

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.

**IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE HABILIDADES
SOCIOEMOCIONALES PARA JÓVENES EMBARAZADAS Y
MADRES JÓVENES DEL PROYECTO FUERZA JOVEN**

Para obtener el Título de Licenciatura en Psicología

POR: HELEN LUZ DELGADILLO MACHICADO

TUTORA: M. Sc. MARTHA VIRGINIA ESCOBARI CARDOZO

LA PAZ – BOLIVIA

Mayo - 2021

DEDICATORIA:

A las madres jóvenes del Proyecto Fuerza Joven,
porque sus vivencias, experiencias
y su motivación para transformar su presente
y su futuro fueron fundamentales para el
desarrollo del programa.

AGRADECIMIENTOS

Inicialmente a Dios y la vida por permitirme culminar esta etapa
para seguir avanzando a nivel profesional.

A Carla Fuentes y Guery Zabala por su apoyo incondicional y
motivación constante.

A mi tutora M.Cs. Martha Escobari por su colaboración, dedicación
y guía durante este proceso.

A mi familia por su paciencia, cariño y amor que son el motor para
seguir avanzando y creciendo en todas las áreas de mi vida.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I MARCO INSTITUCIONAL.....	5
1.1. Descripción de la institución.....	5
1.1.1. Datos de identificación	5
1.1.2. Antecedentes Institucionales	5
1.1.3. Misión, visión, finalidad, principios y objetivos institucionales	7
1.1.4. Programas institucionales.....	9
1.1.5. Programa de Derechos laborales	10
1.1.6. Proyecto “Fuerza Joven”	11
1.2. Identificación del problema	12
CAPÍTULO II DESARROLLO LABORAL	17
2.1. Objetivos de la intervención.....	17
2.1.1. Objetivo general	17
2.1.2. Objetivos específicos.....	17
2.2. Descripción de las funciones y tareas.....	17
2.2.1. Funciones desempeñadas en el Programa de Derechos Laborales.....	17
2.2.2. Desarrollo de la experiencia laboral	18
2.2.2.1. Identificación de necesidades al inicio de las actividades.....	18
2.2.2.2. Desarrollo del programa de habilidades socioemocionales.....	30
a) Autoestima	37
b) Autoconcepto	38
c) Autoimagen	39
d) Resiliencia	39
e) Comunicación Asertiva.....	41

f) Apego	44
g) Trabajo en equipo.....	45
h) Liderazgo.....	46
i) Resolución de conflictos	48
j) Toma de decisiones	49
k) Proactividad.....	50
l) Empatía.....	51
2.2.2.3. Implementación del programa de habilidades socioemocionales.....	52
2.2.2.4. Evaluación y ajuste al programa de habilidades socioemocionales	54
2.2.3. Resultados alcanzados	56
2.2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas	59
CAPÍTULO III DESEMPEÑO LABORAL.....	61
3.1. Aprendizaje laboral.....	61
3.2. Logros profesionales	63
3.3. Límites y dificultades	65
CAPÍTULO IV DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN LABORAL.....	66
4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional.	66
ACRÓNIMOS	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

INDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1 El triángulo de la corresponsabilidad.....	27
Figura 2. Habilidades del Siglo XXI	32
Figura 3. Areas de intervención del Proyecto Fuerza Joven	33
Tabla 1. Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes	35

RESUMEN

La memoria laboral recuperó la experiencia realizada en el Proyecto Fuerza Joven de SOLIDAR SUIZA/AOS en el municipio de Viacha.

Durante la implementación del proyecto se observó diferencias entre las y los jóvenes que participaban de las actividades, se identificó que algunas/os tenían limitaciones en los ámbitos social y emocional y que existía un grupo de madres jóvenes en desventaja frente al resto del grupo de jóvenes. Por ello se elaboró el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes, una de las poblaciones más vulnerables de la sociedad.

En ese sentido, el objetivo de la memoria laboral fue presentar la implementación del “Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes”, para visibilizar la contribución del profesional en psicología en el desempeño laboral.

Para ello se identificaron las etapas de la experiencia, la forma en que se aplicaron, los elementos teóricos que la respaldaron y la contribución del profesional en psicología en el desempeño laboral.

Los resultados más sobresalientes fueron:

- La identificación y análisis de las características psicológicas, sociales, culturales y económicas de las madres jóvenes permitieron contextualizar y adaptar la intervención psicosocial. Orientaron en la estructura del programa, la selección de los contenidos y metodología de capacitación.
- El marco teórico que ofrece la psicología social, respaldó la elaboración del programa y contribuyó durante su implementación a que las madres jóvenes: reconozcan sus capacidades, habilidades y afronten la vida de forma positiva; expresen ideas, sentimientos y necesidades de forma directa; afronten situaciones conflictivas; tomen decisiones y pongan en marcha su proyecto de vida.
- El aporte del profesional en psicología se identificó en el enfoque psicológico, la pertinencia y coherencia de las acciones que desarrolla durante el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de su intervención psicosocial.

Palabras Claves: Habilidades socioemocionales –madres jóvenes – inequidad de género – contribución psicológica

ABSTRACT

The labor memory recovers the experience carried out in the Young Force Project of SOLIDAR SWITZERLAND / AOS in the municipality of Viacha.

During the implementation of the project, differences were observed between the young people who participated in the activities, it was identified that some had limitations in the social and emotional fields and that there was a group of young mothers at a disadvantage compared to the rest of the young. For this reason, it was decided to develop the socio-emotional skills program for young pregnant women and young mothers who are one of the most vulnerable populations in society.

In this sense, the objective of the work memory is to present the implementation of the “Socio-emotional skills program for young pregnant women and young mothers”, to make visible the contribution of the professional in psychology in work performance.

For this, the stages of the experience, the way in which they were applied, the theoretical elements that supported it and the contribution of the professional in psychology in the work performance are identified

The most outstanding results were:

- The identification and analysis of the characteristics psychological, social, cultural and economic young mothers helped contextualize and adapt at the psychosocial intervention. They guided the structure of the program, the selection of contents and training methodology.
- The theoretical framework offered by social psychology supported the development of the program and contributed during its implementation so that young mothers : Recognize their capacities and abilities and face life in a positive way; express ideas, feelings, and needs directly; face conflict situations ; make decisions and start your life project.
- The contribution of the professional in psychology to work performance was identified in the psychological approach, the relevance and coherence of the actions carried out during the diagnosis, design, implementation and evaluation of their psychosocial intervention.

Key Words: Socio-emotional skills - young mothers - gender inequality - psychological contribution

INTRODUCCIÓN

La juventud es una etapa importante para la consolidación del desarrollo pleno de la persona, pero si en esta etapa existen tensiones, traumas no superados, situaciones de violencia en el hogar, abandono, en suma, no se logra desarrollar habilidades socioemocionales, en el futuro se tendrá poca iniciativa, dificultades para aprender a desarrollar respeto, tolerancia, resolución de conflictos, comunicación asertiva o no se tendrá habilidad para argumentar, ni la capacidad de dar una respuesta concreta ante preguntas específicas.

Todo ello evidencia la importancia de fomentar el desarrollo de habilidades socioemocionales en la juventud y así contribuir al desarrollo pleno e integral de las personas.

Según el informe de “Maternidad y niñez” del Fondo de Población de las Naciones Unidas, Bolivia es el país con la tasa más alta de embarazos en población joven de la región y al menos el 20 % de los embarazos son de adolescentes y jóvenes (UNFPA 2013). Un embarazo joven influye negativamente en el desarrollo personal y profesional. Por tanto, este es un problema de salud pública que afecta al pleno desarrollo de las potencialidades de la persona, sobre todo de las mujeres.

Ante este escenario, SOLIDAR SUIZA/AOS mediante el proyecto de empleo juvenil “Fuerza Joven”, desarrolló acciones afirmativas y trabajó en la implementación del programa de habilidades socioemocionales, específicamente con jóvenes embarazadas y madres jóvenes que se constituye en una de las poblaciones más vulnerables dentro de la sociedad.

La memoria laboral recupera la experiencia desarrollada en el marco del proyecto “Fuerza Joven” de SOLIDAR SUIZA/AOS, puesto en marcha en las gestiones 2018 a 2020; y tiene el objetivo de describir la implementación del “Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven”, para visibilizar la contribución del profesional en psicología en el desempeño laboral.

El perfil de la memoria laboral consta de tres capítulos. El primero, un marco institucional en el que se describe información general y relevante de la institución y se identifica el problema abordado.

En el segundo capítulo se aborda el desarrollo laboral, donde se plantean los objetivos de la intervención laboral y se describe la experiencia como tal.

Finalmente, el tercer capítulo desarrolla el desempeño laboral, en el que se plantean los aprendizajes obtenidos a partir de la experiencia laboral.

CAPÍTULO I MARCO INSTITUCIONAL

1.1.Descripción de la institución

1.1.1. Datos de identificación

SOLIDAR SUIZA/AOS es una Organización No Gubernamental (ONG) fundada en 1936 por la Unión Sindical Suiza (USS) y el Partido Socialista (PS). Tiene su sede en Zürich y está representada en Bolivia por su oficina de coordinación. Actualmente tiene su domicilio legal en la Zona de Obrajes, calle 13 N.º 594 esquina Veintemillas - Zona Sur - La Paz - Bolivia
Teléfonos: 2785800 - 2114610 - 2114190 - Línea gratuita 800 10 6677.

SOLIDAR inició su trabajo en Bolivia en los años 80, bajo un Convenio Marco, el cual ha sido renovado sucesivamente. En más de 20 años de presencia en el país, ha trabajado junto a organizaciones de la sociedad civil, especialmente del área rural, en proyectos orientados a reforzar su capacidad de representación, propuesta, negociación y concertación en su relación con el Estado, ONGs y otras instituciones.

1.1.2. Antecedentes Institucionales

Durante los primeros años, el esfuerzo institucional estuvo concentrado en el fortalecimiento orgánico; la promoción y capacitación en derechos para el pleno ejercicio de los mismos y el desarrollo de las capacidades de las organizaciones indígenas, campesinas y laborales.

Algunos hitos importantes de esa etapa fueron el empoderamiento de:

- La Federación Regional Única de Trabajadores Campesinos del Altiplano Sud (FRUTCAS)
- La Federación Sindical Única de Mujeres Campesinas del Altiplano Sud (FSTUMCAS)
- La Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de Bolivia de la Caña de Azúcar (FSTZBCA)
- La Confederación de Trabajadores Asalariados Rurales de Bolivia (CTARB)

- La Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB)
- La Central Indígena del Pueblo Tacana (CIPTA).

Además del apoyo brindado para la creación de medios de comunicación propios de organizaciones como radio Mallku y la emisora de las tacanas; contribuyó en la aprobación de la Ley del Trabajo Asalariado del Hogar y la Ley del Trabajo Asalariado Rural.

Esas experiencias fueron sistematizadas en un enfoque de empoderamiento de las organizaciones sociales, que cobraron especial importancia para la implementación y profundización de los procesos de participación popular en los municipios.

Apoyar la implementación de la descentralización municipal se constituyó en la tarea central de la institución a partir de 1996. En una primera fase se promovió la participación ciudadana en la vida municipal; a través de sus organizaciones, obrando con un sentido de corresponsabilidad, expresado en el lema: ¡municipio somos todos! Posteriormente, se apoyó el mejoramiento de la gestión municipal, desde el nivel meso, mediante servicios de capacitación a los gobiernos municipales, ofertados a través las asociaciones departamentales de municipalidades.

En ambas etapas, las acciones fueron reforzadas con la aplicación de una estrategia de comunicación, que posesionó a SOLIDAR SUIZA/AOS como un referente nacional en esta temática. A lo largo de esos años, la labor de la institución se enmarcó en las principales políticas públicas, especialmente aquellas orientadas a la reducción de la pobreza y la búsqueda de una cultura de diálogo entre Estado y sociedad civil (SC).

En la nueva etapa, con la adopción de un enfoque programático de trabajo, los esfuerzos estuvieron concentrados en dos ámbitos:

- La promoción de los valores democráticos entre los jóvenes.
- La promoción del trabajo digno, bajo los lineamientos que propone la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.1.3. Misión, visión, finalidad, principios y objetivos institucionales

a) Misión

La misión de SOLIDAR SUIZA/AOS es “Contribuir al desarrollo de una sociedad e instituciones democráticas que garanticen los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, con justicia social, trabajo decente y participación ciudadana, en especial de jóvenes y mujeres”

b) Visión

La visión es: “El derecho a un trabajo digno, la justicia social y la subsistencia sostenible se respeta en todo el mundo y se combate la pobreza. Todas las personas se encuentran capacitadas para decidir sobre su propia vida y vivir en dignidad”.

c) Finalidad

Con base en la rica experiencia acumulada en más de 30 años, SOLIDAR SUIZA/AOS tiene por finalidad: “Contribuir a la construcción de una sociedad boliviana más justa y equitativa en lo social, lo político y lo económico; donde se respeten los derechos humanos de todos los ciudadanos y ciudadanas y se ofrezcan condiciones de vida dignas para todos y todas.”

d) Principios

El accionar de SOLIDAR SUIZA / AOS está guiado por principios de:

- Compromiso, con la construcción de una sociedad democrática, inclusiva y participativa.
- Diálogo y tolerancia, para profundizar y fortalecer una cultura democrática.
- Relaciones equitativas, entre mujeres y hombres, regiones y grupos étnicos.
- Objetividad e imparcialidad, en el desarrollo de las actividades, sin sesgos partidistas.
- Sostenibilidad, de los programas y proyectos.

