56	Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles .			
7	Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente			
8	Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario			
9	Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer			
10	Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo			

Anexo 2. AUTOREGISTRO DE COMPETENCIAS LABORALES



Nombre.....

Fecha.....

Marca en la casilla correspondiente del 1 al 3 autoevaluando tu habilidad

1 Desarrollada

2. En desarrollo

3. Desarrollada

Competencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Define la habilidad - Busca información relacionada a la habilidad. - Demuestra interés en conocer mas 	Practica la habilidad en clase en grupos de trabajo -Hace preguntas referentes a la habilidad a su facilitador, para mejorar la habilidad. -Comparte en clase sobre lo que investigo de manera personal	<ul style="list-style-type: none"> - Es capaz de demostrar la habilidad en su vida cotidiana - Demuestra un comportamiento de acuerdo a lo aprendido -Es capaz de enseñar la habilidad a otros en su entorno.
Comunicación Asertiva			
Toma de decisiones			
Resolución de Conflictos			
Inteligencia Emocional			
Trabajo en Equipo			

Anexo 3. Descripción Cuantitativa de instrumentos utilizados durante la experiencia laboral

Tabla de frecuencias y Graficas Post- Test Autoeficacia

1. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento PRETEST

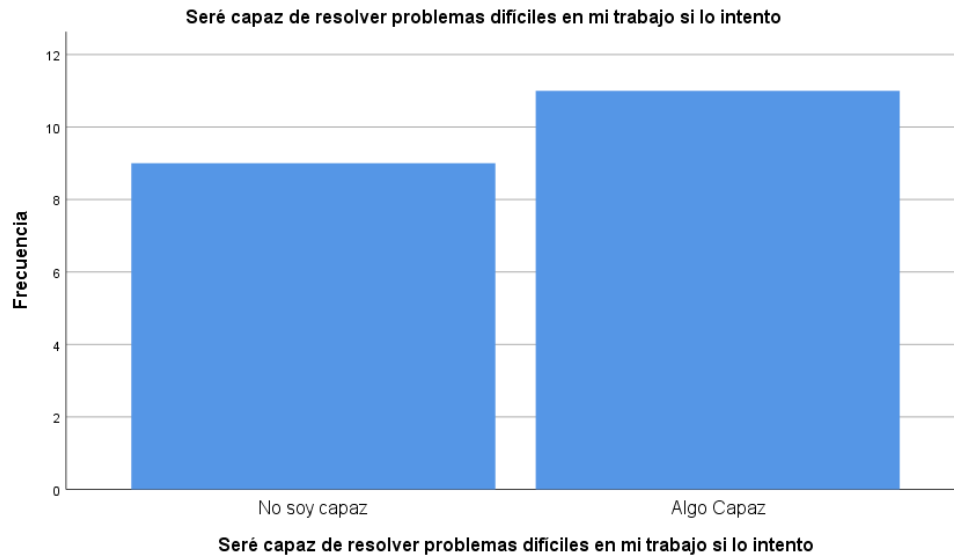
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	9	22,5	45,0	45,0
	Algo Capaz	11	27,5	55,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST

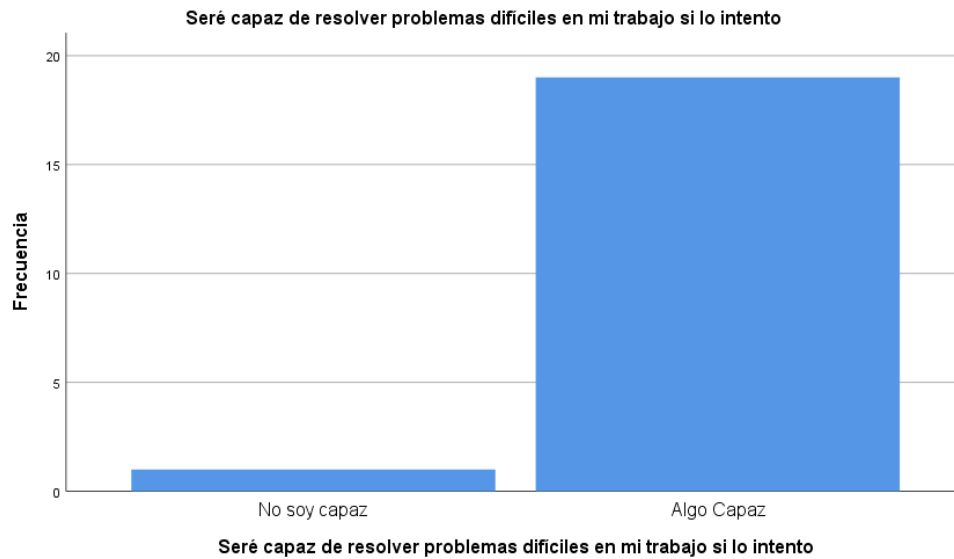
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	1	2,5	5,0	5,0
	Algo Capaz	19	47,5	95,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De 20, 19 beneficiarias se sienten medianamente capaces de resolver problemas difíciles en el trabajo.

PRETEST



POST TEST



2. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo

PRE TEST

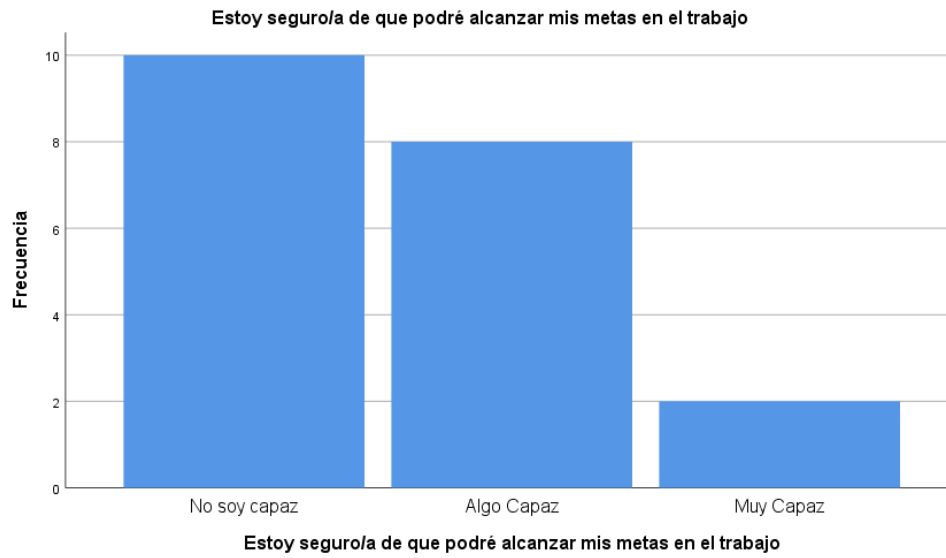
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	10	25,0	50,0	50,0
	Algo Capaz	8	20,0	40,0	90,0
	Muy Capaz	2	5,0	10,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST

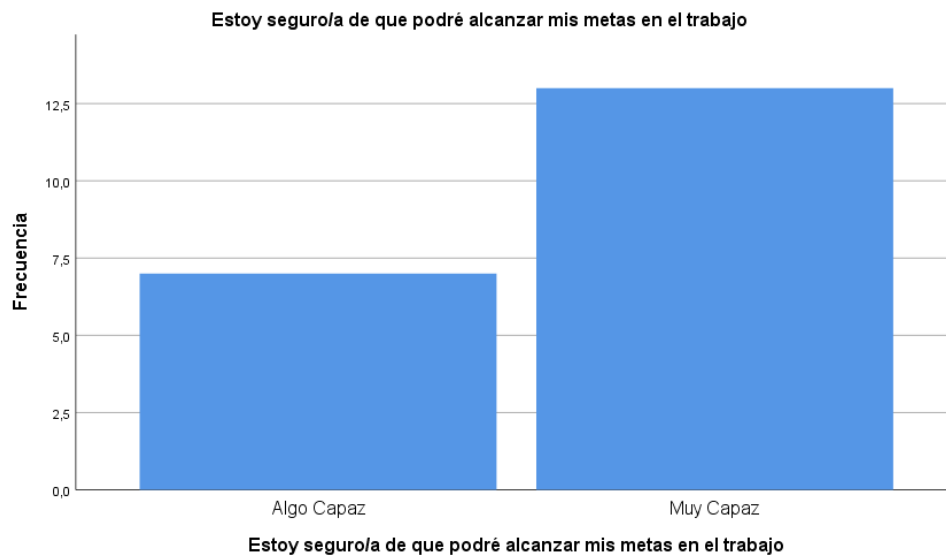
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	7	17,5	35,0	35,0
	Muy Capaz	13	32,5	65,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De un total de 20 beneficiarias 13 se sienten muy seguras de poder alcanzar sus metas, y 7 medianamente seguras.

PRE TEST



POST TEST



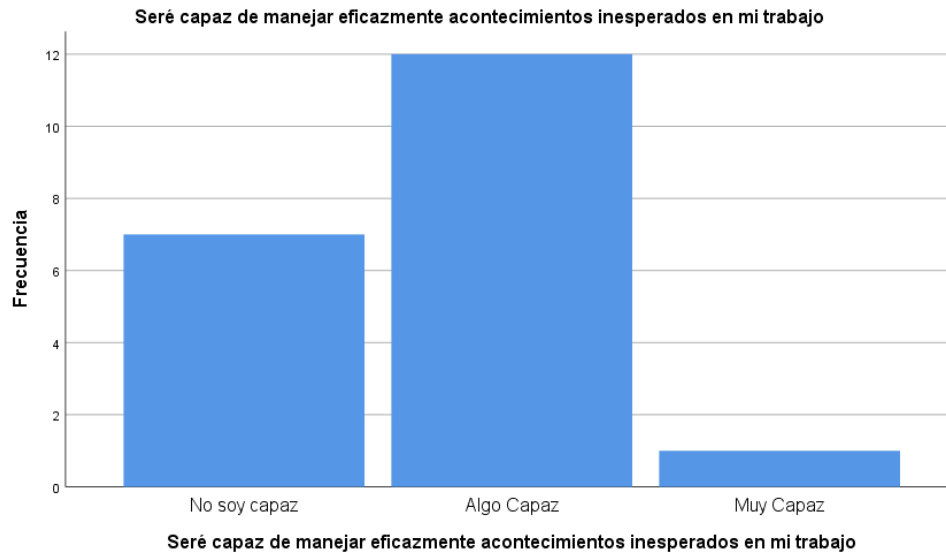
3. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo

PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	7	17,5	35,0	35,0
	Algo Capaz	12	30,0	60,0	95,0
	Muy Capaz	1	2,5	5,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

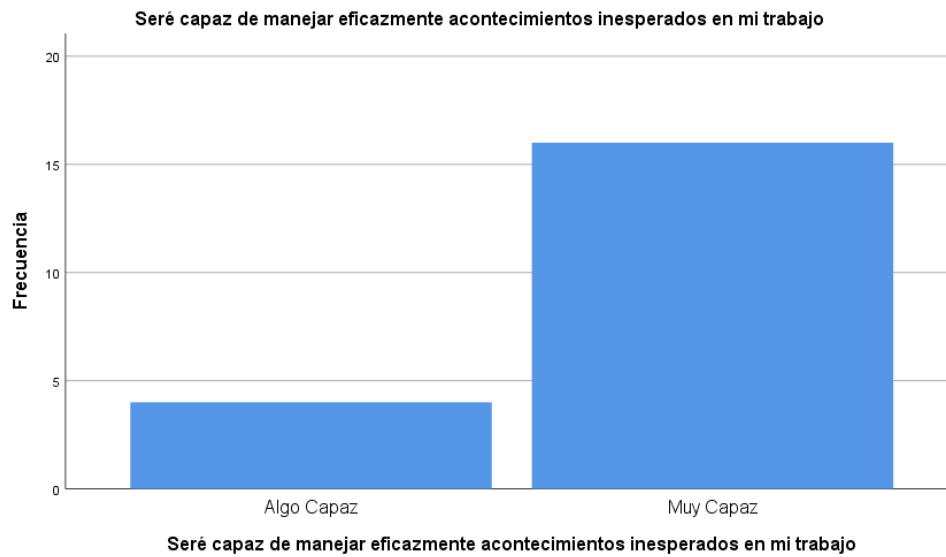
POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	4	10,0	20,0	20,0
	Muy Capaz	16	40,0	80,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De un total de 20 beneficiarias 16 se sienten capaces de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en el trabajo y 4 se siente medianamente capaces.