- Transparencia, en la administración de los recursos aportados por SOLIDAR u otras agencias de cooperación.

e) Objetivo de desarrollo

“Contribuir a la profundización de una democracia que garantice el respeto y la defensa de los derechos de los trabajadores -especialmente de las trabajadoras asalariadas del hogar y los asalariados del campo- e incentive la participación y el aporte de los jóvenes a la construcción de ciudadanía, especialmente en sus municipios.”

f) Objetivos de los programas

- Mejorar la capacidad de las organizaciones sindicales para preservar y exigir el cumplimiento de los derechos laborales.
- Fortalecer los procesos de descentralización y participación social.
- Apoyar la consolidación de espacios de concertación, consenso y diálogo intercultural.
- Desarrollar capacidades de gestión de los gobiernos locales para mejorar la eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de servicios y la satisfacción de necesidades básicas de la población y para promover la participación social en la toma de decisiones.
- Promover el uso sustentable de los recursos naturales como el camino idóneo para reducir la pobreza.

g) Estrategia de intervención

- Generar mecanismos que garanticen el respeto a los derechos laborales de los trabajadores bolivianos, en el nuevo contexto normativo e institucional de Bolivia.
- Promover espacios de diálogo social, para la defensa de los derechos de los trabajadores.
- Contribuir al re-fortalecimiento de las organizaciones sindicales, a partir de la recuperación de su rol como entidades representativas de los intereses de los trabajadores.

- Buscar el equilibrio entre democracia participativa y democracia representativa.
- Generar espacios de diálogo e intercambio entre los jóvenes para que construyan valores democráticos compartidos.
- Aplicar estrategias multi-actor y multi-nivel, con énfasis en las relaciones interinstitucionales que se puedan construir entre los diversos actores.
- Concertar alianzas para la constitución de redes para impulsar el trabajo digno en Bolivia, la participación de los jóvenes y la construcción de una cultura democrática.
- Difundir masivamente información, experiencias, reflexiones y aprendizajes, para ampliar la cobertura de los proyectos que integran los programas.

1.1.4. Programas institucionales

Para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, SOLIDAR SUIZA/AOS se organiza en seis programas de trabajo, que son:

- Derechos laborales. Busca posicionar el trabajo digno y contribuir a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar y de los asalariados rurales.
- Jóvenes y democracia. Pretende contribuir a la construcción de una sociedad boliviana más democrática, inclusiva y equitativa, que tome en cuenta e incorpore el aporte y la participación de los jóvenes, especialmente en el nivel local.
- Programa para la mejora de los servicios locales. El PMS contribuye a la disminución de las brechas de desigualdad de grupos priorizados (en particular de mujeres y jóvenes), y en consecuencia a la reducción de la pobreza, a partir del acceso a servicios públicos de calidad y de una mejor participación ciudadana a nivel local.
- Lanzarte. El programa pretende ampliar, a través del arte, la participación de los jóvenes para contribuir a la construcción de una sociedad boliviana más democrática, inclusiva y equitativa.

- Administración de proyectos de cultura. Solidar Suiza administra el Fondo para Proyectos Culturales de la Embajada Suiza en Bolivia, este fondo tiene el objetivo de apoyar iniciativas locales, a fin de reforzar la identidad cultural y la integración en el país, identificando nuevos talentos y trabajando principalmente con poblaciones de áreas rurales y urbano-marginales, bajo el principio “La cultura no es un lujo en la vida, es la vida misma”.
- Cultura de resiliencia. Contribuir al desarrollo socio-económico de Bolivia, ante los efectos del riesgo a desastres y del cambio climático, gracias a una cultura de resiliencia que promueve la aplicación de RRD/ACC por los servidores públicos capacitados, estudiantes universitarios y la población.

La experiencia laboral, objeto de la presente sistematización, se desarrolló en el proyecto “Fuerza Joven”, en el marco del programa de Derechos Laborales, que se describe a continuación.

1.1.5. Programa de Derechos laborales

El programa tiene por objetivo “Posicionar el trabajo digno y contribuir a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar y de los asalariados rurales.

Objetivos específicos:

- Contribuir a mejorar las condiciones de vida y la autoestima de las trabajadoras del hogar a través de campañas de trabajo digno.
- Apoyar a las organizaciones de asalariados rurales en la defensa de un trabajo digno para su sector.
- Posicionar el trabajo digno y socializar las experiencias de diálogo social.

Para alcanzar estos objetivos SOLIDAR SUIZA/AOS apoya la realización de:

- Talleres de capacitación para dirigentes/as y trabajadores/as de base.
- Mesas de diálogo y foros de discusión.

- Ferias de promoción de los derechos laborales.
- Producción de material comunicacional para la promoción de los derechos laborales de las trabajadoras asalariadas del hogar y los trabajadores asalariados de áreas rurales.
- Investigaciones sobre la situación socio-económica-laboral de los trabajadores, como insumos de discusión.
- Asesoramiento a las organizaciones laborales de trabajadoras asalariadas del hogar y asalariados rurales para su participación en espacios de negociación.

Los socios con los que trabaja e implementa acciones son:

- Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia-FENATRAHOB
- Confederación de Trabajadores Asalariados Rurales de Bolivia – CTARB
- Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz
- Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Bermejo
- Fundación INASET
- LABOR
- Fundación para el Periodismo
- Fundación Trabajo Empresa
- ILDIS
- Centro de Formación Integral para la Mujer- CEFIM

1.1.6. Proyecto “Fuerza Joven”

En Bolivia, SOLIDAR SUIZA/AOS, trabaja con el objetivo de contribuir a la construcción de una cultura ciudadana y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática, para que se respeten los derechos humanos y se ofrezcan condiciones de vida digna, particularmente para jóvenes, mujeres, trabajadoras asalariadas del hogar y trabajadores del campo.

El programa de cooperación en Bolivia se caracteriza por su base municipal, considerado como un espacio privilegiado para el ejercicio de derechos y deberes desde el cual, se articula con otros niveles del Estado. En Bolivia, SOLIDAR SUIZA / AOS se ha focalizado en dos áreas: Democracia y Participación y Empleo Digno.

BRÜCKE – LE PONT es una organización no-gubernamental Suiza de Cooperación Internacional. Con su programa “Trabajo en Dignidad” coopera a través de organizaciones locales, con distintos grupos sociales en África (Togo y Benín), Sudamérica (Bolivia y Brasil) y Centroamérica (El Salvador y Honduras). En el marco de su programa global, aplica en los países donde opera un enfoque que articula tres prioridades estratégicas: a. Competencias profesionales; b. Generación de ingresos; c. Derechos laborales. El impacto conjunto de estas tres prioridades del programa, junto a dos líneas de acción transversales (género y fortalecimiento institucional de las organizaciones contrapartes), constituyen el núcleo del programa “Trabajo con Dignidad”.

SOLIDAR SUIZA/AOS, BRÜCKE – LE PONT y los Gobiernos Autónomos Municipales de Cobija y Viacha acordaron llevar adelante, en el periodo de 2018 – 2021, el programa “Fuerza Joven” con el propósito de que i) Jóvenes, mujeres y hombres, de los municipios de intervención, cuenten con condiciones favorables que faciliten su acceso a empleo dignos y/o el desarrollo de emprendimientos sostenibles y ii) que los municipios repliquen, a partir de la comunicación y la gestión del conocimiento (GCO), las innovaciones, buenas prácticas y experiencias exitosas generadas por el programa.

Fuerza Joven, desde su diseño y en la ejecución de las actividades planificadas para el logro de sus objetivos prioriza el enfoque de género. En esta línea, establece el desarrollo de acciones afirmativas en favor de las mujeres que contribuya a cerrar las brechas de desigualdad existentes entre mujeres y hombres entorno a oportunidades de acceso a empleo u autoempleo.

1.2. Identificación del problema

SOLIDAR SUIZA / AOS, BRÜCKE – LE PONT y el Gobierno Autónomo Municipal de Viacha, acordaron llevar adelante, en el periodo de 2018 – 2021, el proyecto “Fuerza Joven”

con el propósito de que i) Jóvenes, mujeres y hombres, del municipio de intervención, cuenten con condiciones favorables que faciliten su acceso a empleos dignos y/o el desarrollo de emprendimientos sostenibles y ii) que el municipio replique, a partir de la comunicación y la gestión del conocimiento (GCO), las innovaciones, buenas prácticas y experiencias exitosas generadas por el proyecto.

El proyecto Fuerza Joven, de forma general trabaja con jóvenes mujeres y hombres de 18 a 28 años. La juventud, según establece la Ley de la juventud, es la etapa del ciclo vital del ser humano que transcurre entre las etapas de la adolescencia y la edad adulta; por tanto, se define que una persona es joven desde que se cumple 18 años hasta los 28 años de edad.

La etapa de la juventud es importante para la consolidación del desarrollo pleno de la persona. Durante esta etapa los individuos se hallan más tranquilos consigo mismos y con respecto a lo que fueron y sintieron en la etapa de la adolescencia, también avanzan en el autoconocimiento y auto aceptación (<https://www.etapasdesarrollohumano.com/etapas/juventud/>).

En la juventud se logra consolidar la personalidad, y permanecen aquellos aspectos que mejor les representen. En esta etapa es donde se forman los más fuertes y duraderos lazos de amistad. Las emociones suelen ser señaladores directos de traumas no superados o problemas estancados que conducen a estados depresivos (<https://eldesarrollocognitivo.com/>).

También se la considera como la mejor época para el aprendizaje, el joven es capaz de enfrentarse objetivamente a la realidad que le rodea. En general en esta etapa de juventud el individuo es capaz de captar la realidad tal y como es (<https://www.etapasdesarrollohumano.com/etapas/juventud/>).

Desde otra perspectiva, la juventud es reconocida como un grupo etario que se encuentra “en riesgo” frente a determinados problemas de salud pública (tales como el embarazo adolescente o de la juventud temprana, consumo de drogas y otros) o como una población “generadora de riesgo” (por ejemplo, en los casos de violencias y comportamientos antisociales), tanto para otras personas como para los mismos jóvenes, bien sea en el presente o en el futuro (Restrepo Ochoa, 2011).

Para iniciar actividades se tomó en cuenta las características identificadas de la juventud. Es así, que una primera acción fue la firma del acuerdo con la Unidad de la Juventud del Gobierno Municipal de Viacha, que se encargó de convocar a las y los jóvenes para que puedan ser capacitados en habilidades sociales y también en desarrollo de emprendimientos, a fin que generen sus propios emprendimientos como una alternativa para forjar ingresos.

Entre las estrategias de trabajo del proyecto se contempló la conformación de redes de jóvenes para que puedan presentar sus demandas ante las autoridades y posicionar el tema del empleo juvenil en el Municipio.

Otra estrategia de trabajo fueron las mesas de diálogo, estos espacios estuvieron conformados por autoridades locales y representantes de jóvenes que presentaron sus demandas referidas a los temas de empleo y juventud, una de ellas, por ejemplo; pasantías o cumplimiento de los derechos laborales, y en las mesas se abrieron espacios de diálogo para llegar a acuerdos con las autoridades.

Sin embargo, durante la implementación se observó diferencias entre las y los jóvenes que participaban en las diferentes actividades del proyecto y se identificó a algunas personas que mostraban limitaciones y/o dificultades en los ámbitos social y emocional.

Se conoce que, si los jóvenes tienen problemas de violencia en el hogar, sufren abandono, tendrán dificultades para aprender a desarrollar respeto, tolerancia, resolución de conflictos y comunicación asertiva (Lorenzo Moreno, 2006). Por otro lado, si en estas etapas los individuos no han logrado desarrollar habilidades socioemocionales no tendrán la capacidad de dar una respuesta concreta ante preguntas específicas, tendrán una nula habilidad para argumentar y poca iniciativa (Rodríguez Ledo, 2015).

Las habilidades sociales y las emocionales actúan en conjunto con las habilidades cognitivas, ya que se estimulan unas a otras, aumentan la probabilidad de que se alcancen resultados integrales positivos a futuro (Henríquez, s. f.), permiten que las sociedades prosperen (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2016) e influyen en el establecimiento de un ambiente favorable (Bisquerra, 2005), además, han sido consideradas

como las herramientas que ayudan a las personas a regular y entender sus emociones, instituir y desplegar relaciones positivas y a lograr metas personales (SEP, s. f. a.).

Con base en el respaldo teórico expuesto, se evidenció la importancia de fomentar el desarrollo de habilidades socioemocionales en la juventud y así contribuir a un desarrollo pleno e integral de las personas.

Complementariamente, otro elemento que se identificó dentro de la población juvenil participante fue que existían varias madres jóvenes y algunas jóvenes embarazadas. Se sabe que América Latina y el Caribe (ALC) tiene la segunda tasa de fecundidad en adolescentes más elevada del mundo. Este incremento se ha producido de manera significativa y los países que sobresalen son Bolivia, Honduras, Venezuela, Nicaragua Guatemala y Panamá (OPS/UNFPA/UNICEF, 2018)

Según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (OPS/OMS, UNFPA y UNICEF, 2018), Bolivia es el país con la tasa más alta de embarazos adolescentes y jóvenes de América Latina. El país registró 47.212 embarazos adolescentes y jóvenes en la gestión 2019 (Defensoría del Pueblo, 2020).

El embarazo en mujeres jóvenes está relacionado con factores culturales, sociales, económicos, políticos y emocionales. A la vez, tiene impactos directos en la salud de las jóvenes madres como ser: mortalidad, complicaciones en el embarazo, parto, posparto y puerperio (preclamsia, anemia, depresión posparto y otros).

La condición de “madre joven” muchas veces obliga a asumir responsabilidades y dejar los estudios para buscar un trabajo o en otros casos salir de sus hogares porque sus familias brindan poco o nulo apoyo. Existe evidencia suficiente de que el nivel educativo, así como la exposición de las madres a la violencia no solo tienen relación con el desarrollo integral de sus hijos e hijas, sino también con las posibilidades de generar mayores oportunidades para ellos. (UNICEF Bolivia, 2018).

Todo lo expuesto, demuestra que este es un problema de salud pública, de justicia social y una vulneración de derechos que afecta al derecho a la vida, a la integridad física, sexual y psicológica, al derecho a la salud, al derecho a la educación y al derecho al pleno desarrollo de todas las potencialidades.

Dicha problemática, visibiliza las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, que se traducen en desigualdades e inequidades en muchas áreas. En términos laborales y de empleo se evidencian en: la división sexual de trabajo referida a la distribución de responsabilidades en la vida social diferente entre hombres y mujeres; trabajo reproductivo y cuidado de la familia, además del mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, tarea que ha sido asignada a las mujeres históricamente. Todos estos elementos sumados a un embarazo en esta etapa, influyen negativamente, limitando las posibilidades de las jóvenes mujeres a desarrollarse plenamente, ya que deben cumplir con una responsabilidad que sobrepasa sus propias capacidades de maduración biológica y cognitiva; y que obliga a acceder a un empleo con baja remuneración económica, ampliando las brechas de desigualdad y del acceso a oportunidades.

Ante este escenario, SOLIDAR SUIZA/AOS mediante del proyecto de empleo juvenil “Fuerza Joven”, desarrolló acciones afirmativas y trabajó en la implementación del programa de habilidades socioemocionales, específicamente con jóvenes embarazadas y madres jóvenes que son una de las poblaciones más vulnerables de la sociedad. El programa tiene un abordaje integral ya que considera: el desarrollo personal, el empoderamiento político y la autonomía económica.

CAPÍTULO II DESARROLLO LABORAL

2.1. Objetivos de la intervención

2.1.1. Objetivo general

Desarrollar la implementación del “Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven”, para visibilizar la contribución del profesional en psicología en el desempeño laboral.

2.1.2. Objetivos específicos

- Describir las etapas desarrolladas y la forma de implementación del Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven.
- Determinar los elementos que aporta la psicología social al desarrollo del Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven.
- Identificar el aporte del profesional en psicología en la implementación del Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven.

2.2. Descripción de las funciones y tareas

2.2.1. Funciones desempeñadas en el Programa de Derechos Laborales

El Programa de Derechos Laborales es uno de los seis programas que pone en funcionamiento SOLIDAR SUIZA/AOS. Este programa está a cargo de un/a responsable de Programa que tiene bajo su dependencia a un/a Técnico/a del proyecto Fuerza Joven y un/a administrador/a.

La profesional en psicología, al iniciar la experiencia laboral en la gestión 2018, desempeñó funciones como Técnica del Proyecto Fuerza Joven y, a partir de la gestión 2019 hasta la fecha, asumió la responsabilidad del Programa de Derechos Laborales. Sus funciones consistieron en:

- Comunicación y coordinación permanente con la coordinación nacional de SOLIDAR SUIZA/AOS y contrapartes locales, nacionales y con los financiadores.
- Elaboración, seguimiento y evaluación a los POAS del Programa de Derechos Laborales, velar por la adecuada ejecución de la planificación y del presupuesto del Programa de Derechos Laborales
- Intervención en grupos de jóvenes y de madres jóvenes: aplicación de programas de sensibilización, proporcionando apoyo y fomento a la participación, consenso, motivación y los procesos organizativos.
- Dotar insumos conceptuales, técnicos y metodológicos para transversalizar el enfoque de género en las líneas de trabajo del proyecto “Fuerza Joven” y, para implementar acciones afirmativas que favorezcan la inserción laboral y/o desarrollo de emprendimientos de mujeres jóvenes.
- Apoyar y realizar seguimiento al desarrollo de las actividades planificadas por el Programa de Derechos Laborales
- Documentar y sistematizar los procesos desarrollados.

En el marco de las funciones desempeñadas, desde la gestión 2018 hasta la fecha, se desarrolló y puso en funcionamiento el programa de habilidades socioemocionales mujeres adolescentes y jóvenes embarazadas y madres adolescentes y jóvenes del municipio de Viacha. Estas acciones y otras se describen de forma detallada en el siguiente acápite, ya que corresponden a la experiencia laboral misma.

2.2.2. Desarrollo de la experiencia laboral

2.2.2.1. Identificación de necesidades al inicio de las actividades

En el primer semestre de la gestión 2018 se firma el Memorándum de Entendimiento entre:

- El Gobierno Autónomo Municipal de Viacha entidad pública, autónoma y legítima, con atribuciones y competencias administrativas, fiscalizadoras, operativas y normativas,

orientadas a generar las condiciones para el desarrollo integral y sostenible del municipio, priorizando la participación de la población y la actuación honesta, eficiente y transparente del servidor municipal, comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de la población.

- SOLIDAR SUIZA/AOS, Organización No Gubernamental creada en 1936 por la Unión Sindical Suiza (USS) y el Partido Socialista (PS) que, en Bolivia, ha diseñado una estrategia de corresponsabilidad para la promoción del empleo y los emprendimientos juveniles que integra los siguientes componentes: i) apoyo a políticas nacionales y municipales, con el Ministerio de Trabajo; ii) generación, fortalecimiento y consolidación de espacios de diálogo tripartito, multi-actor y multi-nivel para generar Agendas de Responsabilidad Compartida (ARC) que incluyan acciones concretas para crear un entorno propicio y oportunidades que favorezcan el empleo y los emprendimientos juveniles; iii) fortalecimiento de las capacidades de jóvenes, hombres y mujeres, para que puedan participar con propuestas en la construcción políticas y programas de empleo juvenil; iv) desarrollo de las capacidades personales y técnicas de las y los jóvenes que contribuyan a su empleabilidad y v) incorporación del tema del empleo digno en la agenda pública local, regional y nacional.

El Memorándum de Entendimiento tenía por objeto la implementación conjunta del Programa “Fuerza Joven” durante el período de julio de 2018 a junio de 2021 con el propósito de contribuir a generar condiciones favorables que faciliten el acceso a empleos dignos y/o el desarrollo de emprendimientos sostenibles para las y los jóvenes de 18 a 28 años del municipio de Viacha mediante la creación y el establecimiento de un espacio de diálogo y acuerdo público – privado - social por el empleo juvenil; el fortalecimiento de jóvenes y la comunicación y gestión del conocimiento de la agendación y réplica

En ese sentido ambas partes, se comprometieron a realizar las siguientes actividades principales en el marco del logro del objetivo del Memorándum de Entendimiento:

Solidar Suiza / AOS:

- Asistencia técnica y financiera para la creación, fortalecimiento y consolidación de espacios de diálogo tripartito, multi-actor y multi-nivel para generar Agendas de Responsabilidad Compartida (ARCs) que incluyan acciones concretas para crear un entorno propicio y oportunidades que favorezcan el empleo y los emprendimientos juveniles para las y los jóvenes del municipio de Viacha
- Apoyo técnico y financiero a la ejecución de las ARCs.
- Generación de información y estudios sobre la oferta y la demanda juvenil en el municipio
- Apoyo a la articulación con programas nacionales que promuevan el empleo y los emprendimientos juveniles.
- Apoyo técnico y financiero para el fortalecimiento de jóvenes, mujeres y hombres, para que puedan participar con propuestas en la construcción de políticas y programas de empleo juvenil.
- Desarrollo e implementación de un programa de información y reflexión sobre: i) derechos y deberes sobre empleo digno juvenil y ii) género y empleo.
- Apoyo técnico al diseño e implementación de un programa para el desarrollo de propuestas y acciones de incidencia de las y los jóvenes. Promover el intercambio de experiencias sobre buenas prácticas e innovaciones de fomento al empleo juvenil desarrolladas tanto en el ámbito local como nacional e internacional. Desarrollo e implementación de programas de capacitación en “habilidades blandas” y “emprendedurismo”.
- Vinculación y alianzas con entidades especializadas en formación técnica para el desarrollo de capacidades técnicas de las y los jóvenes de Viacha.
- Asistencia técnica y financiera para la incorporación del tema del empleo digno en la agenda pública local y nacional utilizando la comunicación y el arte.
- Apoyo al empoderamiento de jóvenes mujeres madres y/o embarazadas para mejorar sus oportunidades de empleo y/o desarrollo de emprendimientos

- Apoyo técnico para la sistematización del programa “Fuerza Joven” y la gestión de conocimiento.
- Planificación, coordinación técnica y operativa del programa “Fuerza Joven”.
- Seguimiento y retroalimentación a las actividades del programa “Fuerza Joven”.

El Gobierno Autónomo Municipal:

- Designa y destina recursos humanos (equipo de contraparte), materiales e institucionales para la consecución del objetivo del presente Memorándum de Entendimiento, en beneficio de las y los jóvenes del municipio, en el marco de sus disponibilidades.
- Participa en la elaboración de las planificaciones anuales del programa “Fuerza Joven”.
- Sostiene reuniones periódicas de definición, seguimiento y retroalimentación a las actividades del programa “Fuerza Joven”.
- Participa activamente en las actividades del programa “Fuerza Joven”.
- Incorpora en su programación anual actividades y recursos para el logro del objetivo del presente Memorándum de Entendimiento.
- Promueve políticas y normas municipales que contribuyan a generar oportunidades y mejoren las condiciones de acceso a empleos dignos y al desarrollo de emprendimientos de las y los jóvenes del municipio.
- Convoca y conforma una red de actores públicos, privados y sociales por el empleo y los emprendimientos juveniles.
- Establece alianzas y acuerdos con programas nacionales que promueven el empleo y los emprendimientos juveniles.

A su vez ambas instituciones identificaron las siguientes limitaciones:

- Solidar Suiza / AOS por su diseño programático articula acciones de asistencia técnica no-reembolsable que se efectivizan a través de aporte “en especie” (desarrollo de capacidades vía expertos, estudios, consultorías, talleres, foros y otro de esa índole) por

lo que no tiene la capacidad de realizar aportes económicos de ningún tipo durante la ejecución del presente Memorándum de Entendimiento. Esta definición no es limitante para brindar apoyo técnico en la formulación de proyectos e iniciativas que puedan gestionar fondos para iniciativas viables y factibles.

- El Gobierno Autónomo Municipal de Viacha y Solidar Suiza / AOS acuerdan que cada institución, definirá y decidirá los alcances de su asistencia técnica y contribuciones en cuanto a asignación de personal, uso de equipos, medios de transporte y otros bienes que se requerirán al efecto, en tanto estos garanticen el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados definidos por ambas partes.
- Todo cambio que exista en la gestión interna y estructura del Gobierno Municipal no deberá afectar ni desconocer la vigencia del Memorándum de Entendimiento por cambio en su personal operativo o directivo; procedimientos o aspectos orgánicos. De igual manera, cambios en la instancia ejecutiva de Solidar Suiza / AOS deberán respetar el tenor del Memorándum de Entendimiento.

El Memorándum de Entendimiento tiene como plazo de vigencia y aplicabilidad el período de julio de 2018 a junio de 2021

Siendo las siguientes causales de rescisión:

- Cumplimiento anticipado del objeto del Memorándum de Entendimiento.
- Incumplimiento a los compromisos asumidos por cualquiera de las partes, en cuyo caso la parte que no ha cumplido, dará su aviso previo sobre la rescisión del Memorándum de Entendimiento con 30 días de anticipación al corte.
- Por fuerza mayor o imposibilidad que haga materialmente imposible a cualquiera de las partes continuar cumpliendo con el Memorándum de Entendimiento.
- Por mutuo acuerdo.

Finalmente Solidar Suiza / AOS no será responsable a ningún pago de compensación, resarcimiento o indemnización en caso que se produjere cualquier incidente u otra pérdida directa o indirecta entre las personas naturales y/o jurídicas, prestadoras de servicios donde este

el Gobierno Municipal involucrado y con los cuales Solidar Suiza / AOS puede relacionarse a través del Gobierno Municipal brindando eventualmente asistencia técnica o apoyo institucional. Esta exclusión de Solidar Suiza / AOS respecto a las obligaciones que emerjan entre el Gobierno Municipal con terceros durante el proceso de trabajo conjunto y asistencia técnica, abarca también a cualquier tipo de pago de beneficios sociales, aguinaldos, indemnizaciones o cualquier otra obligación de relación laboral que se suscite al efecto.

En el marco del Memorándum de entendimiento, se desarrolló la estrategia de implementación con el objetivo general de “fortalecer el desarrollo personal, social y político de las jóvenes embarazadas y las jóvenes madres” con los siguientes objetivos específicos:

- Impulsar el desarrollo personal de las madres jóvenes.
- Impulsar el empoderamiento político individual y colectivo.
- Promover el desarrollo de su autonomía económica.