PRE TEST



POST TEST



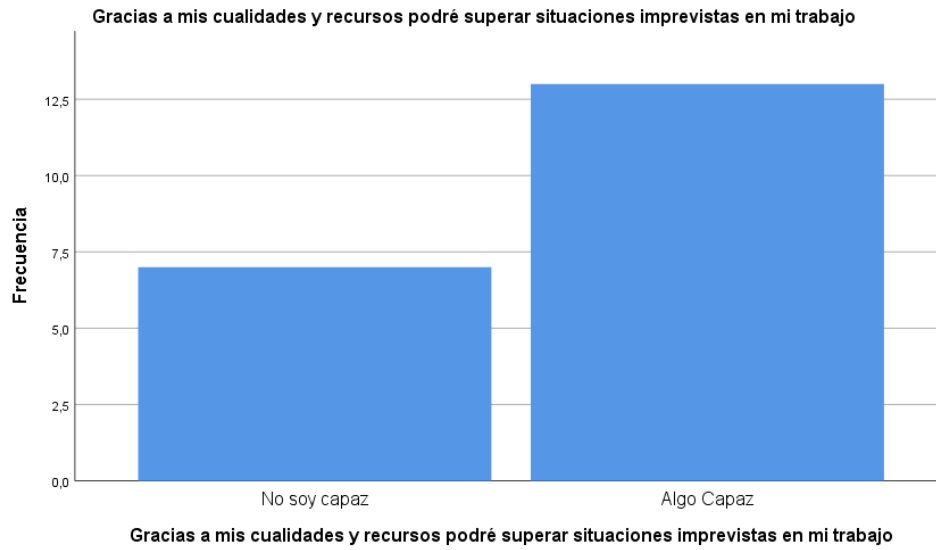
4. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo

PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	7	17,5	35,0	35,0
	Algo Capaz	13	32,5	65,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

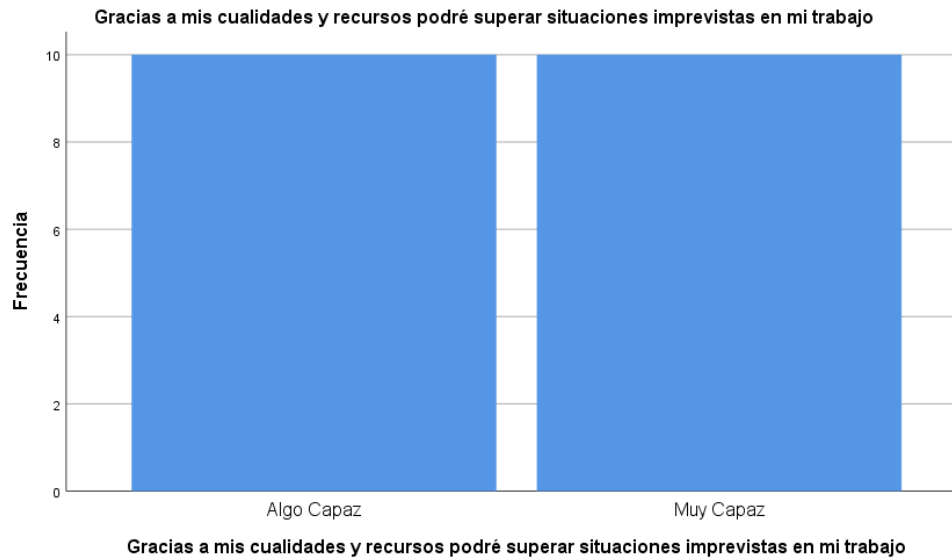
POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	10	25,0	50,0	50,0
	Muy Capaz	10	25,0	50,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

10 se sienten que gracias a sus cualidades y recursos podrán superar situaciones imprevistas en el trabajo y 10 medianamente capaces.

PRE TEST



POST TEST



5. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga

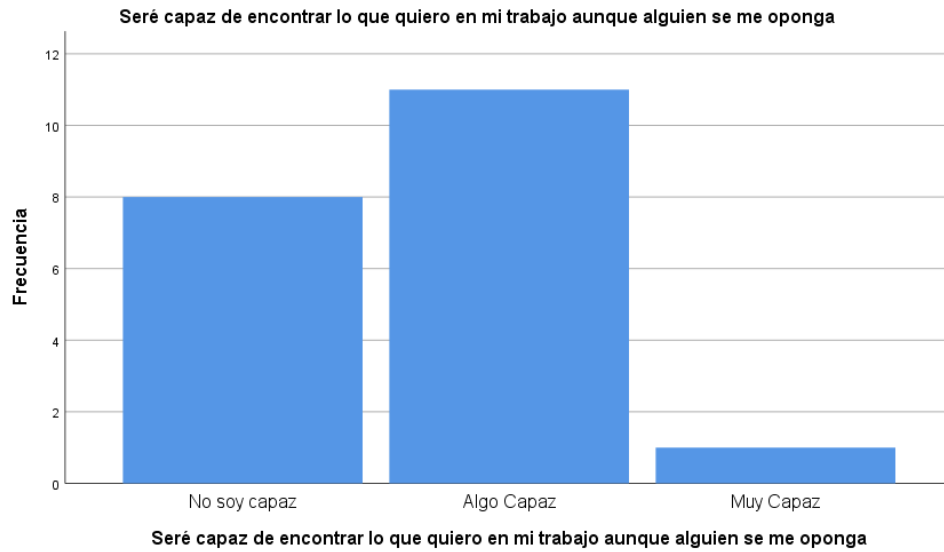
PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	8	20,0	40,0	40,0
	Algo Capaz	11	27,5	55,0	95,0
	Muy Capaz	1	2,5	5,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST

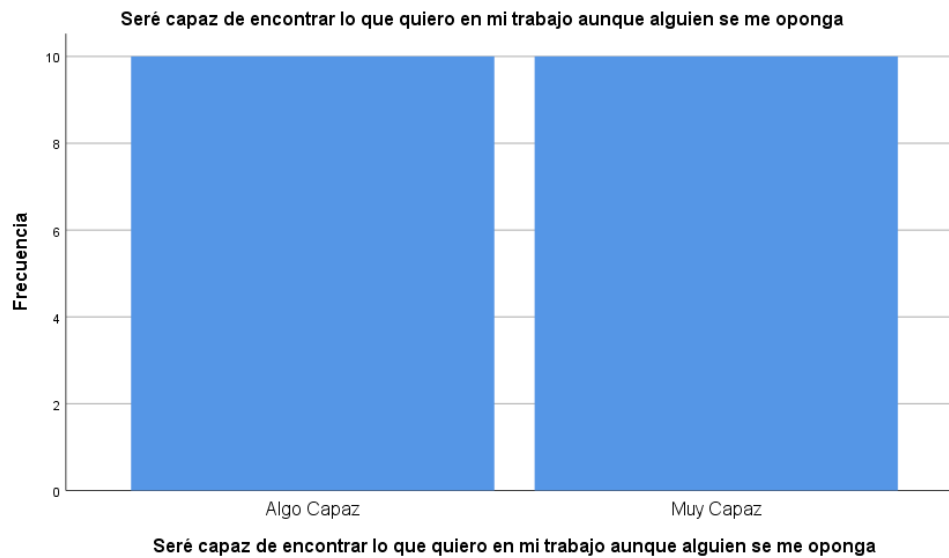
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	10	25,0	50,0	50,0
	Muy Capaz	10	25,0	50,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De un total de 20 beneficiarias, 10 beneficiarias son capaces de encontrar lo que quieren en el trabajo pese a que alguien se oponga y 10 medianamente capaces.

PRE TEST



POST TEST



6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles

PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	9	22,5	45,0	45,0
	Algo Capaz	9	22,5	45,0	90,0
	Muy Capaz	2	5,0	10,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

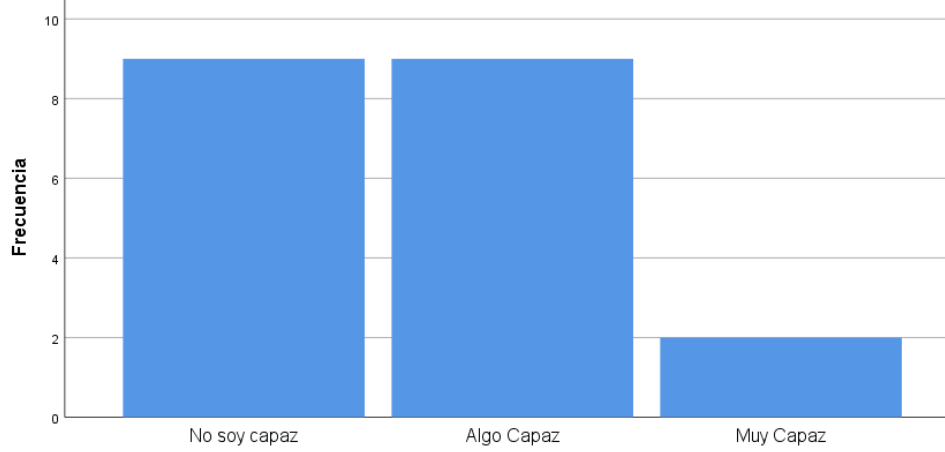
POST TEST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	10	25,0	50,0	50,0
	Muy Capaz	10	25,0	50,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De un total de 20 beneficiarias, 10 se sienten muy capaces y 10 algo capaces

PRE TEST

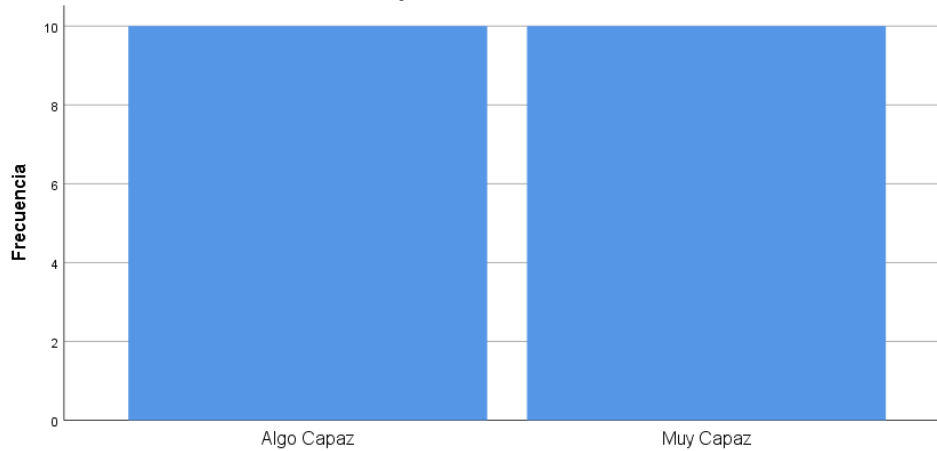
Quando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles



Quando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles

POST TEST

Quando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles



Quando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles

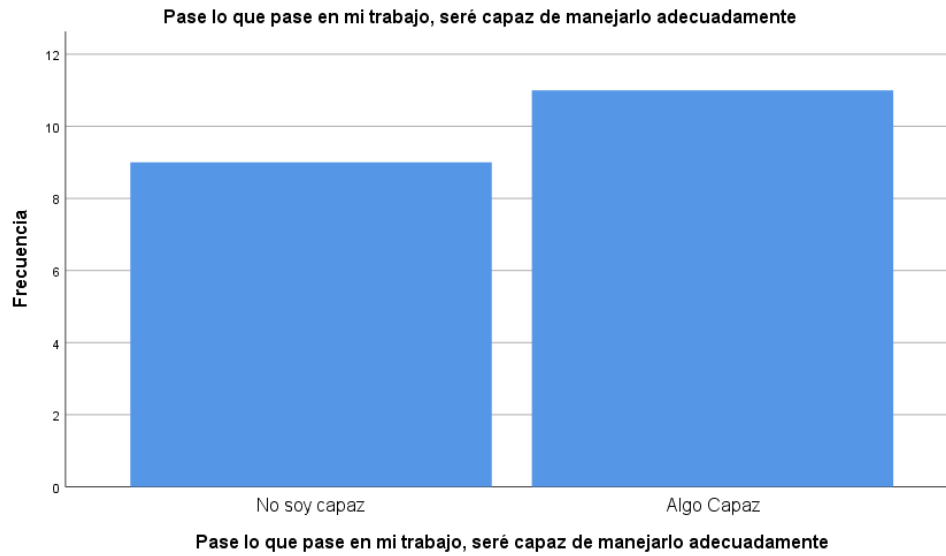
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente

PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	9	22,5	45,0	45,0
	Algo Capaz	11	27,5	55,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		
POST TEST					

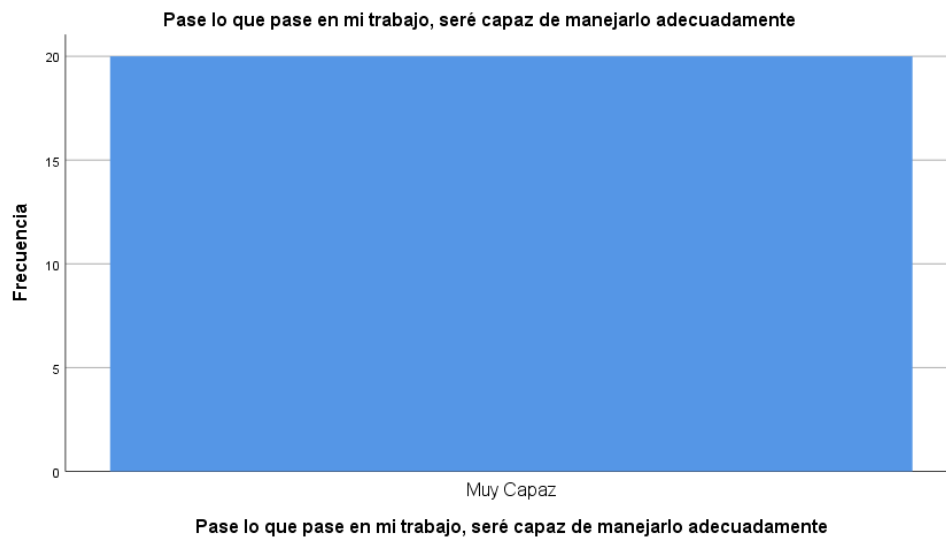
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Capaz	20	50,0	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

20 beneficiarias 20 se sienten muy capaces de manejar adecuadamente cualquier dificultad.

PRE TEST



POST TEST



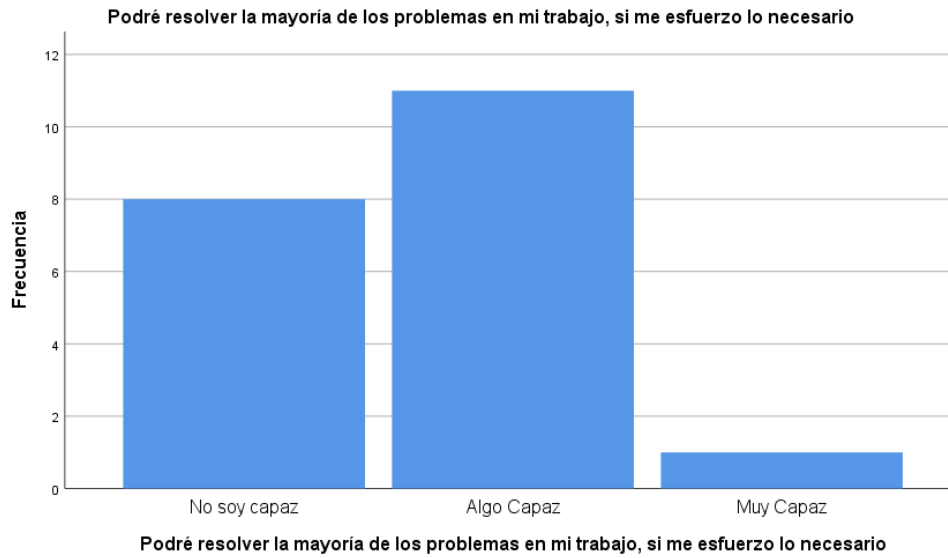
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario

PRETEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	8	20,0	40,0	40,0
	Algo Capaz	11	27,5	55,0	95,0
	Muy Capaz	1	2,5	5,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	4	10,0	20,0	20,0
	Muy Capaz	16	40,0	80,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De un total de 20 beneficiarias, 16 muy capaces 4 algo capaces de resolver la mayoría de los problemas en el trabajo, si se esfuerzan lo necesario

PRE-TEST



POST TEST



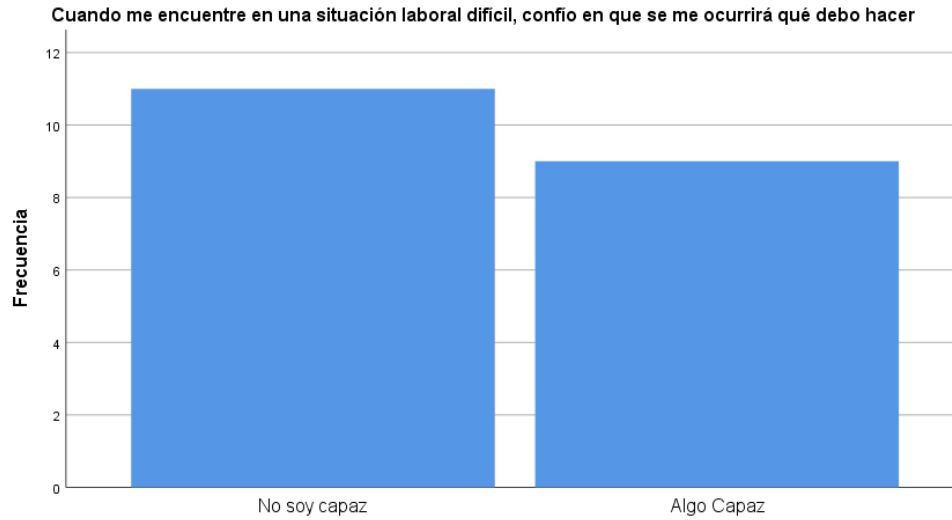
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer

PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	11	27,5	55,0	55,0
	Algo Capaz	9	22,5	45,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	4	10,0	20,0	20,0
	Muy Capaz	16	40,0	80,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

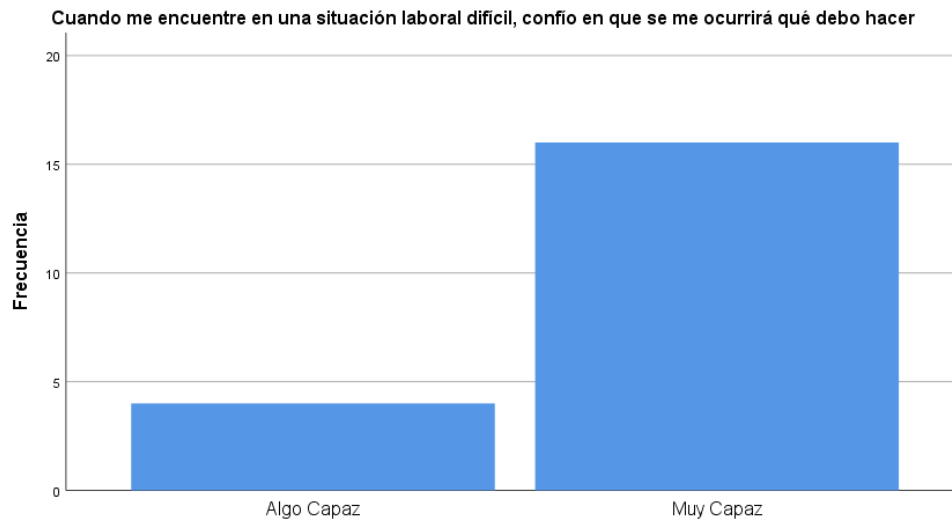
De 20 beneficiarias, 16 tienen la confianza en lo que deben hacer frente a una situación laboral difícil, y 4 algo capaces.

PRE TEST



Quando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer

POST TEST



Quando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer

10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo

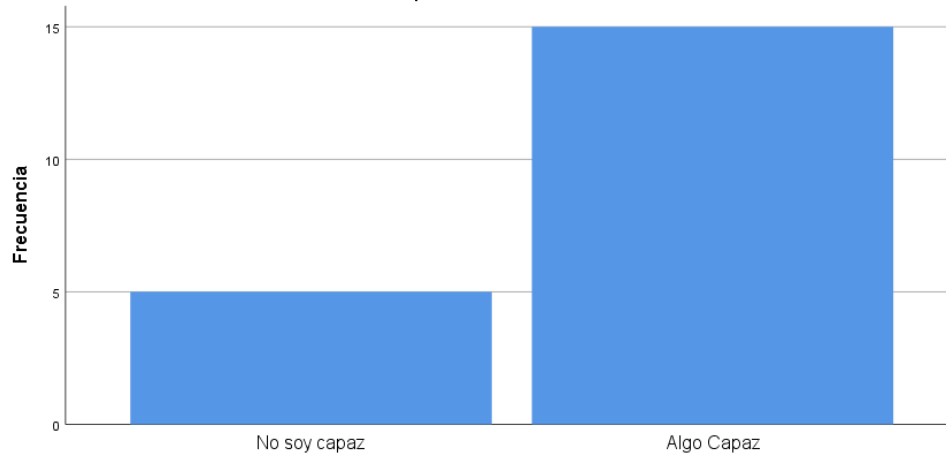
PRE TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No soy capaz	5	12,5	25,0	25,0
	Algo Capaz	15	37,5	75,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

POST TEST					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo Capaz	2	5,0	10,0	10,0
	Muy Capaz	18	45,0	90,0	100,0
	Total	20	50,0	100,0	
Perdidos	Sistema	20	50,0		
Total		40	100,0		

De 20 beneficiarias, 18 se sienten capaces de hacer frente a problemas en el trabajo y confianza en que se le ocurrirán nuevas alternativas para resolverlo