Complementariamente, transversaliza tres enfoques, que son:

- **Derechos Humanos**

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2016) define que los derechos humanos son derechos inherentes a todas las personas. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que éste adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus Derechos Humanos.

Desde un punto de vista jurídico, los derechos humanos se definen como la suma de derechos individuales y colectivos reconocidos por los Estados soberanos y consagrados en su legislación nacional y en las normas internacionales de derechos humanos. Los derechos humanos han quedado codificados en diversos tratados e instrumentos internacionales y regionales que han sido ratificados por la mayoría de los países.

Los derechos humanos atañen a todos los aspectos de la vida. Su ejercicio permite a hombres y mujeres conformar y determinar su propia vida en condiciones de libertad, igualdad y respeto a la dignidad humana. Los derechos humanos comprenden no sólo derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, sino también los derechos colectivos de los pueblos.

Los derechos humanos son universales porque están basados en la dignidad de todo ser humano, con independencia de la raza, el color, el sexo, el origen étnico o social, la religión, el idioma, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, la discapacidad o cualquier otra característica distintiva. Puesto que son aceptados por todos los Estados y pueblos, se aplican de forma igual e indiscriminada a todas las personas y son los mismos para todas las personas en todos los lugares.

Los derechos humanos son inalienables: ninguna persona puede ser despojada de sus derechos humanos, salvo en circunstancias legales claramente definidas.

Los derechos humanos son indivisibles e interdependientes. Dado que cada derecho humano trae consigo otros derechos humanos y depende de ellos, la violación de un derecho afecta al ejercicio de otros.

Por tanto, esta transversal se orienta a la promoción y la protección de los derechos humanos. Permite analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder. Los derechos humanos pertenecen a todo ser humano sin distinción alguna, tienen el mismo valor, se complementan y no se puede renunciar a ellos. Se valora a la persona porque es un ser humano, sin importar otra condición ni situación,

- **Género:**

“Es el conjunto de cualidades económicas, sociales, psicológicas, políticas y culturales atribuidas a los sexos, las cuales, mediante procesos sociales y culturales, constituyen a los particulares y a los grupos sociales” (Lagarde, 2015, p.60-61).

Tellería (2010) entiende por género a una serie de atributos y funciones que van más allá de lo biológico/reproductivo; es decir, son atributos y funciones construidos social, histórica y culturalmente y adjudicados a los cuerpos biológicos, desarrollando diferencias y relaciones de opresión entre los mismos.

A lo largo de la historia, las más diversas sociedades le han dado valor al reconocimiento de diferencias sexuales; a partir del dimorfismo sexual han clasificado a los individuos, cuando menos en dos géneros: masculino y femenino, pero hay sociedades que reconocen de manera positiva más géneros sobre criterios combinados sexuales, de edad, preferencias eróticas, fertilidad y otros. (Lagarde, 2015, p.60-61).

El género se aprende y se interioriza a través de la socialización, que es un proceso en el transcurso de la vida, donde se aprende a ser hombre o a ser mujer, para comportarse y pensarse como tal.

“No se nace mujer: llega una a serlo. Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana” (Beauvoir, 1949, p.87).

Este enfoque se convierte en transversal, para poder visibilizar las oportunidades y dificultades de las jóvenes madres y jóvenes embarazadas.

- **Corresponsabilidad**

Corresponsabilidad significa compartir responsabilidades. Una condición básica para ejercerla es asumir (internalizar, ser consciente) que se tienen responsabilidades. Para comprenderla mejor es necesario detenerse un momento en el concepto de responsabilidad que, para efecto del trabajo que realizamos, hace referencia a un

compromiso u obligación individual o social para con algo, en este caso, la promoción, protección y realización de los derechos humanos, que, de forma más acotada, se traduce en mejor acceso y calidad de servicios públicos (SOLIDAR/SUIZA-AOS, 2015)

Por tanto, corresponsabilidad para SOLIDAR/SUIZA-AOS implica un compromiso mutuo entre el Estado y la ciudadanía para la realización de los derechos humanos. Supone que el Estado y sus instituciones (en todos sus niveles) asumen y cumplen sus funciones y responsabilidades y los/as ciudadanos/as sus derechos y deberes y que, entre ambos, articulan, coordinan y comparten esfuerzos para el logro de ese objetivo común. En esta línea contribuye a modelar una forma de actuación del Estado y de la ciudadana. En el primer caso, promueve que el Estado sea transparente, efectivo, rinda cuentas, y abra espacios para la participación ciudadana, en el segundo, que los/as ciudadanos/as se involucren y participen con derechos y deberes en la gestión de lo público y en los temas referidos al bien común.

Corresponsabilidad entraña disponibilidad a concertar, a alcanzar acuerdos, a establecer alianzas/redes para desarrollar acciones compartidas en un marco de cooperación y colaboración donde cada quién asume su cuota de responsabilidad. En este sentido contribuye a ampliar la democracia y el ejercicio ciudadano, así como a mejorar la gestión pública y garantizar la sostenibilidad de las acciones / políticas públicas. (SOLIDAR/SUIZA-AOS, 2015).

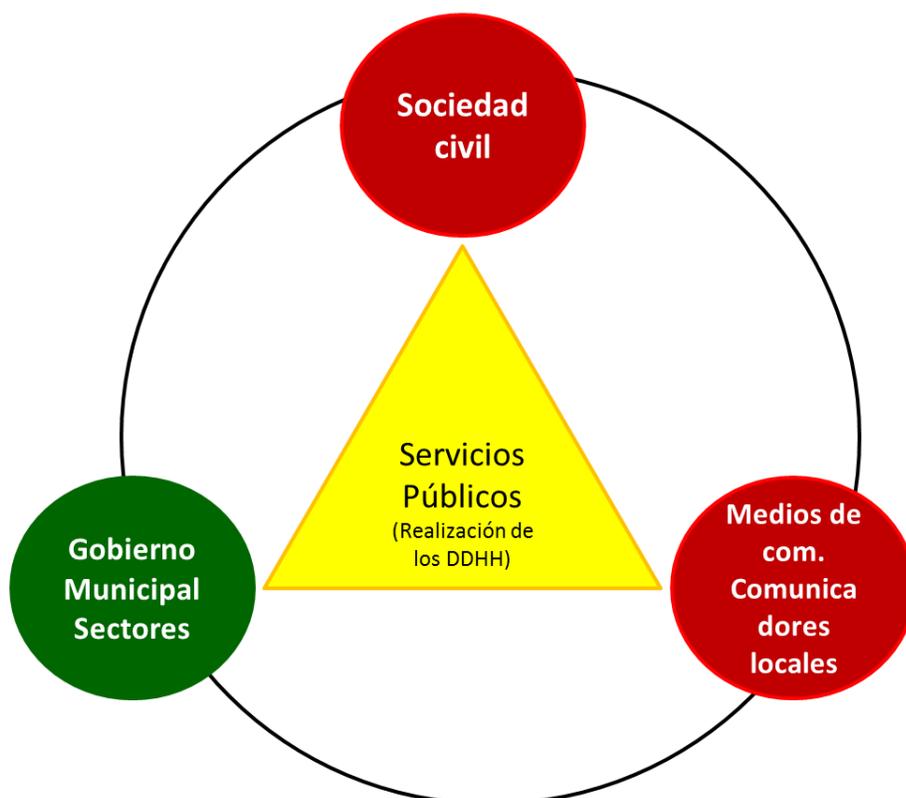
Desde el enfoque de SOLIDAR/SUIZA-AOS, la corresponsabilidad puede operar en tres niveles “Estado – Estado; Sociedad - Sociedad y Sociedad y Estado”. El primer caso hace referencia a la concurrencia entre instancias del mismo Estado, por ejemplo, la articulación entre el Gobierno Municipal y el sector salud o educación para mejorar la salud y la educación, o en el caso de la lucha contra la violencia entre el ministerio de justicia, el poder judicial, la policía y los gobiernos municipales. En el segundo caso, refiere a la acción conjunta entre los miembros y diversas organizaciones de la sociedad, por ejemplo, en el caso del mejoramiento de la educación, entre Juntas de Padres de Familia, organizaciones estudiantiles, maestros/as e iniciativas de ciudadanos individuales. El tercero, refiere a la responsabilidad compartida entre las instituciones estatales y los miembros y organizaciones de la sociedad, por ejemplo, en el caso del

empleo digno, Ministerio de Trabajo, Gobiernos Municipales, sindicatos y organizaciones empresariales.

Para hacer efectivo y práctico el concepto de corresponsabilidad, SOLIDAR/SUIZA-AOS, diseñó y aplicó una propuesta denominada el triángulo de corresponsabilidad. La misma, propone (desde el enfoque de derechos humanos, gobernabilidad democrática y participación y ejercicio de ciudadanía) que el mejoramiento de los servicios públicos municipales comprende una acción compartida entre el Estado (Gobierno Municipal e instancias sectoriales), la sociedad civil (ciudadanos/as individuales y organizaciones sociales) y los medios de comunicación/comunicadores locales (Separa a los medios de comunicación/comunicadores locales a objeto de visibilizarlos como sujetos miembros de las redes y aliados estratégicos).

Figura 1

El triángulo de la corresponsabilidad



Fuente: SOLIDAR/SUIZA-AOS, 2015

La estrategia también se caracterizó por ser flexible, pertinente, participativa e interdisciplinaria:

- Flexible, es decir la posibilidad de adaptación respecto a diferentes condiciones que presenta el grupo, manteniendo la característica principal que es ser joven. Que considera las diversidades de vivencias sociales y culturales, existiendo leves modificaciones de lenguaje para mejorar la comprensión.
- Pertinente, ya que responde a la atención de un grupo vulnerable haciendo una acción afirmativa. Ya que dejar de realizar en este grupo poblacional, se mantendría su desventaja personal y desigualdad económica y política.
- Participativa, puesto que las y los jóvenes serán quienes se van a implicar y serán parte de los diferentes procesos, además, esta estrategia abarca importantes esferas, como el saber, hacer y decidir vinculado al trabajo colaborativo y cooperativo.
- Interdisciplinaria, ya que vincula varias áreas psico-socio-cultural y económicas. Además, respecto a la formación técnica se vincula a diferentes especialidades.

En el mes de julio, a partir de la convocatoria que realizó la Unidad de la Juventud el GAMV, se inició el proceso de capacitación con 27 mujeres y hombres jóvenes, Las capacitaciones se realizaron una vez por semana, con una duración de tres horas, por cuatro meses (de julio a noviembre).

Inicialmente las capacitaciones eran mixtas y estaban juntos jóvenes mujeres y hombres. En estos espacios se identificó a varias mamás jóvenes que llegaban tarde a las capacitaciones e iban acompañadas de sus hijas/os, y otras faltaban con mayor frecuencia debido a que no tenían con quien dejar a sus hijos e hijas.

Indagando más, se supo que la capacitación que recibían en el proyecto era la única capacitación que recibían a diferencia de las y los otros jóvenes que estaban asistiendo a institutos o universidades. Se evidenció que las jóvenes mamás estaban en desventaja y no estaban en las mismas condiciones que el resto de las y los jóvenes.

Las secuelas psico-sociales del embarazo en mujeres jóvenes se reflejan en el cambio trascendental de sus proyectos de vida y en la deserción en los diferentes niveles educativos. Además, las jóvenes no están preparadas para la maternidad y experimentan depresión, ansiedad, resentimiento y sentimientos de fracaso, vergüenza, culpa y negación (Flores-Valencia, Nava-Chapa, & Arenas-Monreal, 2017).

Las mamás jóvenes -por lo general-, atravesaron un proceso en el que tuvieron que enfrentar diferentes dificultades para asumir su maternidad. Muchas de ellas, aún vivían con sus hijas/os bajo el techo de los padres, lo que hace que la familia se amplíe y las responsabilidades de padres/madres no solamente sea con sus hijas/os sino con sus nietas/os. Las jóvenes se quedan en sus casas y no tienen los medios para generar una fuente de ingresos, por lo que reciben una sanción social de parte de su entorno familiar y también de la comunidad por ser una mamá joven o por ser joven y esto puede conllevar a bastantes secuelas en el desarrollo de su personalidad, autoestima y otros.

Las mamás jóvenes, generalmente asumen el cuidado de sus hijas/os, lo que provoca que tengan menos posibilidades de acceder a oportunidades de trabajo, ya que en las entrevistas de trabajo se valora negativamente el que las postulantes tengan hijos/as, lo que significa una desventaja para los empleadores. Por otro lado, si las jóvenes mamás desean continuar su formación y no cuentan con el respaldo familiar o no tienen con quien dejar a sus hijas/os, deben relegar su crecimiento profesional. Si bien existen guarderías y pueden acceder a ellas, estos espacios no funcionan en los horarios que se presentan los trabajos o los cursos de formación.

Es así que el impacto social del embarazo en mujeres jóvenes se visibiliza en el abandono de los estudios al confirmarse el embarazo o durante la crianza, como consecuencia se presenta dificultad para conseguir empleos permanentes con salarios adecuados y beneficios sociales. La relación de pareja puede ser de menor duración e inestable y los altos costos en la atención obstétrica (Flores-Valencia, Nava-Chapa, & Arenas-Monreal, 2017).

A partir de los elementos identificados surge la necesidad de efectivizar una acción afirmativa a favor de este grupo, que se constituye en una población aún más vulnerable dentro del grupo de las y los jóvenes. Por ello se planteó elaborar e implementar un programa de habilidades

socioemocionales con jóvenes embarazadas y mamás jóvenes y así brindar una alternativa para que ellas puedan continuar su desarrollo personal.

2.2.2.2. Desarrollo del programa de habilidades socioemocionales

A partir de los hallazgos se partió de la premisa de generar un proceso de intervención diferenciado porque las necesidades que tenía el grupo de jóvenes embarazadas y mamás jóvenes eran diferentes de las necesidades del resto de las y los jóvenes.

Es así que entre enero y marzo de la gestión 2019 se elaboró el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y mamás jóvenes, bajo un enfoque integral e interdisciplinario.

El programa tenía el objetivo de contribuir al desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades socioemocionales de madres jóvenes y/o jóvenes embarazadas.

Al inicio fue necesario definir que se entendía por “emoción”, palabra que proviene de la raíz latina “motere”, que significa “moverse”, lo que sugiere que la tendencia a la acción está implícita en las emociones (West, 2016). Cuando “te emocionas” o experimentas una emoción, es probable que se presente ciertas tendencias a actuar de determinada forma, como por ejemplo huir o alejarte de una situación que provoca miedo o repulsión. La manera en la que se reacciona ante una emoción está mediada por la valoración cognitiva, es decir, la interpretación de los indicadores verbales y no verbales de la conducta: las palabras, gestos, movimientos corporales, tonos e intensidad de voz que se utilizan son factores que afectan la expresión y la regulación de las emociones (García, 2018).

Si bien para la psicología estos procesos no son nuevos, sí lo es la forma en la que se concibe las habilidades sociales y emocionales, que han pasado de ser consideradas como rasgos fijos de personalidad a habilidades que se pueden aprender y mejorar (García, 2018).

En el año 1983 Howard Gardner se refirió a diversos tipos de inteligencia que tienen relación con categorías que actualmente se conocen como habilidades socioemocionales (HSE), por

ejemplo, el autoconocimiento, que Gardner (2001) llamó inteligencia intrapersonal y que definió como:

La capacidad de distinguir un sentimiento de placer de uno de dolor y, con base en ese tipo de discriminación, de involucrarse más en una situación o de retirarse de ella. En su nivel más avanzado, el conocimiento intrapersonal permite a uno descubrir y simbolizar conjuntos complejos y altamente diferenciados de sentimientos (p. 189).

Daniel Goleman (1995), basado en los trabajos de Gardner, acuñó el término de inteligencia emocional para referirse a la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados de ánimo propios y ajenos.

Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

Posteriormente Bar-On (2006) retoma la inteligencia emocional y las habilidades sociales como parte indispensable del desarrollo humano y la interacción con otros, estableciendo el concepto de habilidades socioemocionales.

Las habilidades socioemocionales se definen como “el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales en uno mismo y los demás” (Bisquerra, 2003, p. 22).

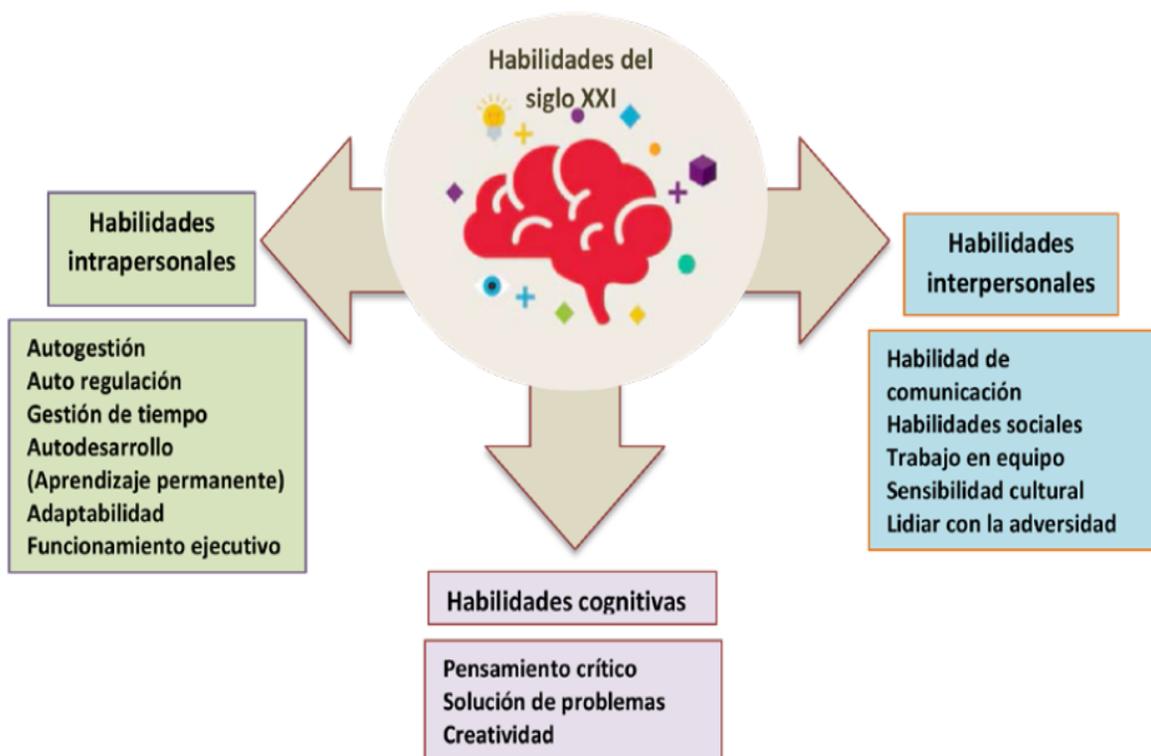
En ese sentido, las habilidades socioemocionales son aquellas herramientas que permiten conocerse mejor como personas, manejar las emociones propias, comunicar efectivamente, resolver conflictos, plantear y alcanzar metas, manejar el estrés y tomar decisiones reflexivas. (Aranda Romo & Caldera Montes, 2018)

El desarrollo de estas habilidades es de suma importancia esto debido a que ayudan a fortalecer la identidad y autoestima de los jóvenes, contribuyen al proceso de enseñanza-aprendizaje, mejoran el desempeño académico y permiten prevenir conductas de riesgo (Rodríguez, 2015).

La UNESCO señaló como fundamentales para el aprendizaje en el siglo XXI, habilidades socioemocionales como la colaboración, la comunicación, el aprendizaje informal, la productividad y la creación de contenido. De igual forma, resalta la importancia de diferentes competencias, como las personales (capacidad de iniciativa, resiliencia, responsabilidad, asunción de riesgos y creatividad), las sociales (trabajo en equipo, trabajo en red, empatía y compasión) y las de aprendizaje (gestión, organización, capacidades metacognitivas y habilidad para convertir las dificultades en oportunidades, o de transformar la percepción del fracaso y la respuesta al mismo), competencias que resultan de suma importancia tanto en el mundo laboral y académico como en el aspecto personal (Scott, 2015; como se cita en García, 2018).

Figura 2.

Habilidades del Siglo XXI

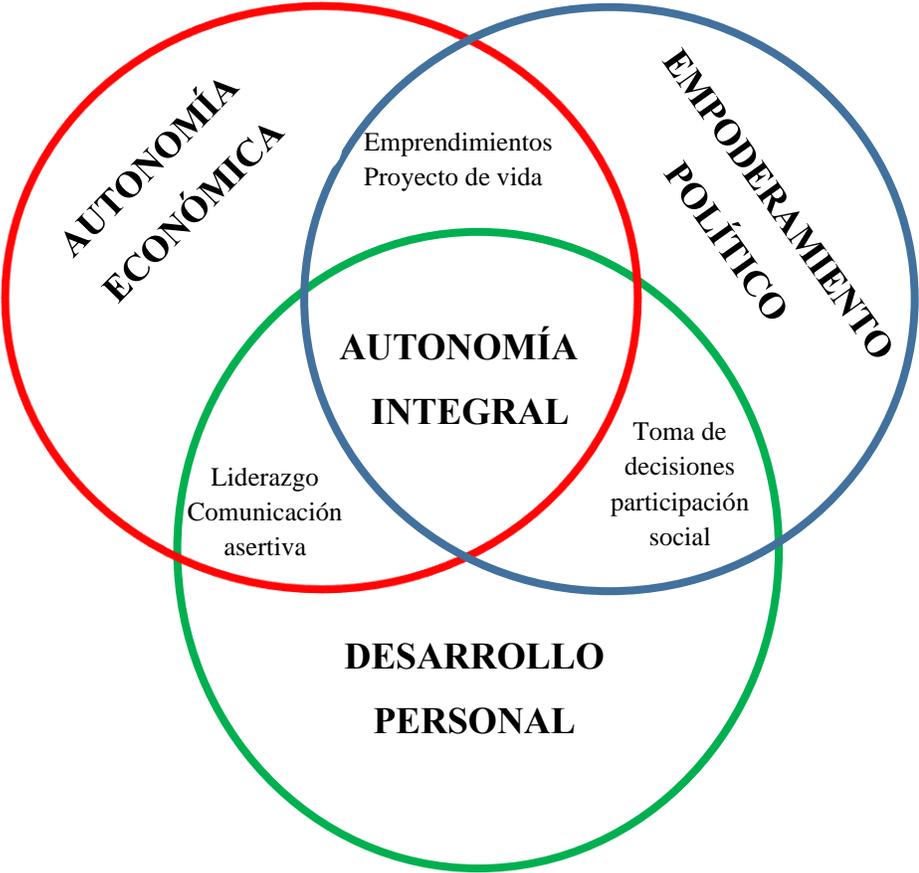


Fuente: García, B (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. Revista Digital Universitaria. Vol. 19. Núm. 6. México.

Con base en los referentes conceptuales precedentes y en los lineamientos de la estrategia de implementación del proyecto “Fuerza Joven”, se determinó estructurar el programa de habilidades socioemocionales en tres áreas: desarrollo personal, empoderamiento político y autonomía económica.

Figura 3.

Áreas de intervención del Proyecto Fuerza Joven



Fuente: Estrategia de intervención Proyecto Fuerza Joven. SOLIDAR SUIZA /AOS, 2019

El área de Desarrollo Personal buscó contribuir al fortalecimiento y/o restablecimiento de relaciones interpersonales (familia, amistades y comunidad en general) de mujeres adolescente y jóvenes que vivían un embarazo y maternidad temprana. Esta área buscaba cooperar en la aceptación de la situación vivida, resignificándola para beneficio suyo y de su hijo/a y, colaborar

en la identificación de experiencias positivas, bajo la lógica de los aprendizajes que dejan las situaciones vividas para llegar a desarrollar de una visión de presente, como de futuro.

En el área de Empoderamiento Político, se abordó el conocimiento de los derechos para promover su ejercicio y la participación individual y colectiva de madres jóvenes y adolescentes mujeres en los espacios municipales, departamentales y nacional.

El área de autonomía económica abarcó la capacitación de emprendimientos y habilidades socioemocionales orientadas a emprendimientos. Esta es una arista importante ya que se conoce que las mujeres tienen menor acceso a recursos económicos y productivos, como a la capacitación, tierra y tecnologías, lo que hace que las mujeres se mantengan en desventaja en la sociedad. De ahí que contar con habilidades, que les permitan acceder a mejores condiciones de vida, es vital, para afrontar las desigualdades de género.

Para cada área se seleccionaron contenidos específicos que se organizaron en 13 sesiones de capacitación. Se planificó que las sesiones tuvieran una duración de 180 minutos y se implementaran una vez a la semana bajo la lógica de un proceso gradual y secuencial de información, análisis, desarrollo y concienciación, transversalizando los enfoques de equidad de género y derechos humanos.

Las actividades que se plantearon en las sesiones respondían a una lógica participativa, que pasa de lo individual a lo grupal. También se indagó sobre la experiencia de vida de las participantes a partir de ejemplos, análisis, debate y reflexión con la finalidad de que se construya y consolide de forma vivencial, el aprendizaje que se da a través de la interacción entre las madres jóvenes, trabajos grupales e individuales, juego de roles y reflexiones.

A continuación, se presenta un esquema del programa de habilidades socioemocionales con sus tres áreas, 13 sesiones capacitación y 43 contenidos.

Tabla 1.

Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes

ÁREA	SESIONES	CONTENIDOS
Desarrollo personal	1º Sesión: “Ser Persona”	· Prioridades y desafíos en la vida
	2º Sesión: “Autoestima”	· Historias y discursos dominantes o subordinadas que sostienen pensamientos limitantes · Lo que aprendí para lograr mis objetivos y metas, superar dificultades y generar retos
	3º Sesión: “Resiliencia”	· Despedida a las relaciones violentas y situaciones que dificultan el logro de objetivos y metas. · Explorar los efectos que ha tenido en su vida la violencia y los aspectos que le sirvieron para salir de ella. · Identificar un lugar no problemático, desde el que puede actuar para liberarse de la situación que obstaculiza su desarrollo. · Causas de la violencia · Efectos psicológicos de la violencia · Resiliencia · Resignificar experiencias
	4º Sesión: “Comunicación Asertiva”	· Formas de percibir la realidad · Historias de vida · Aprendizajes que se pueden desaprender · Importancia de tener opciones para lograr el cumplimiento de lo que nos proponemos
	5º Sesión: “Apego”	· Marcar los hitos en el desarrollo de su vida · Cuidado, protección, legitimación · Tipos de apegos y sus efectos en la vida de las personas
Empoderamiento político	6º Sesión: “Redes, Participación”	· Trabajo en equipo · El Liderazgo · Redes · Participación · Democracia · Representación
	7º Sesión: “Incidencia, Empoderamiento y Derechos de las Mujeres”	· Empoderamiento · Tipos de empoderamiento · Aspectos a considerar para lograr el empoderamiento · Incidencia · Actores Claves · Redes · Derechos de las mujeres · Por qué derechos especiales para las mujeres

ÁREA	SESIONES	CONTENIDOS
Autonomía Económica	8° Sesión: Espíritu Emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> · Emprendimiento · Emprendedor/a · Virtudes y actitudes de un/a emprendedor/a · Empresario/a vs. emprendedor/a · Aptitudes del emprendedor/a – empresario/a · Trabajo en equipo
	9° Sesión: “Idea de Negocio”	<ul style="list-style-type: none"> · Rubros y tipos de negocios · Recursos de un emprendedor/a (económicos, humanos, técnicos) · Importancia del contexto · Idea de negocio · Necesidad, bien y servicio · Competencia · Ciclo de vida de un proyecto · Puntualidad · Orden · Organización · Disciplina
	10° Sesión:” Diagnostico e Investigación de Mercados”	<ul style="list-style-type: none"> · El mercado, la oferta y la demanda · Tipos de mercados · Investigación de mercados (consumidor, producto y mercado) · Segmentación de mercados (perfil del/la consumidor/a) · Importancia de la localización del negocio · Las 4 P. (Producto, precio, plaza y promoción) · Limpieza · Higiene personal
	11° Sesión:” Plan de Negocios – P1”	<ul style="list-style-type: none"> · Plan de negocio · Utilidad de un plan de negocios · Estructura del plan de negocios · Elaboración del plan de negocios Parte I (Datos generales, mercado clientela, competencia, 4P) · Comunicación asertiva · Proactividad
	12° Sesión:” Plan de Negocios - P2”	<ul style="list-style-type: none"> · La organización · Proyección de ventas · Plan de producción · Inversión y financiamiento · Flujo de caja · Optimización de recursos (equipos, productos, servicios) · Maximización de rendimiento
	13° Sesión:” Socializando nuestros emprendimientos”	<ul style="list-style-type: none"> · Plan de negocios · Negociación y resolución de conflictos

Fuente: Módulos de capacitación del Programa de habilidades socioemocionales

En cada área se contemplaron contenidos favorables al desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades socioemocionales y contenidos vinculados con los ejes del proyecto. En ese sentido, se desarrollaron sesiones de capacitación bajo las siguientes concepciones y/o enfoques.

a) Autoestima

Dentro de las muchas definiciones que hay sobre el tema, se describen algunas de ellas:

El concepto de autoestima fue originalmente introducido por William James (1890) para referirse a la medida en que las personas se evalúan a sí mismas de acuerdo al éxito o fracaso percibido en alcanzar sus objetivos. Desde entonces, la autoestima ha sido considerada tradicionalmente un componente evaluativo del concepto del sí mismo (Purkey, 1988; Watson & Clark, 1984).

Moris Rosenberg (1989), combinó los enfoques dispares de la psicología del desarrollo y la clínica con el enfoque sociológico sobre la importancia de la estructura social para desarrollar un enfoque integral de su formación, a lo largo del ciclo vital (Owens, Stryker & Goodman, 2006). Diversos autores observan que esta percepción del sí mismo se construye en el marco del proceso de socialización (Thomas, Gecas, Weigert & Rooney, 1974), en la interacción con diferentes agentes socializadores tales como la familia, los grupos de pares, los medios de comunicación o las instituciones religiosas o educativas (Oñate, 1989). De acuerdo con Rosenberg (1989) estos agentes imponen al niño un estilo característico de la vida, un conjunto de valores y un sistema de creencias e ideales que, imperceptiblemente, proporcionan las bases para autoevaluarse. Desde este punto de vista, muy poco de la "naturaleza humana" es innata; más bien las personas construyen mediante la socialización una comprensión de quiénes son y cuál es su lugar en el sistema social (Owens et al., 2006). La mayoría de los trabajos observan que la autoestima depende en gran medida de la percepción de autoeficacia, la capacidad de alcanzar los objetivos personales y de la valoración del entorno (Harter, 2012; De Wals, & Meszaros, 2011).

Si bien la autoestima se gesta en el marco de las interacciones sociales a lo largo de todo el ciclo vital, se observa que la infancia, adolescencia y juventud son las etapas de mayor relevancia

para su formación (Craig & Baucum, 1992; Rice & Vestal, 2001). A lo largo de estas etapas, se han identificado diversas problemáticas que afectan negativamente el desarrollo de la autoestima ya sea por inhibir la autoeficacia o por ausencia de apoyo social.

b) Autoconcepto

Durante largo tiempo el autoconcepto se ha considerado un constructo unidimensional y global. Los primeros planteamientos históricos sobre autoconcepto se basaban en la idea de que las percepciones que cada cual tiene de sí mismo forman un todo indivisible y global, por lo que para poder entender el autoconcepto propio había que evaluar esa visión general. En la actualidad, sin embargo, se acepta una concepción jerárquica y multidimensional (Shavelson, Hubner y Stanton, 1976) según la cual el autoconcepto general estaría estructurado en varios dominios (académico, personal, social y físico) cada uno de los cuales se dividiría a su vez en dimensiones de mayor especificidad (Axpe y Uralde, 2008).

Este constructo se ha definido como las percepciones del individuo sobre sí mismo, las cuales se basan en sus experiencias con los demás y en las atribuciones que él mismo hace de su propia conducta (Shavelson, Hubner y Stanton, 1976), así como el concepto que el individuo tiene de sí mismo como un ser físico, social y espiritual (García y Musitu, 1999).

Algunos autores, como Harter (1986), realizan aportaciones interesantes, como que el autoconcepto general o global va a estar determinado por el grado de importancia que demos a cada uno de los componentes específicos. Si al autodescribirnos nuestros juicios de valor son satisfactorios, entonces obtendremos un autoconcepto global positivo. En el caso contrario, generaremos sentimientos negativos y, por tanto, repercutirá en un autoconcepto global negativo (Cazalla Luna & Molero López-Barajas, 2013, p:44)

La importancia del autoconcepto reside en su relevante aportación a la formación de la personalidad, pues tiene que ver con la competencia social, ya que influye sobre la persona en cómo se siente, cómo piensa, cómo aprende, cómo se valora, cómo se relaciona con los demás y, en definitiva, cómo se comporta (Clemes y Bean, 1996; Clark, Clemes y Bean, 2000). Según Vera y Zebadúa (2002), el autoconcepto se considera una necesidad humana profunda y

poderosa, básica para la vida sana, con un buen funcionamiento y para la autorrealización. Está relacionado con nuestro bienestar en general. Muchos de los problemas psicológicos actuales como la depresión o los malos tratos conyugales se relacionan con un autoconcepto bajo o defectuoso (Cazalla Luna & Molero López-Barajas, 2013, p:44)

c) Autoimagen

Vernieri (2006) define que la autoimagen es la aceptación positiva, de lo que se refleja a otros, que está basada en la apariencia personal y el cuidado que se tiene de sí mismo, el adolescente tiene que estar firme en su autoimagen amarse, quererse.

Para poder enfrentarse a todo comentario de los pares, pero también tiene que tener claro que el individuo es único, por lo tanto, debe conocer sus habilidades, capacidades como sus limitaciones, con un ambiente favorable, los medios adecuados se forma su imagen, porque es una conducta aprendida, todo ello contribuye a buen desempeño en medio ambiente.

Beauregard, Bouffard y Duclos (2005) explican que la autoimagen es tener la representación del valor personal que se reconoce, como un conjunto de actitudes o creencias, para enfrentarse a la vida, la autoimagen se representa de una forma afectiva que se hace uno mismo, son pensamientos positivos, de sus cualidades habilidades, la capacidad para enfrentarse a los desafíos y poder superar las dificultades, con optimismo con la certeza que el adolescente va a transmitir su autoimagen a las demás personas retribuyéndole la confianza seguridad en sus actos, sentimientos, al igual que sus capacidades físicas, intelectuales, sociales, actitudes.

Powell (2005) comenta que la construcción de la autoimagen es la raíz de un concepto que tiene el adolescente de sí mismo o de cada individuo, son los pensamientos o sentimientos que tiene el individuo como persona, estos pueden ser acertados o equivocados, tiene el derecho de decidir cómo quiere manejar su autoimagen con el mismo y con las demás personas.

d) Resiliencia

Según Villalba y Quesada (2003) se define la resiliencia como un concepto holístico e interdisciplinario que explora enfoques alternativos en los procesos de ayuda en la intervención

social que permite fomentar capacidades personales e interpersonales además de fuerzas internas que despliegan para aprender y crecer a través de las situaciones de adversidad.

El concepto de resiliencia empleado para las ciencias sociales, lo acuñó Michael Rutter (1972) a partir de estudios centrados en personas que habían vivido situaciones adversas como ser en campos de concentración, niños pobres de la calle y mujeres que habían sido maltratadas, observa que éstas seguían adelante y poseían la capacidad para tener una adecuada calidad de vida a pesar de las experiencias dolorosas. Este autor propone el concepto de “mecanismos protectores” (1993) trabajado con equipos multidisciplinarios y analiza cómo a pesar de las condiciones adversas, como la violencia y el maltrato desde temprana edad, los niños pueden convertirse en adultos bien desarrollados.

Una de las definiciones más sobresalientes la hace E. Grotberg (2001) considera a la Resiliencia como la capacidad humana para enfrentar, sobreponerse y fortalecerse o transformarse por las experiencias de adversidad. Propone una estructura de factores fundamentales que inciden en el desarrollo del resiliente Un Soporte social (yo tengo), las habilidades que desarrolla la persona (yo puedo) y la fortaleza interna que caracteriza el psiquismo de la persona (yo soy y yo estoy).

En el año 2005, Vanistendael hace referencia al término de Resiliencia dentro de las ciencias sociales y humanas como la capacidad que tienen las personas para enfrentar y superar experiencias traumáticas, estresantes y de riesgo, así como de recuperar su nivel o ritmo de vida, al observar que se existen personas que se fortalecen e incluso se transforman por las experiencias adversas.

La definición propuesta por Quiñonez (2006) aporta sugiriendo que el sujeto es capaz de replantear nuevas miradas y posibilidades a sus actuaciones en el mundo, elaboración que logra mediante una fluidez de pensamientos, sentimientos y acciones de manera creativa llegando a generar otras maneras de percibir y actuar en el mundo que ha sido transformado o destruido por los eventos traumáticos y/o adversos que afronta.

e) Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y pre-verbalmente en forma apropiada de acuerdo a la cultura y a las situaciones, entonces un comportamiento asertivo implica un conjunto de pensamientos, sentimientos y acciones que ayudan a la persona a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable, además de solicitar consejo o ayuda en momentos de necesidad (Mantilla, 2002; OMS, 1999).

La comunicación en los seres humanos es esencial, dependerá de la forma en la que se comunica su relación con el entorno, en este sentido Watzlawick (1997) plantea elementos denominados los axiomas de la comunicación: a) es imposible no comunicarse, b) la comunicación tiene un nivel de contenido y uno de relaciones. c) las relaciones dependerán de las secuencias de comunicación entre las personas. d) la comunicación puede ser digital (verbal o escrita) o analógica (no verbal) y e) interacción simétrica y complementaria.

En el marco del entrenamiento y desarrollo de la asertividad como una habilidad para la vida, existe la visión de que ésta ayuda a establecer relaciones interpersonales más funcionales, directas y auténticas.

La comunicación se entiende como “una conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los derechos personales, sin negar los derechos de los otros” (Monjas, 1996, p. 29).

Otros autores que definen comunicación asertiva son Da Dalt de Mangione y Difabio de Anglat (2002), quienes indican que la asertividad es “la capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias, en situaciones interpersonales, de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad. La ventaja de ser asertivo o asertiva es que la comunicación es más fluida y más sana, lo que a la vez ayuda a evitar conflictos posteriores.

La asertividad, puede ser definida como la comunicación de las opiniones, creencias, sentimientos y deseos personales de una forma directa, honrada y adecuada (Lange y Jakubowski, 1976). La conducta asertiva mantiene un gran respeto de los derechos personales

y de los derechos de los demás, considerándola como una herramienta para lograr relaciones interpersonales más satisfactorias, usualmente ha sido vinculada a la resolución de situaciones conflictivas, con el rechazo de peticiones de otros/as y con la preocupación de satisfacer los propios deseos; sin embargo, la asertividad también incluye las expresiones positivas, En síntesis, la asertividad es la habilidad para transmitir a otra persona posturas, opiniones, creencias, ideas o sentimientos de manera clara, oportuna, eficaz, sin sentir incomodidad ni culpa, en un marco de respeto al otro/a.

Según Gil Adi (2000) refiere que una persona asertiva es la persona que posee la habilidad para expresar emociones y pensamientos, facilitando actuar en pro de los mejores intereses y derechos, sin infringir o negar los de los demás.

Otro autor indica que este individuo tiene la capacidad de defender los derechos, expresar desacuerdos y sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el pasivo, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo (Riso, 2002).