PRE TEST

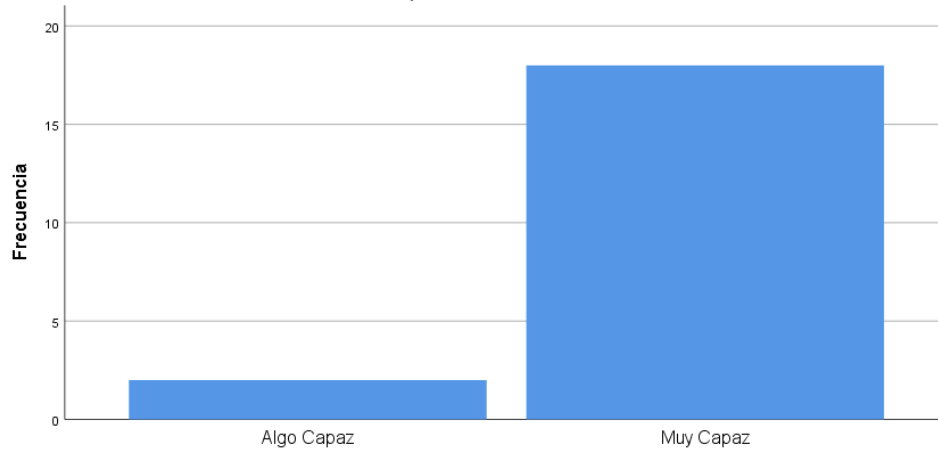
Quando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo



Quando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo

POST TEST

Quando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo



Quando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo

Anexo 5. Descripción de las competencias laborales

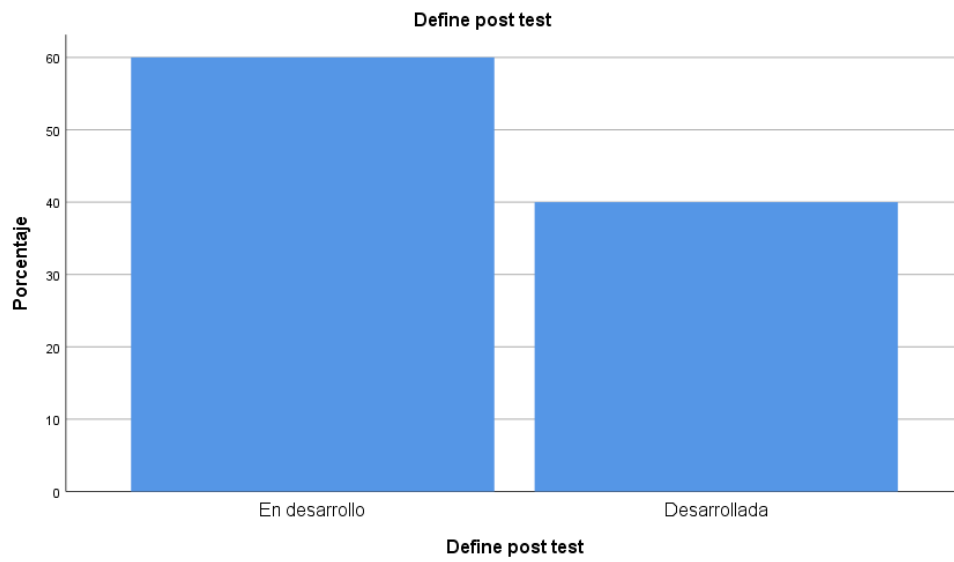
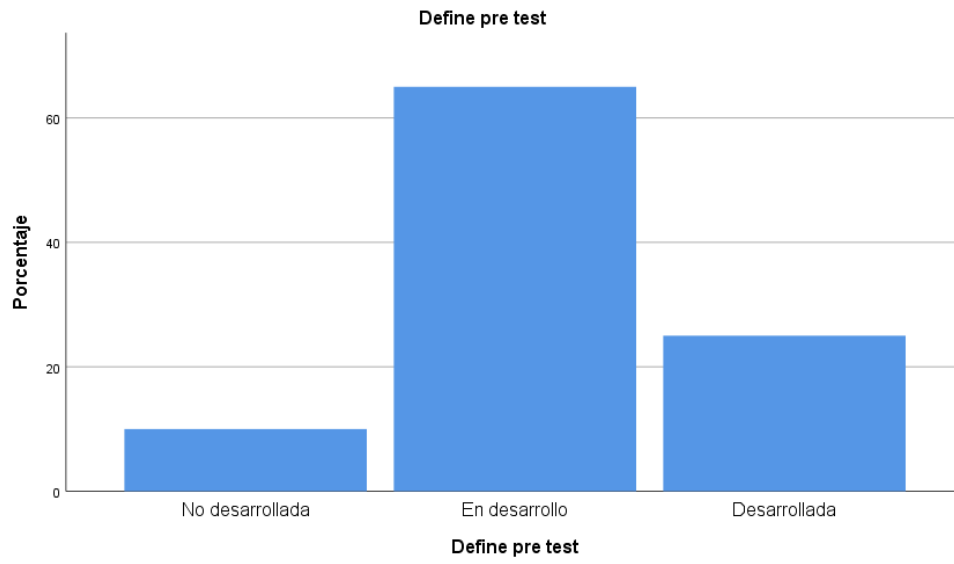
Competencia: Toma de Decisiones

Define pre test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	2	10,0	10,0	10,0
	En desarrollo	13	65,0	65,0	75,0
	Desarrollada	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Define post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	12	60,0	60,0	60,0
	Desarrollada	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

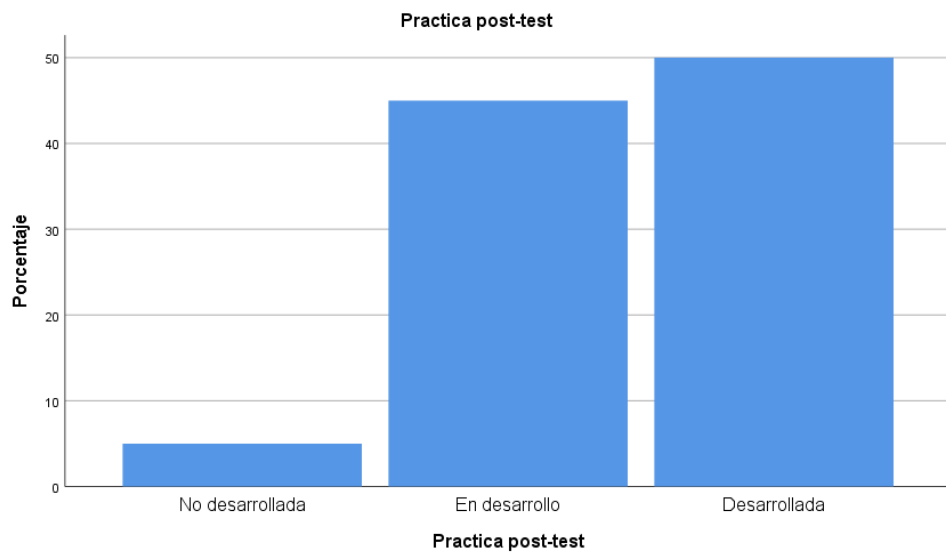


Practica en clase pre-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	6	30,0	30,0	30,0
	En desarrollo	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica en clase post-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	9	45,0	45,0	50,0
	Desarrollada	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

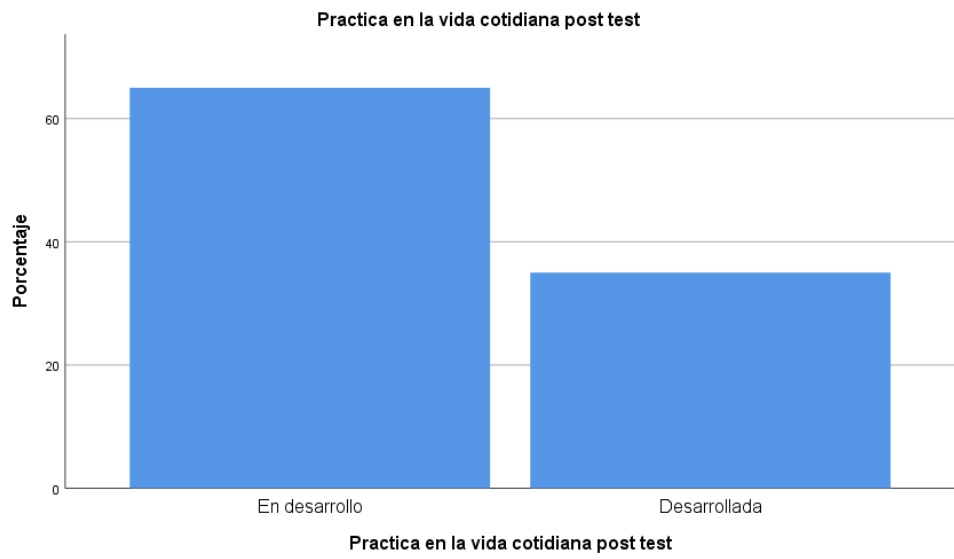
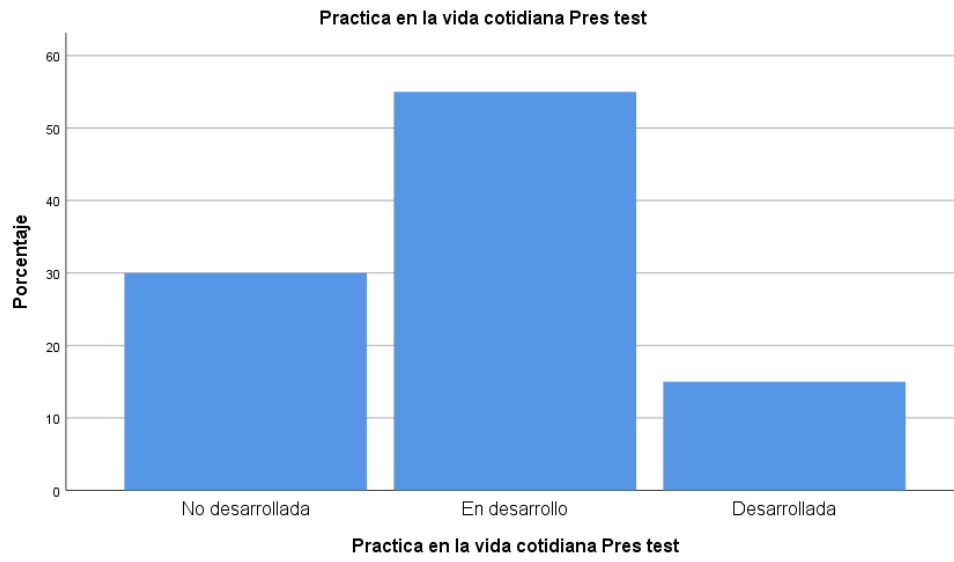


Practica en la vida cotidiana Pres test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	6	30,0	30,0	30,0
	En desarrollo	11	55,0	55,0	85,0
	Desarrollada	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica en la vida cotidiana post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	13	65,0	65,0	65,0
	Desarrollada	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Tablas de frecuencias:

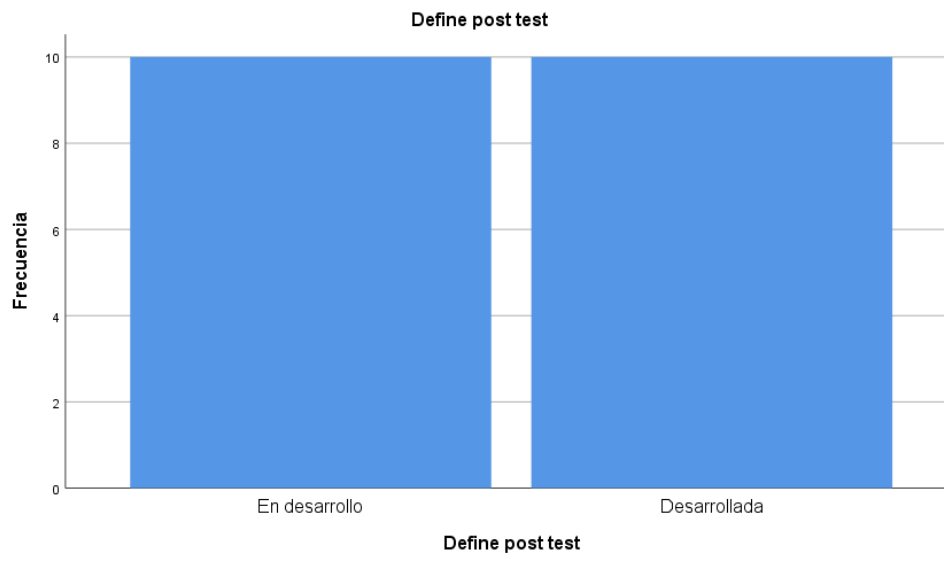
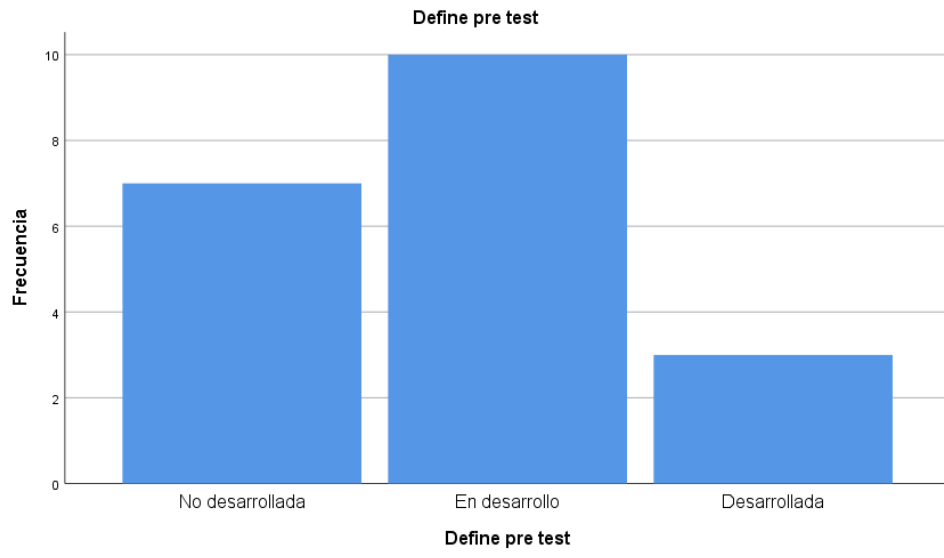
Competencia: Inteligencia Emocional

Define pre test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	7	35,0	35,0	35,0
	En desarrollo	10	50,0	50,0	85,0
	Desarrollada	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Define post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	10	50,0	50,0	50,0
	Desarrollada	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

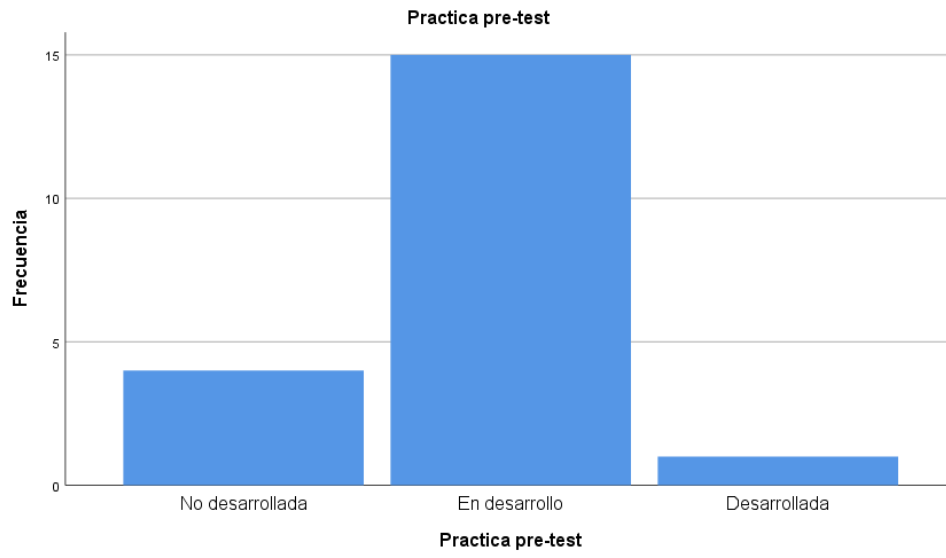


Practica pre-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	4	20,0	20,0	20,0
	En desarrollo	15	75,0	75,0	95,0
	Desarrollada	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica post-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	14	70,0	70,0	70,0
	Desarrollada	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

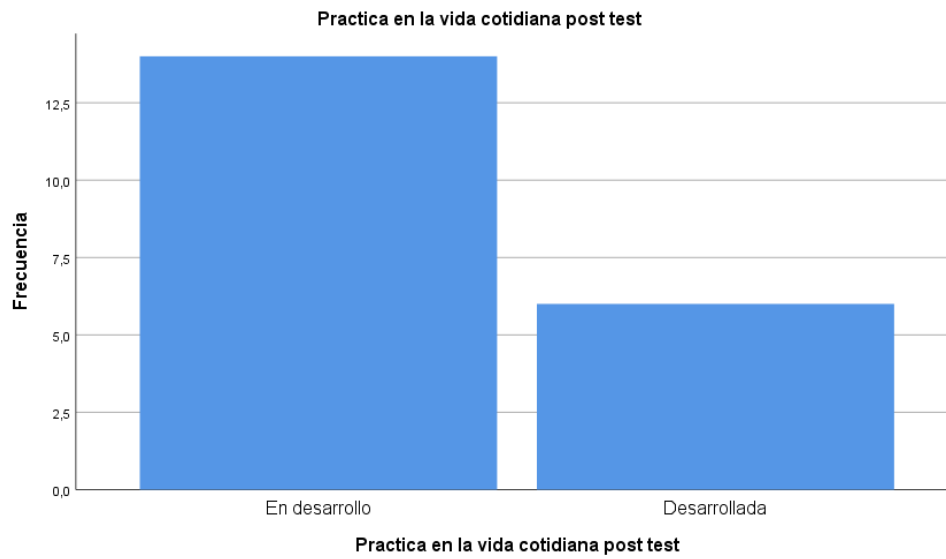
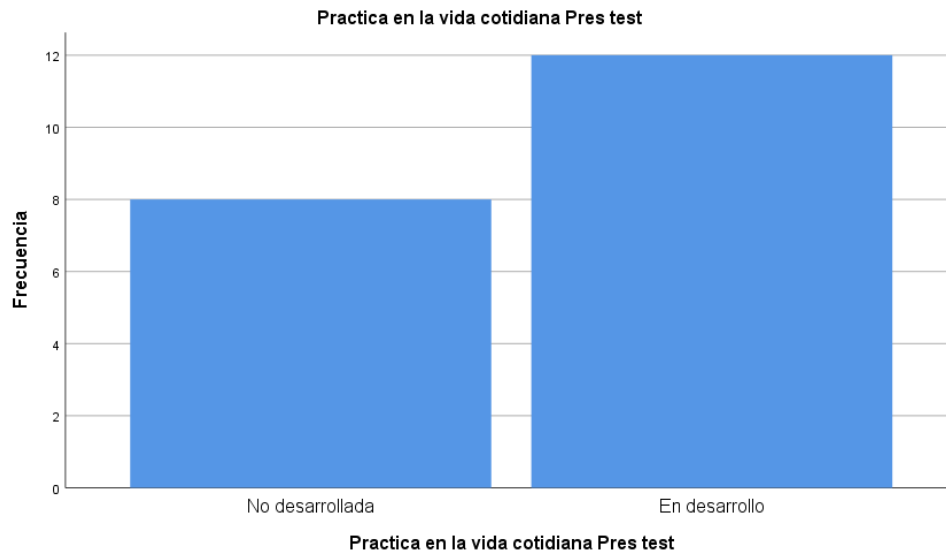


Practica en la vida cotidiana Pres test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	8	40,0	40,0	40,0
	En desarrollo	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica en la vida cotidiana post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	14	70,0	70,0	70,0
	Desarrollada	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Resolución de Conflictos
Tabla de frecuencia