De acuerdo a Gil Adí y Ruiz, N. (2006) Las características de una persona asertiva son:

- Expresar espontáneamente los gustos e intereses.
- No estar de acuerdo con alguien abiertamente
- Realizar escogencias con confianza
- Lograr metas
- Mejorar la autoestima
- Llevar relaciones más honestas con los demás
- Palabras objetivas y directas
- Mensajes en yo
- Comunicar cariño
- Contacto visual
- Postura firme y relajada
- Voz: Firme; calurosa; relajada; bien modulada.
- Manos: Movimientos relajados, naturales y acogedores.

La comunicación asertiva, además de permitir la expresión de cumplidos o halagos, así como su aceptación, puede ser una herramienta útil para generar cambios en las otras personas, al elogiar con calidez y sinceridad las conductas deseadas o que sean más permanentes en otros/as. Los beneficios de ejercitar la aceptación asertiva son el reforzar de manera activa y directa los aspectos positivos de los/as otros/as puede disponerlos a cambiar sus conductas, reforzando la capacidad individual de influir en los y las demás.

García y Mata (2001), rescatan algunas estrategias que ayudan a mantener una comunicación adecuada:

- Controlar los impulsos: controlar sentimientos y pensamientos antes de hablar.
- Pedir disculpas cuando sea necesario.
- Evitar recurrir a amenazas
- Aceptar las derrotas
- Respetar a las demás personas: reconocer que la otra persona es importante. Escuchar lo que la otra persona expresa.
- Ser empático: escuchar con atención, tratar de comprender a la otra persona, cómo se siente.
- Intercambiar información: pensar con qué palabras y de qué forma decimos las cosas, evaluar si el mensaje transmitido está siendo bien recibido y entendido.
- Desarrollar habilidades de comunicación no verbales: sonrisas, miradas, contacto físico, gestos en general.
- Expresar emociones: manejar el enojo, clarificar y comunicar adecuadamente los sentimientos.
- Emitir mensajes oportunos y adecuados: tener cuidado con lo que se dice, cómo y cuándo se dice.
- Fomentar una comunicación en relación de igualdad.
- Resolver adecuadamente los conflictos.
- Modificación del pensamiento disfuncional, o de las ideas irracionales que nos impiden comunicarnos y lograr metas propuestas.

f) Apego

La teoría del apego fue originalmente formulada por el psicoanalista británico John Bowlby en el Instituto Tavistock de Londres. En 1950, la Organización Mundial de la Salud le encargó presidir una investigación sobre el influjo de la relación madre-hijo en los primeros años de vida; de este estudio científico nació la teoría del apego, que luego ha formado parte del bagaje intelectual de muchos psicólogos psicoanalíticos, comportamentales y cognitivos (Prada, 2004).

En 1958 Bowlby introdujo por primera vez la teoría del apego en el artículo “the nature of the child’s tie to his mother”, siendo la más aceptada para explicación del vínculo madre-hijo, ya que este vínculo surge porque la madre alimenta al hijo, asociándose así de forma positiva la satisfacción de necesidades primarias como el hambre y la presencia de la madre (Cassidy y Shaver, 1999).

No obstante, a pesar de mostrar una indudable orientación etológica al considerar el apego entre madre e hijo como una conducta instintiva con un claro valor adaptativo, su concepción de la conducta instintiva iba más allá de las explicaciones que habían ofrecido etólogos como Lorenz, con un modelo energético-hidráulico muy en consonancia con los antiguos postulados de la física mecánica. Basándose en la teoría de los sistemas de control, Bowlby (1969) planteó que la conducta instintiva no es una pauta fija de comportamiento que se reproduce siempre de la misma forma ante una determinada estimulación, sino un plan programado con corrección de objetivos en función de la retroalimentación, que se adapta, modificándose, a las condiciones ambientales. (Oliva Delgado A., 2004, pág. 65).

Del mismo modo, Fernández (2002) sustentó que el estudio de Bowlby se basó en tres publicaciones muy importantes: “la naturaleza del vínculo entre el niño y su madre”, “angustia de separación” y “tristeza y duelo”; para luego considerarse su trabajo principal, denominado la trilogía *Attachment and loss* (apego y la pérdida). En estos trabajos, propuso una teoría que se explica de la siguiente manera: Todo ser humano desde que nace, desarrolla una vinculación especial hacia una única persona con la cual se mantiene constante y por general esta suele ser la madre. Al realizarse la separación con la figura de apego, expresa una reacción afectiva observable como protesta, desesperación, y desapego; esta conducta realizada por el menor es

una necesidad primaria que no será sustituida por ninguna otra necesidad básica. Estas conductas de apego permanecen desde la cuna hasta la tumba, articulándose en torno a Modelos internos de trabajo. Estos modelos internos de trabajo son representaciones mentales que se van forjando a través de interacciones repetidas diariamente entre niños y padres durante la infancia, llegando a activarse en determinadas situaciones, así mismo se desarrollan con el fin de mantener proximidad a la figura de apego (Dallal, 1997).

Otra de las figuras importantes en esta teoría, es Mary Ainsworth, quien realizó un experimento conocido como la situación extraña. Dicha investigación se diseñó en un laboratorio en la que, a lo largo de ocho episodios, el niño sufría separaciones y encuentros con la madre y con una persona extraña para el bebé. De estos ocho episodios, se identificaron tres tipos de apego: Seguro, evitativo y resistente. A esto se suma Main y Salomón (citado por Repetur y Quezada, 2005) quienes añadieron un cuarto apego desorganizado (Requena y Sainz, 2009), (Trujillo y Martín).

La teoría del apego ha ido expandiéndose en las últimas décadas, tanto a la comprensión de otro tipo de relaciones (hermanos, amigos, pareja) como a etapas evolutivas posteriores. Una de estas etapas es la adolescencia, momento de profundas transformaciones cognitivas, emocionales y sociales que van a tener una repercusión directa sobre el significado y expresión de los procesos de apego. Así, el surgimiento del pensamiento formal va a poner a disposición del adolescente una potente herramienta cognitiva que le va a permitir razonar con una mayor complejidad sobre sus relaciones con las figuras de apego, ya sea para pensar en alternativas, compararlas con otras figuras o desidealizarlas y contemplarlas de forma más realista (Allen, 2008). Es en este periodo cuando el sistema de apego podrá ser considerado como una organización global, única e integrada surgida a partir de la reflexión sobre las experiencias relacionales previas, que mostrará estabilidad y que predecirá el comportamiento del adolescente dentro y fuera de la familia. (Oliva Delgado A., 2011, pág. 56).

g) Trabajo en equipo

La Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá (2004), define el trabajo en equipo como “Trabajar en coordinación con otros según acuerdos y metas establecidas para lograr un objetivo

compartido”; al mismo tiempo dice que lograr trabajar en equipo implica: Un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el comportamiento. Trabajar en equipo no es estar reunidos en un espacio, en un mismo momento; es compartir ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta.

Para Barrios Jara (2018) “trabajar en equipo supone identificar las fortalezas y debilidades del conjunto y no sólo de las partes y buscar mecanismos para mejorar continuamente la dinámica que se da entre las personas que lo conforman”.

El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración con otros individuos y da como resultado la cohesión. La colaboración mediante el trabajo en equipo es un objetivo ineludible en la educación porque desde allí se cultiva una necesidad social.

El trabajo en equipo en una institución educativa va más allá de las acciones conjuntas con otro u otros, el propósito es alcanzar un mismo fin desde todos los estamentos: directivos, profesores, alumnos y padres de familia.

Finalmente, Barrios Jara (2018) señala que un equipo de trabajo consiste en una agrupación de personas trabajando juntas, que comparten percepciones, tienen una propuesta en común, están de acuerdo con los procedimientos de trabajo, cooperan entre sí, aceptan un compromiso, resuelven sus desacuerdos en discusiones abiertas. Lo anterior, no aparece automáticamente, sino que debe irse construyendo poco a poco. Se trata de una acción colaborativa donde la discusión no es el objetivo sino el medio.

h) Liderazgo

La gestión y la participación requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación y no existe transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

En ese sentido, se entiende por liderazgo al conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las prácticas de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Un gestor tiene presente que: cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña, pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio y, de esta forma, inspirar y motivar a los demás para que conciban el camino de la transformación como posible, además de deseable (IIPE, s/f, p.28).

También el liderazgo es influencia, esto es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Lo ideal sería que se alentara a los individuos a desarrollar no sólo disposición a trabajar, sino también a hacerlo con ahínco y seguridad en sí mismos. El ahínco es pasión, formalidad e intensidad en la ejecución del trabajo, la seguridad es reflejo de experiencia y capacidad técnica. Los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades. Se colocan frente al grupo para facilitar el progreso e inspirarlo a cumplir metas organizacionales. (Koontz - Wehrich, 1996). Estos autores definen cuatro importantes componentes:

- La capacidad para hacer un uso responsable y eficaz del poder.
- La capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en diferentes momentos y situaciones.
- La capacidad para inspirar a los demás.
- Y la capacidad para actuar a favor del desarrollo de una atmósfera conducente a la respuesta ante las motivaciones y al surgimiento de éstas.

El liderazgo tiene que ver, no sólo con “hacer”, sino con “ser”. Los líderes eficaces tienen un alto nivel de autoconciencia. Además, que el liderazgo implica la disciplina de aclarar y profundizar continuamente la visión personal, concentrar las propias energías, desarrollar paciencia, y ver la realidad objetivamente. Esta disciplina comienza aclarando las cosas que realmente son importantes para el líder y vivir al servicio de las aspiraciones propias más altas. (Senge 1994) (Citado en MSH, 2003).

i) Resolución de conflictos

Los conflictos forman parte de la vida de las personas. Surgen de la contradicción entre: posiciones, sentimientos e intereses. Los conflictos son escenarios en los que necesidades y valores son percibidos como incompatibles. En este contexto, prevenir conflictos se vuelve difícil. Lo que corresponde es, resolverlos oportunamente y de manera óptima. Cuando los conflictos son ignorados derivan en violencia, ésta empeora la situación y deteriora las relaciones humanas de manera irreversible. (Corporación Andina de Fomento, 2016).

Los conflictos surgen en torno a la posesión de los recursos (económicos, naturales, ambientales, territoriales), por demandas sociales (laborales, necesidades insatisfechas), por diferencias culturales (prácticas, costumbres, tradiciones), por creencia en que un tipo de valor es el legítimo (generacionales, de género, religiosos) y sobre todo por falta de comunicación (interpretación errónea de mensajes, falta de sinceridad y franqueza). (Dilts, R.,1998).

La existencia de un conflicto es aceptada como parte inevitable del funcionamiento social. La incompatibilidad entre las formas de comportamiento, percepciones, maneras de pensar, objetivos y afectos que expresan las personas y grupos puede generar un conflicto. En correspondencia, la solución al mismo es un proceso cíclico, porque los resultados obtenidos en un momento se pueden transformar en un punto de partida frente a nuevas situaciones y perspectivas (Corporación Andina de Fomento, 2016).

El aprendizaje de la solución de conflictos favorece el desarrollo personal y social, el sentido crítico, la reflexión y la comunicación individual y colectiva. En el mundo actual, se hace necesario desarrollar habilidades específicas para enfrentar situaciones conflictivas; estas

habilidades son variadas e incluyen componentes afectivos, comunicativos, cognitivos y de comportamiento. (Delgado Rodríguez, 2017,p:148)

Según Delgado Rodríguez (20017), la habilidad para resolver un conflicto es esencial en todos los escenarios de la vida, la utilidad de esta habilidad permite tener un mejor desempeño personal, social y laboral. La persona que guía su comportamiento de manera asertiva, positiva, abierta a la crítica y el trabajo en equipo tendrá mayores posibilidades de alcanzar éxito y satisfacción en sus relaciones interpersonales.

Para resolver conflictos, es necesario que las personas y los grupos estén predispuestos a llegar a un acuerdo y tener la voluntad de tomar decisiones que favorezcan a todos. Existen otras estrategias para resolver conflictos, como ser la negociación, mediación y conciliación (Delgado Rodríguez, 2017,p:151).

j) Toma de decisiones

La toma de decisiones consiste en encontrar una conducta adecuada para resolver una situación problemática, en la que, además, hay una serie de sucesos inciertos. Una vez que se ha detectado una amenaza, real, imaginaria, probable o no, y se ha decidido hacer un plan para enfrentarse a ella, hay que analizar la situación: hay que determinar los elementos que son relevantes y obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos y la forma que tenemos de influir en ellos (García Higuera, 2014).

Una vez determinada cual es la situación problemática y analizada en profundidad, para tomar decisiones, es necesario elaborar modelos de acciones alternativas, extrapolarlas para imaginar el resultado final y evaluar este teniendo en cuenta la incertidumbre de cada suceso que lo compone y el valor que subjetivamente se le asigna ya sea consciente o automáticamente. Así se obtiene una idea de las consecuencias que tendría cada una de las acciones alternativas que se han definido y que puede servir para elegir la conducta más idónea como el curso de acción que va a solucionar la amenaza (Gerle, Gómez, Sanchez, & Leal, 2014).

k) Proactividad

Es un término concebido por el psiquiatra y neurólogo austriaco Víctor E. Frankl, que sobrevivió a la experiencia de los campos de concentración y que en 1946 publicó “El hombre en busca de sentido”, en el que definía la proactividad como “la libertad para elegir nuestra actitud frente a las circunstancias que nos ofrece nuestra propia vida. Siempre podemos elegir cómo actuar”. En esta definición Frankl consideraba que en las personas proactivas prevalecía la libertad de elección sobre las circunstancias adversas, pudiendo adoptar sus líneas personales de conducta (Herrero, L.,2014).