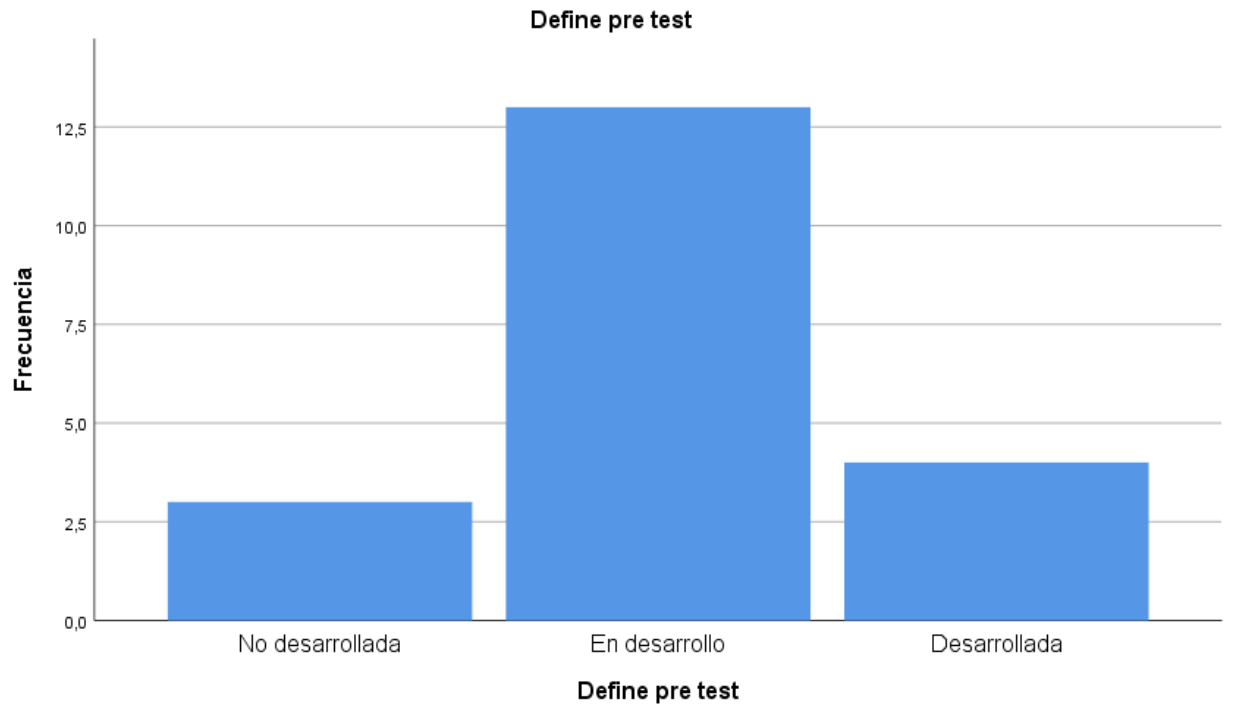
Define pre test

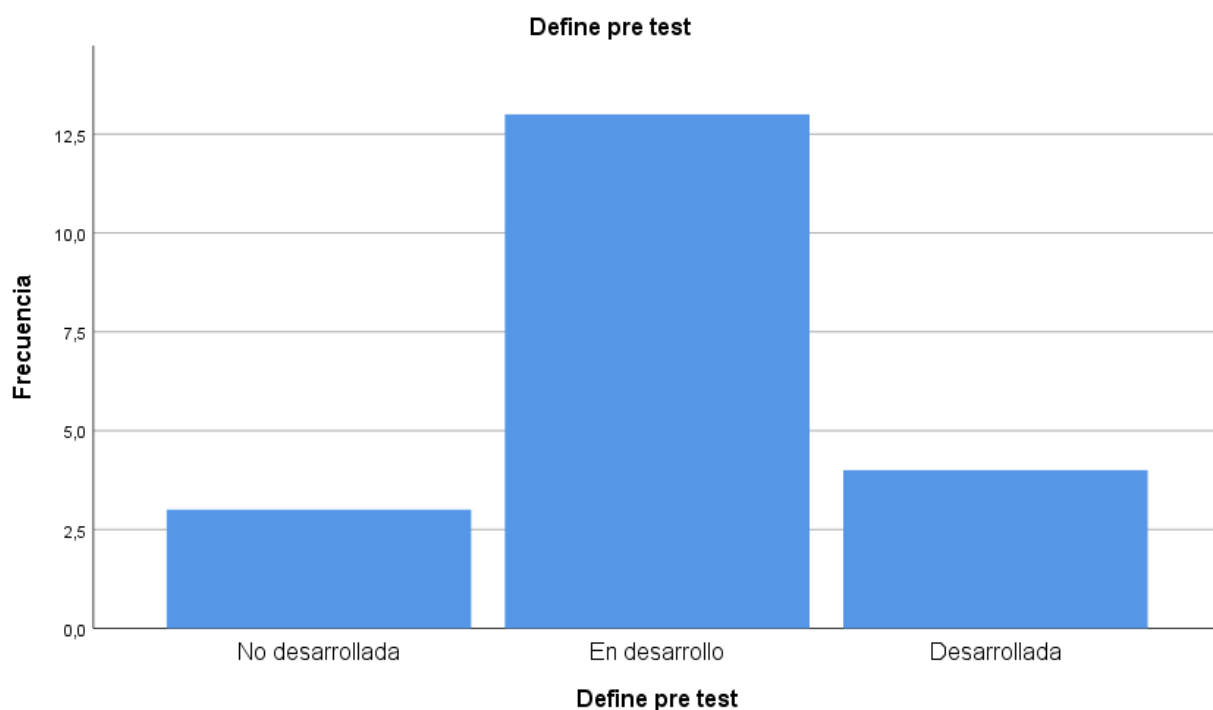
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	3	15,0	15,0	15,0
	En desarrollo	13	65,0	65,0	80,0
	Desarrollada	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Define post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	11	55,0	55,0	55,0
	Desarrollada	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico de barras



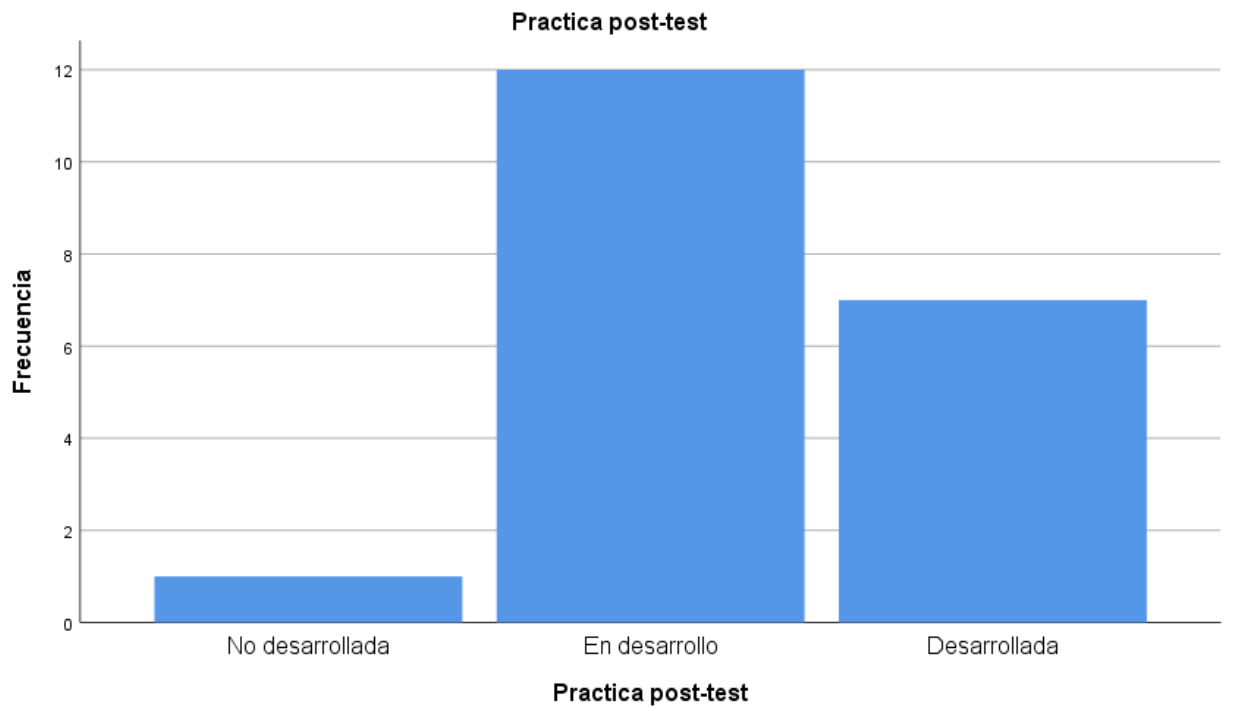
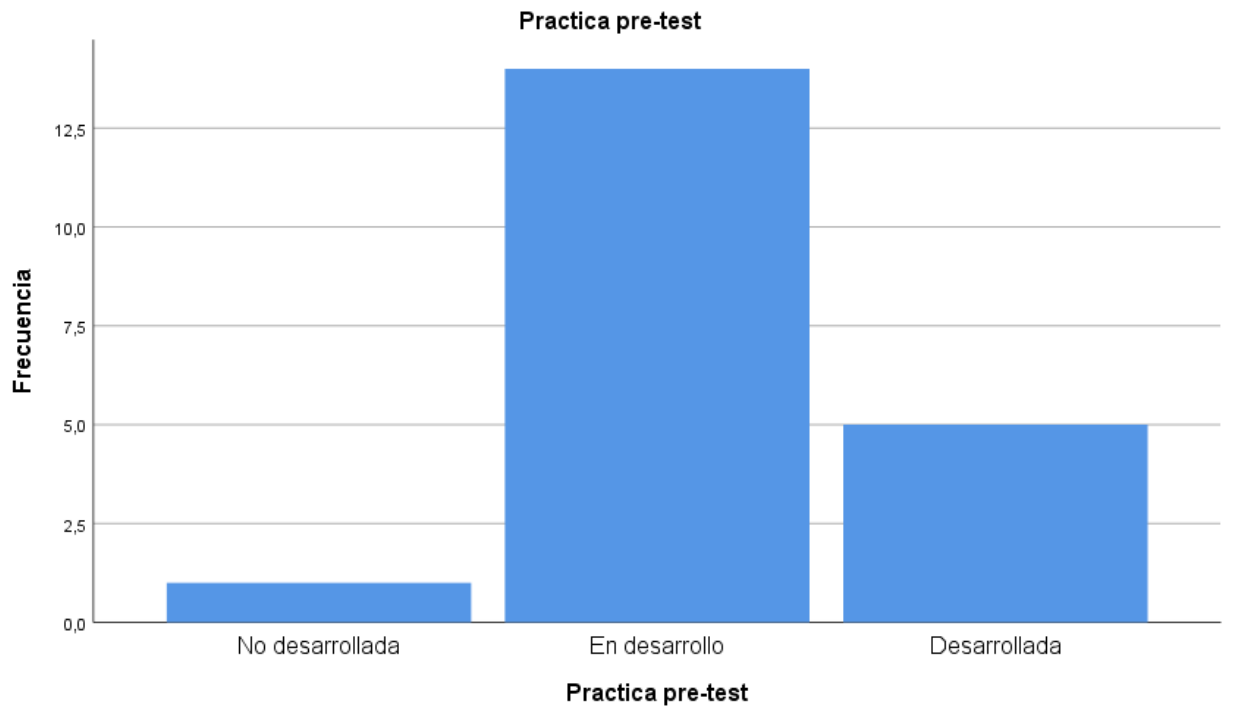


Practica pre-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	14	70,0	70,0	75,0
	Desarrollada	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica post-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	12	60,0	60,0	65,0
	Desarrollada	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

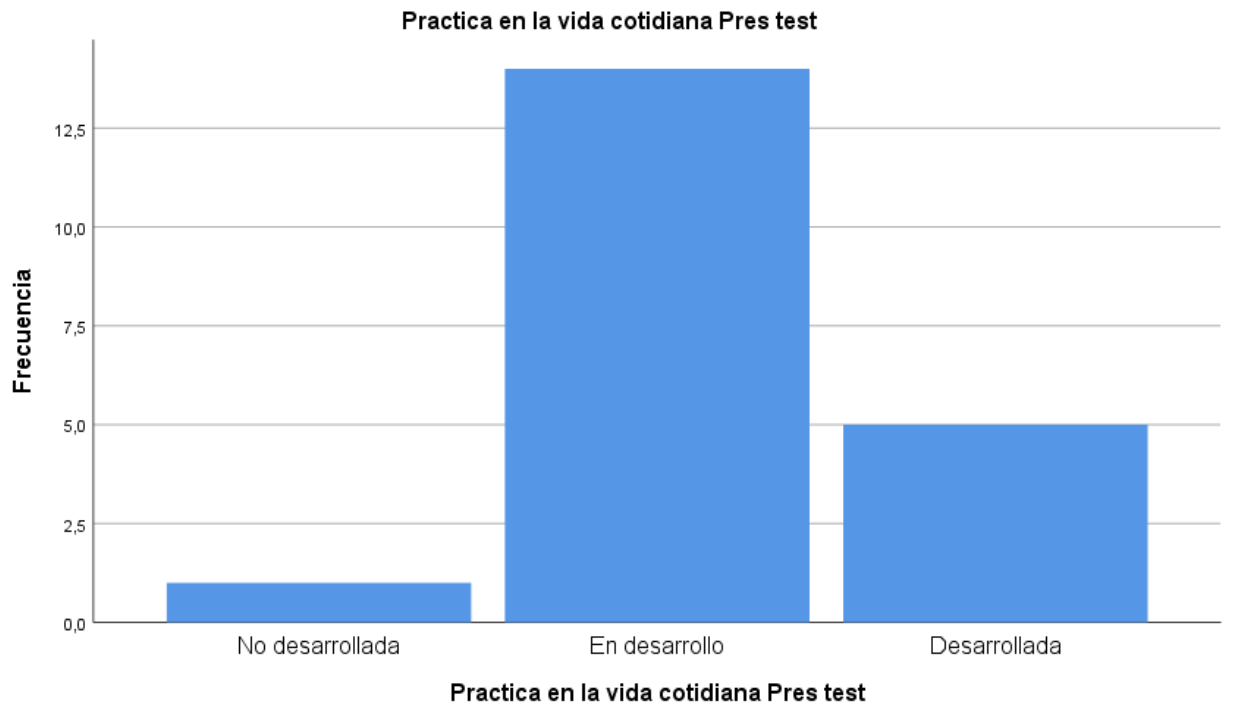


Practica en la vida cotidiana Pres test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	14	70,0	70,0	75,0
	Desarrollada	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica en la vida cotidiana post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	13	65,0	65,0	70,0
	Desarrollada	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Trabajo en Equipo

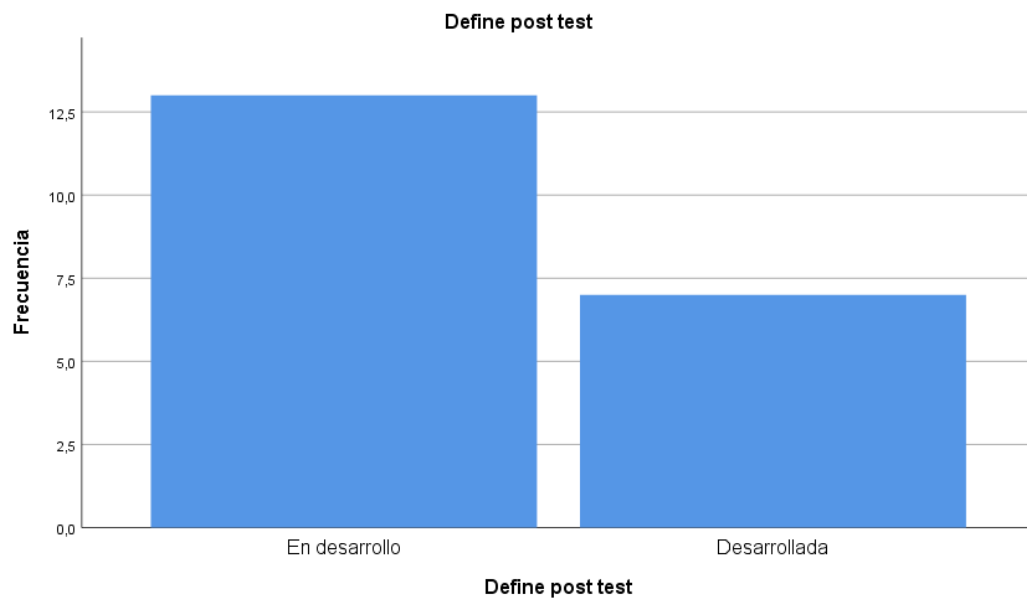
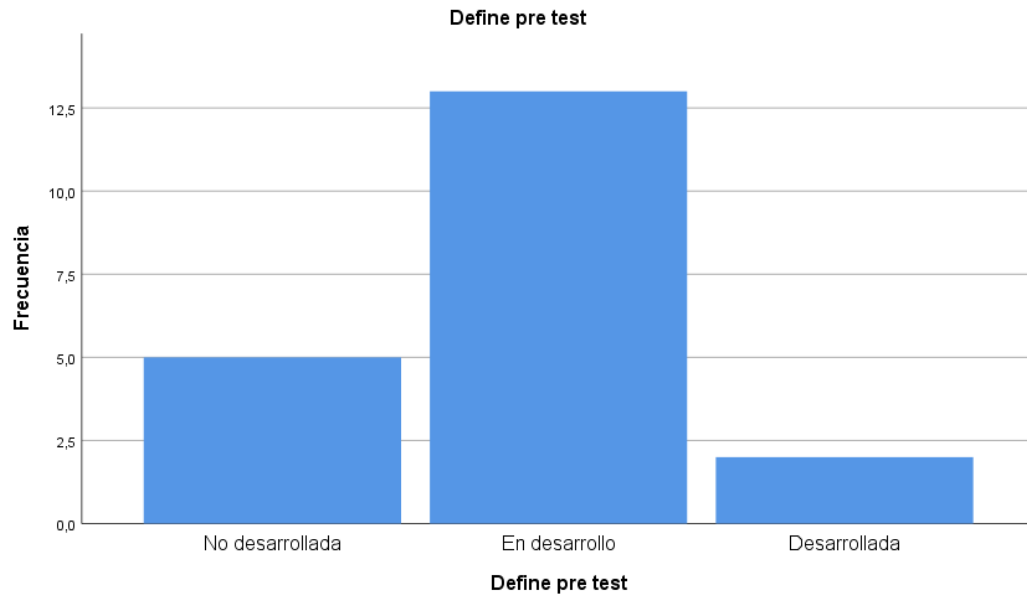
Tabla de frecuencia

Define pre test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	5	25,0	25,0	25,0
	En desarrollo	13	65,0	65,0	90,0
	Desarrollada	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Define post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	13	65,0	65,0	65,0
	Desarrollada	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Practica pre-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	4	20,0	20,0	20,0
	En desarrollo	12	60,0	60,0	80,0
	Desarrollada	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica post-test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desarrollo	12	60,0	60,0	60,0
	Desarrollada	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 2.4

Toma de Decisiones pre y post test

	Define Pre	Define Post	Practica en clase Pre	Practica en clase Post	Practica en la vida cotidiana Pre	Practica en la vida cotidiana Post
B1	2	3	1	3	1	3
B2	3	3	1	3	2	3
B3	2	2	2	3	1	2
B4	3	2	1	2	2	2
B5	2	3	2	3	2	2
B6	2	2	2	2	2	2
B7	2	3	2	3	3	2
B8	3	3	2	3	1	3
B9	2	2	2	2	3	2
B10	1	2	2	1	2	2
B11	2	2	2	3	2	2
B12	1	3	2	3	1	2
B13	2	3	2	3	2	3
B14	3	2	1	2	3	2
B15	3	3	2	3	2	3
B16	2	2	1	2	1	3
B17	2	2	1	2	2	2

B18	2	2	2	2	2	2
B19	2	2	2	2	2	2
B20	2	2	2	2	1	3

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2.5
Prueba t, Toma de decisiones

	DEFINE		PRACTICA EN CLASE		PRACTICA EN LA VIDA COTIDIANA	
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	2.1500	2.4	1.7	2.45	1.8500	2.35
Varianza	0.3447	0.2526316	0.2211	0.3657895	0.4500	0.2394737
Observaciones	20	20	20	20	20	20
Coefficiente de correlación de Pearson	0.1427		0.1296		0.4730	
Diferencia hipotética de las medias	0		0		0	
Grados de libertad	19		19		19	
Estadístico t	-1.5607		-4.6822		-2.2361	
P(T<=t) una cola	0.0675		0.0001		0.0188	
Valor crítico de t (una cola)	1.7291		1.7291		1.7291	
P(T<=t) dos colas	0.1351		0.000162		0.0375	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0930		2.0930		2.0930	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2.4 podemos observar que existe una diferencia significativa en las medias lo cual significa que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de Toma de Decisiones significativamente en mujeres jóvenes.

Tabla 2.6
Inteligencia Emocional pre y post test

Define Pre	Define Post	Practica en clase Pre	Practica en clase Post	Practica en la vida cotidiana Pre	Practica en la vida cotidiana Post
1	3	2	3	1	3
1	3	2	2	2	2
1	3	1	2	2	3
3	2	1	2	2	2
3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	1	2
2	3	1	3	1	3
1	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2
1	3	2	2	2	3
2	3	1	2	1	2
3	3	2	3	1	2
2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	2	2
2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2

Fuente Elaboración propia

Tabla 2.7
Prueba t, inteligencia Emocional

	DEFINE		PRACTICA EN CLASE		PRACTICA EN LA VIDA COTIDIANA	
	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2
Media	1.8	2.5	1.85	2.3	1.6	2.3
Varianza	0.484211	0.263158	0.239474	0.221053	0.252632	0.221053
Observaciones	20	20	20	20	20	20
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.29488		0.205879		0.089087	
Diferencia hipotética de las medias	0		0		0	
Grados de libertad	19		19		19	
Estadístico t	-3.19856		-3.32745		-4.76522	
P(T<=t) una cola	0.002365		0.00177		6.73E-05	
Valor crítico de t (una cola)	1.729133		1.729133		1.729133	
P(T<=t) dos colas	0.004729		0.003539		0.000135	
Valor crítico de t (dos colas)	2.093024		2.093024		2.093024	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2.6 podemos observar que existe una diferencia significativa entre las medias lo que nos permite afirmar que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de Inteligencia emocional significativamente en mujeres jóvenes.

Tabla 2.8
Comunicación Asertiva pre y post test

Define Pre	Define Post	Practica en clase Pre	Practica en clase Post	Practica en la vida cotidiana Pre	Practica en la vida cotidiana Post
1	2	1	2	1	3
1	3	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	1
2	3	2	2	1	2
2	2	2	2	1	2
2	3	1	3	1	2
1	2	1	2	1	2
1	2	2	2	1	2
2	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2
2	2	2	2	1	2
1	3	1	3	1	2
1	2	1	2	1	2
1	3	2	2	1	2
1	2	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	1
1	2	1	2	1	2

Fuente Elaboración Propia

Tabla 2.9
Prueba t, Comunicación Asertiva

	DEFINE		PRACTICA EN CLASE		PRACTICA EN LA VIDA COTIDIANA	
	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2	Variable 1	Variable 2
Media	1.3500	2.25	1.3500	2.1	1.45	1.9
		0.19736		0.09473	0.365789	
Varianza	0.2395	8	0.2395	7	5	0.2
Observaciones	20.0000	20	20.0000	20	20	20
Coefficiente de correlación de Pearson	0.0605		-0.2446		-0.019459	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000		0.0000		0	
Grados de libertad	19.0000		19.0000		19	
Estadístico t	-6.2818		-5.2517		-2.650924	
					0.007884	
P(T<=t) una cola	0.0000		0.0000		8	
					1.729132	
Valor crítico de t (una cola)	1.7291		1.7291		8	
	0.00000		0.00004		0.015769	
P(T<=t) dos colas	5		5		6	
					2.093024	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0930		2.0930		1	

Fuente Elaboración propia

Podemos observar en la tabla 2.8 una significativa diferencia entre las medias de pre y post test que permite afirmar que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de Comunicación Asertiva en mujeres jóvenes.

Tabla 2.10

Resolución de problemas

Resolución de Problemas					
Define Pre	Define Post	Practica en clase Pre	Practica en clase Post	Practica en la vida cotidiana Pre	Practica en la vida cotidiana Post
2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2
3	3	3	3	3	1
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2
1	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3
1	2	2	2	1	3
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2

Fuente Elaboración propia

Tabla 2.11
Prueba t, Resolución de Problemas

	DEFINE		PRACTICA EN CLASE		PRACTICA EN LA VIDA COTIDIANA	
	Variable	Variable	Variable	Variable	Variable	
	1	2	1	2	Variable 1	2
Media	2.05	2.45	2.2	2.3	2.2	2.25
	0.36578	0.26052	0.27368	0.32631	0.273684	0.30263
Varianza	9	6	4	6	2	2
Observaciones	20	20	20	20	20	20
Coefficiente de correlación de Pearson	0.43475		0.84536			
	6		4		-0.182879	
Diferencia hipotética de las medias	0		0		0	
Grados de libertad	19		19		19	
Estadístico t	-2.99018		-1.45297		-0.270849	
	0.00376		0.08127		0.394713	
P(T<=t) una cola	2		5		9	
	1.72913		1.72913		1.729132	
Valor crítico de t (una cola)	3		3		8	
	0.00752				0.789427	
P(T<=t) dos colas	3		0.16255		9	
	2.09302		2.09302		2.093024	
Valor crítico de t (dos colas)	4		4		1	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2.10 se halla una diferencia significativa entre las medias lo que significa que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de Resolución de problemas en mujeres jóvenes.

Tabla 2.12

Trabajo en Equipo

Define Pre	Define Post	Practica en clase Pre	Practica en clase Post	Practica en la vida cotidiana Pre	Practica en la vida cotidiana Post
3	3	2	3	2	3
2	2	3	2	2	2
1	3	2	3	1	3
2	2	1	3	2	3
2	3	3	3	3	3
1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2
2	3	2	3	1	3
2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2
3	3	1	3	1	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	1
1	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2

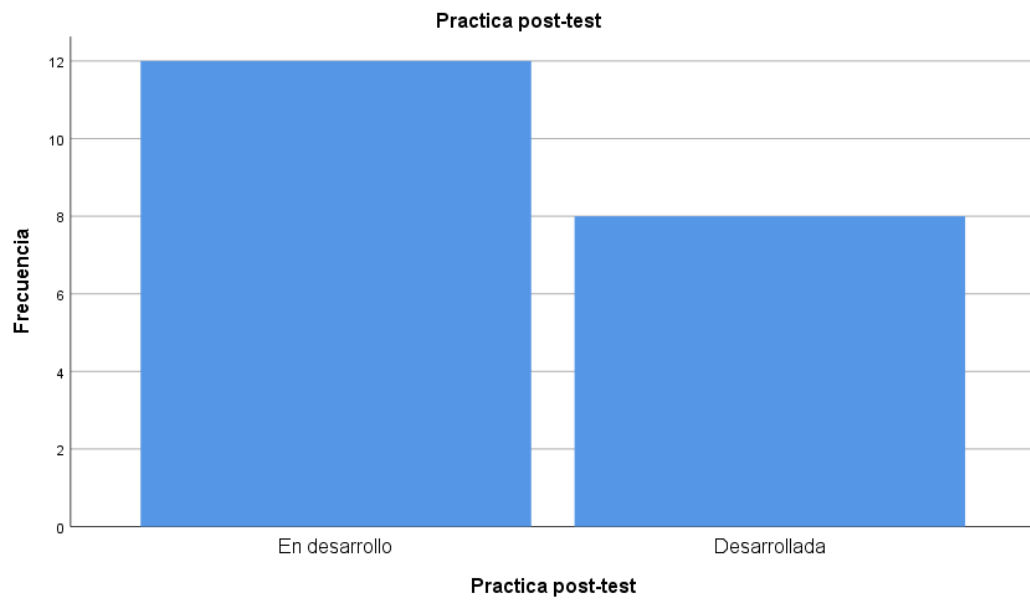
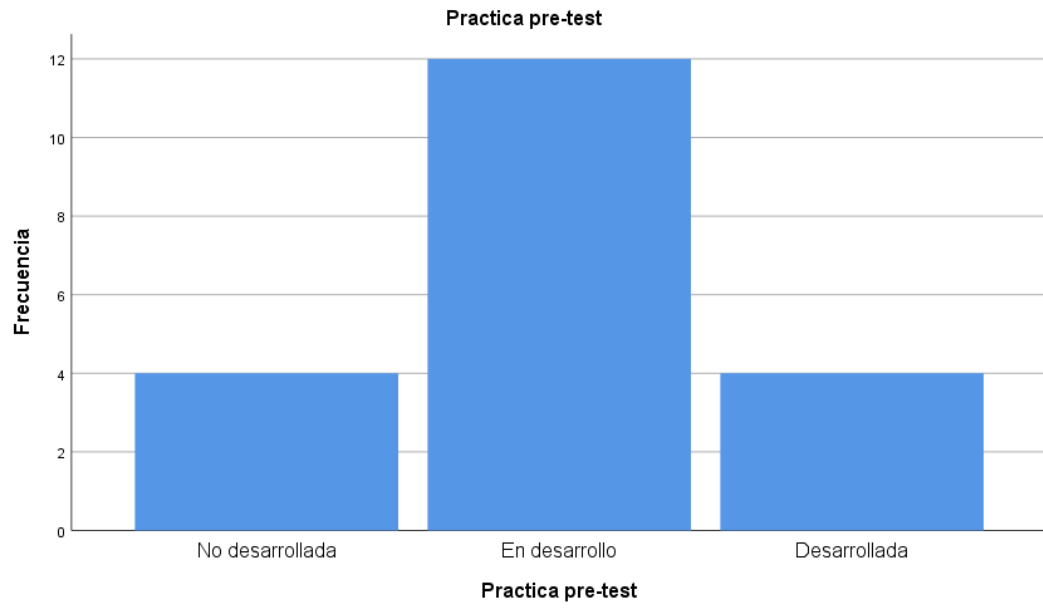
Fuente Elaboración propia

Tabla 2.13
Prueba t, Trabajo en Equipo

	DEFINE		PRACTICA EN CLASE		PRACTICA EN LA VIDA COTIDIANA	
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	1.8500	2.35	2.0000	2.4	1.8500	2.3
Varianza	0.3447	0.239474	0.4211	0.252632	0.2395	0.326316
Observaciones	20.0000	20	20.0000	20	20.0000	20
Coefficiente de correlación de Pearson	0.3755		0.0000		-0.0188	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000		0.0000		0.0000	
Grados de libertad	19.0000		19.0000		19.0000	
Estadístico t	-3.6839		-2.1794		-2.6509	
P(T<=t) una cola	0.0008		0.0210		0.0079	
Valor crítico de t (una cola)	1.7291		1.7291		1.7291	
P(T<=t) dos colas	0.001576		0.042086		0.015770	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0930		2.0930		2.0930	

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 2.11 existe una clara diferencia entre las medias obtenidas lo que permite afirmar que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de Trabajo en Equipo en mujeres jóvenes.

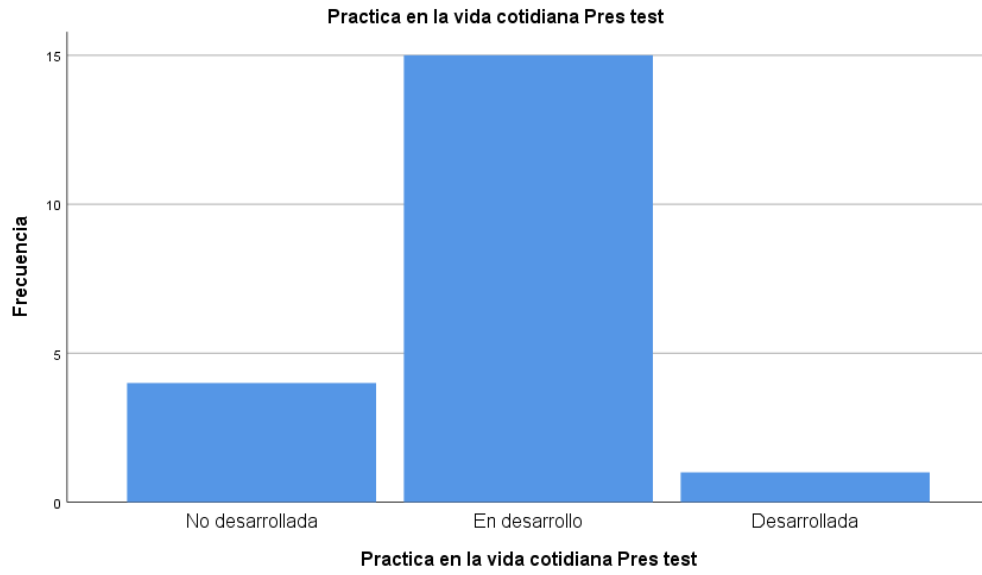


Practica en la vida cotidiana Pres test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	4	20,0	20,0	20,0
	En desarrollo	15	75,0	75,0	95,0
	Desarrollada	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Practica en la vida cotidiana post test

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No desarrollada	1	5,0	5,0	5,0
	En desarrollo	12	60,0	60,0	65,0
	Desarrollada	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Medida de la Autoeficacia laboral

Para la medida de la autoeficacia, se utilizó el cuestionario de autoeficacia laboral A-10 (Salanova, 2004), el cuestionario consta de 10 preguntas que se describen a detalle en Anexo 1. Se considera importante extraer los puntajes finales Tabla 2.1 y para la medida de las medias y la t de student Tabla 2.2.

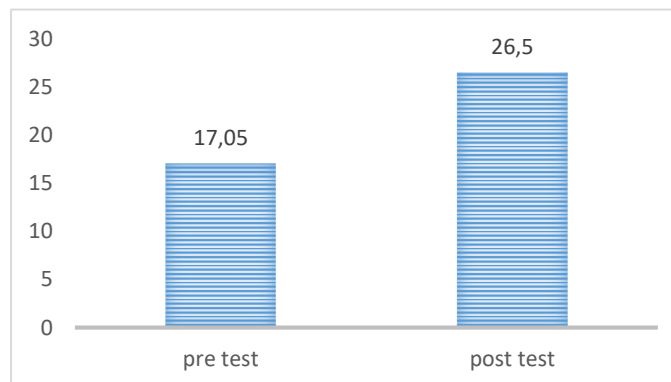
Podemos describir en la tabla 2.3 que la diferencia de medias significa que el programa de fortalecimiento mejora la competencia de autoeficacia significativamente en mujeres jóvenes.

**Tabla 2.2. Pruebas de autoeficacia antes
y después de la intervención**

n	pre- prueba	Post- Prueba
B1	12	25
B2	15	28
B3	15	28
B4	14	27
B5	18	25
B6	18	23
B7	18	28
B8	21	26
B9	16	28
B10	18	27
B11	15	28
B12	18	28
B13	18	27
B14	18	25
B15	20	27
B16	20	25
B17	11	26
B18	18	25
B19	21	27
B20	17	25
Media	17.05	26.5

Fuente: Mujeres Empoderadas

**Figura 2.1
Puntajes de Test de Autoeficacia**



Nota, existe una diferencia significativa entre las medias del pre test y post test

Tabla 2.3

Prueba T de Student Test de Autoeficacia

Tabla No. 2
Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>
Media	17.05	26.5
Varianza	7.4184	2.05263158
Observaciones	20.0000	20
Coeficiente de correlación de Pearson	-0.2495	
Diferencia hipotética de las medias	0.0000	
Grados de libertad	19.0000	
Estadístico t	-12.5067	
P(T<=t) una cola	0.0000	
Valor crítico de t (una cola)	1.7291	
P(T<=t) dos colas	0.0000000013	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0930	

Fuente Elaboración Propia

Medida de Auto-reporte de Competencias Laborales

En este apartado describiremos a las competencias laborales percibidas de las participantes antes y después de la intervención con el programa de fortalecimiento de autoeficacia y habilidades socioemocionales Tabla 2.4. Se describe con mayor detalle en Anexo 2

Tabla 2.4

Comparación puntajes competencias laborales

Beneficiarias	Pre-test	Post test
B1	24	41
B2	27	35
B3	26	38
B4	28	34
B5	35	41
B6	29	31
B7	28	39
B8	31	42
B9	30	30
B10	25	27
B11	28	37
B12	24	33
B13	28	37
B14	28	33
B15	28	42
B16	25	31
B17	26	31
B18	22	30
B19	25	29
B20	27	31
Media	27.2	34.6

Nota: La comparación entre puntajes y la media se puede apreciar un incremento significativo en el post test.

Figura 2.2

Diferencias entre medias pre test y post test

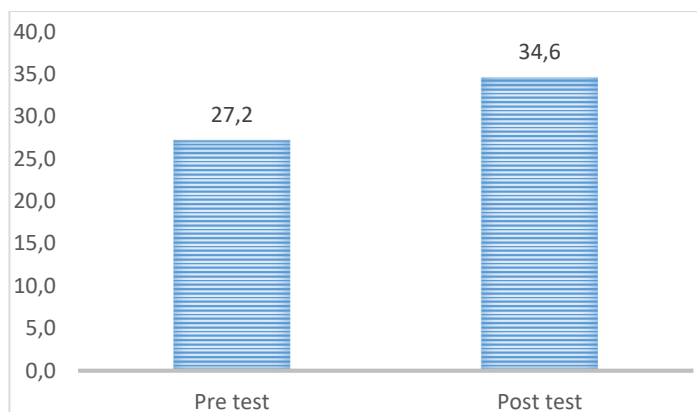


Tabla 2.5

Prueba t , Competencias Laborales

	<i>Pre test</i>	<i>Post test</i>
Media	27,2	34,6
Varianza	8,1684	22,2526316
Observaciones	20,0000	20
Coeficiente de correlación de Pearson	0,4552	
Diferencia hipotética de las medias	0,0000	
Grados de libertad	19,0000	
Estadístico t	-7,7685	
P(T<=t) una cola	0,0000	
Valor crítico de t (una cola)	1,7291	
P(T<=t) dos colas	0,0000026	
Valor crítico de t (dos colas)	2,0930	

Nota: $H_0 : \mu_{P.T.} = \mu_{P.T.}$ $H_1 : \mu_{P.T.} \neq \mu_{P.T.}$, Por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que afirma que existe una diferencia significativa entre las medias obtenidas en la pre y post prueba

Anexo 4. Fotografías experiencia laboral