Steven Covey considera que la esencia de la persona proactiva es la capacidad de liderar su propia vida. Al margen de lo que pase a su alrededor, la persona proactiva decide cómo quiere reaccionar ante esos estímulos y centra sus esfuerzos en su círculo de influencia, es decir, se dedica a aquellas cosas con respecto a las cuales puede hacer algo. Para Covey la proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento qué queremos hacer y cómo lo vamos a hacer (Pallarés, 2007)

Ralf Schwarzer sostiene que el comportamiento proactivo es la creencia de las personas en su potencial para mejorarse a sí mismas, su situación y a su entorno. Las personas que se rigen por este comportamiento anticipan o detectan estresores potenciales y actúan para prevenirlos. Según esta definición, la proactividad está estrechamente relacionada con la sensación de control y de autoeficacia. Las personas que se consideran eficaces, que piensan que pueden controlar la situación y solucionar sus problemas, tienen más facilidad para emprender la acción. (Pallarés, 2007)

Para Bateman y Crant (1993) la proactividad supone crear cambio, no sólo anticiparlo. Según estos autores ser proactivo no consiste únicamente en tener flexibilidad y adaptabilidad hacia un futuro incierto, sino que es preciso tomar la iniciativa para mejorar un negocio. (Salessi & Omar, 2017).

1) Empatía

Al intentar describir coloquialmente la empatía suele recurrirse a frases como “ponerse en el lugar/en los zapatos de los demás”, buscando una metáfora para la idea de comprender o sentir lo que el otro siente en determinada situación. Desde el ámbito científico no existe una definición unívoca de empatía. Se trata más bien de un campo conceptual en construcción y discusión, en el que recientemente se han realizado algunos intentos de integración (López, Filippetti, & Richaud, 2014, p:38).

El estudio de la empatía es tomado como un elemento o factor que favorece la convivencia entre iguales, siendo importante en la etapa infanto-juvenil, ya que sería en este período cuando las habilidades empáticas aportarían al desarrollo de modelos de pensamiento y comportamiento acordes con las normas grupales, así como a la construcción del autoconcepto. (Chauvie Costabel, 2015, p:9).

Theodor Lipps estudia la percepción del otro, del encuentro entre dos personas, donde nuestros movimientos son expresiones, signos que dicen algo, y en el encuentro con el otro hace fluir la interpretación de lo que uno proyecta, sin tener que utilizar las palabras. Estaríamos frente a un proceso de conexión entre sujeto y objeto, permitiendo que el sujeto encuentre, descubra un conocimiento de sí que hasta ese momento ignoraba, como también el hallazgo de los sentimientos del otro. “Esta proyección sentimental, (Empatía) me permite la comprensión inmediata e intelectual de la expresión del otro. (Lipps, 1923).” (Morgade Salgado, 2000, p: 363).

Lo que intenta describir y estudiar Lipps, es la construcción del conocimiento desde un proceso, no individual, sino con un otro, la necesidad de un proceso de identificación, de objetivación, colaboración con el que se pueda compartir conocimientos, siendo una necesidad primordial para lograr un buen desarrollo de la vida y de la sociedad, mostrando la necesidad inherente de un valor moral y ético de la acción humana en su evolución. (Chauvie Costabel, 2015, p:10).

2.2.2.3. Implementación del programa de habilidades socioemocionales

Una vez que se contó con la estructura del programa y de las sesiones de capacitación, en el mes de marzo de 2019 se realizó la convocatoria a las mamás jóvenes y jóvenes embarazadas a través de diferentes medios de comunicación (radio, canal de televisión local, redes sociales y otros).

Iniciaron la capacitación 15 mujeres jóvenes, todo el proceso duró alrededor de cuatro meses (abril a julio de 2019), con una sesión de tres horas de duración, una vez por semana. Los horarios se establecieron en acuerdo con las participantes.

En los espacios de capacitación, se triangularon y desarrollaron las tres áreas de acción y también se convirtieron en espacios donde las jóvenes podían hablar de temas de su interés, como ser la crianza de sus hijas/os, que por lo general eran menores de cinco años.

Las sesiones de capacitación se convirtieron en espacios “de las jóvenes”, en los que, más allá de aprender o de compartir, las participantes se identificaron, se vieron reflejadas en su realidad en los diferentes roles que desempeñan como de madre, hija, pareja y mujer. Se identificaron con sus pares y se reconocieron virtudes, defectos, con experiencia para resolver problemas o buscar alternativas con sus parejas y familias.

En cada sesión las jóvenes participantes tenían momentos para compartir sus experiencias e inquietudes. Por ejemplo, con mucha confianza se permitieron darse consejos sobre la crianza de sus hijas e hijos. Entonces el proceso de capacitación fue un espacio pertinente que pudo responder a sus necesidades, fue un espacio que logró integrar al grupo de mamás, que, de alguna manera en la mayoría de los casos, estuvieron absorbidas por su condición de ser madre y relegadas por la familia y el entorno social.

De esta forma se realizaron las capacitaciones para jóvenes mamás bajo una perspectiva integral, sobre emprendimientos, habilidades socioemocionales y empoderamiento político. Además, se realizaron gestiones con autoridades y con la misma sociedad sobre la temática de empleo juvenil.

Otro elemento a resaltar es que durante la implementación del programa nuevamente se identificó una nueva necesidad en las jóvenes madres. En un principio las mamás asistían a las capacitaciones con sus hijas e hijos, porque no tenían donde poder dejarlas mientras ellas se capacitan. Es así que se vio la necesidad de contar con un espacio en el que pudiesen dejar a sus niñas y niños, teniendo un tiempo exclusivo para su capacitación y tengan que compartirlo con la atención y el cuidado de sus hijas e hijos. Casi al tercer mes de capacitación se logró un acuerdo con el GAMV para abrir un centro de estimulación temprana para niñas y niños menores de cinco años, que fue atendido por dos personas con experiencia en desarrollo infantil y estimulación temprana. De esta forma las mamás jóvenes contaron con un espacio para dejar a sus hijas e hijos, en los horarios de capacitación, mientras ellas se capacitaban y al terminar la capacitación, recogían a sus hijas e hijos. Este nuevo elemento dio mayor seguridad y generó entusiasmo por continuar el proceso de capacitación, además que las mamás tenían la certeza de que sus hijas e hijos estaban aprendiendo y siendo atendidos adecuadamente

De forma general las jóvenes embarazadas y madres jóvenes ya no asistieron al grupo mixto de jóvenes, ya que tenían su propio grupo con el que se identificaron. También participaron de las redes y tuvieron una representación en la red de jóvenes.

Al concluir el proceso de implementación del programa de habilidades socioemocionales, en el mes de julio se les otorgó un certificado por haber concluido el curso, con una carga horaria de 35 horas académicas reconocida por la Dirección Distrital de Educación del municipio.

En el mes de agosto de 2019 se vinculó el grupo de jóvenes embarazadas y madres jóvenes con el grupo grande de emprendedoras/es para que participen de una feria y presenten sus ideas de negocio.

En la feria se seleccionó a las mejores ideas de negocio y se las premió con capital semilla, para que puedan emprender las ideas que desarrollaron como producto del proceso de capacitación sobre el desarrollo de emprendimientos y habilidades socioemocionales. En la calificación se valoró el tema, la factibilidad y sostenibilidad de la idea de negocio y si esta podía generar ingresos mínimos, por lo menos para el auto sustento de las y los participantes; de esta forma alcanzar a tener una autonomía económica al empezar a generar sus propios ingresos.

Las ideas de negocios que fueron premiadas se implementaron entre los meses de septiembre y noviembre de 2019. Simultáneamente a este proceso se invitó a las jóvenes embarazadas y mamás jóvenes a participar de las otras actividades del proyecto, como capacitaciones más específicas, por ejemplo, en plomería y albañilería para mujeres y oratoria.

2.2.2.4. Evaluación y ajuste al programa de habilidades socioemocionales

En el mes de diciembre de 2019 al evaluar el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes, satisfactoriamente se contó con la participación de las jóvenes que valoraron positivamente todo el proceso de capacitación y compartieron sus experiencias.

Algunas de ellas decían que antes de participar en el Programa de habilidades socioemocionales estaban absorbidas por sus familias, el entorno y por la responsabilidad que tenían como mamás sobre el cuidado de sus hijas e hijos. Entonces difícilmente podían participar en otros espacios y compartir. Primero porque existía una sanción por ser mamás adolescentes, jóvenes. Segundo porque estaban a cargo de sus familias y no tenían oportunidad de salir y si lo hacían era para trabajar con sus hijas e hijos. Por tanto, no existían oportunidades de formación e interrelación y menos para poder hablar de cosas como su personalidad, su autoestima o proyecto de vida. Sin embargo, esta percepción cambió al participar del proceso.

Las jóvenes que participaron reconocieron que las capacitaciones fueron útiles y fue como si se miraran frente a un espejo, porque se encontraron entre iguales, con necesidades y expectativas parecidas, conocieron a mamás que tenían pareja y otras que solas estaban asumiendo la crianza de sus hijas e hijos. Fue un espacio en el que desarrollaron amistades para poder acompañar, compartir, aprender y aconsejar. También fue un espacio de autoayuda, sobre todo en la crianza de sus hijas e hijos.

Varias de ellas pensaban que estaban “fregadas” y que “no podrán avanzar en la vida”. Entonces, al relacionarse con otras mamás jóvenes, identificaron las similitudes con otras mamás jóvenes que pasaban por la misma situación y que podían colaborar, apoyarse y aprender de la otra. Este hecho hizo que se den cuenta de que tenían condiciones diferentes a las del resto de jóvenes,

pero que tenían opciones y oportunidades para proyectar sus vidas y alcanzar sus metas. Podían organizarse y gestionar sus demandas en diferentes espacios, a través de proyectos, con programas municipales o incluso organizarse entre ellas para poder cuidar unas horas a los y las hijas y poder acceder a espacios de formación.

Otro aspecto importante de mencionar es que en el grupo general de las y de los jóvenes, reconocieron que al inicio no visibilizaban a las jóvenes mamás y luego cuando se volvieron a reunir con ellas en las diferentes actividades propuestas como la evaluación y premiación de iniciativas, las reconocieron como “diferentes y presentes” porque las vidas de estas jóvenes mamás son diferentes a las de ellas y ellos, porque tienen otras responsabilidades, pero que aprovechaban mejor los espacios para poderse formar y participan activamente. Esa visibilización también la realizaron autoridades municipales.

En la gestión 2020 se tenía planificado implementar nuevamente el programa de habilidades sociales con un grupo mayor de participantes, por ello en el mes de marzo se hizo la convocatoria para un nuevo grupo de jóvenes embarazadas y madres jóvenes del municipio de Viacha. Sin embargo, debido a la situación sanitaria que vivió el país con la pandemia por COVID-19 y la declaratoria de cuarentena, se tuvo que suspender los procesos de capacitación presencial.

Entre los meses de abril a junio, institucionalmente se realizaron cambios en la modalidad de trabajo, se modificaron los POAs y se adaptaron los procesos de capacitación presenciales a la modalidad virtual.

En el mes de julio se realizó nuevamente la convocatoria a través de las redes sociales y durante los meses de agosto y septiembre se desarrolló la capacitación bajo la modalidad virtual debido a la pandemia del COVID-19. Este proceso fue más continuo, ya que las sesiones eran tres veces por semana, con dos horas de duración, cada sesión.

Iniciaron el proceso de capacitación 18 mujeres jóvenes, a las que se dio una capacitación para aprender a utilizar Zoom, se explicó la modalidad virtual y con las que se acordaron los horarios de capacitación. Posteriormente se inició las sesiones a través de esta plataforma, ya no se contó con material físico, pero sí se recargaba crédito cada sesión para que las participantes pudiesen

asistir. En las sesiones de capacitación se dio mayor interacción verbal, análisis y reflexión, en desmedro de las actividades grupales y de movimiento.

Las participantes ya no contaban con la guardería para dejar a sus hijas e hijos mientras se desarrollaban las capacitaciones, así que la atención de varias no fue plena. Y varias abandonaron el proceso de capacitación, por lo que el programa concluyó con 13 mujeres jóvenes.

En el mes de octubre, cuando se flexibilizó la cuarentena en todo el país se aprovechó para realizar tres sesiones presenciales cada una de tres horas de duración, en las que se reforzaron las ideas centrales de cada área y se cerró el proceso de capacitación. Una sesión estuvo destinada al desarrollo de emprendimientos y dos sesiones para habilidades socioemocionales. En la tercera sesión también se hizo entrega de los certificados y se seleccionó cinco participantes que desarrollaron los mejores proyectos. A ellos se les entregó capital semilla para que puedan ejecutar su idea de negocio hasta el hasta diciembre.

Las jóvenes embarazadas y las madres jóvenes evaluaron positivamente el proceso de capacitación y plantearon que las sesiones presenciales fueron mucho más enriquecedoras que las sesiones virtuales, porque cuando estaban en sus casas estaban al cuidado de sus hijas e hijos, en cambio en los espacios presenciales se contaba con personas que se hacían cargo de las niñas y niños, además en las sesiones presenciales se realizaban las actividades, también conocían a las otras mamás y podían hablar de los diferentes temas y experiencias personales, lo que no era muy fácil realizar en las sesiones virtuales.

2.2.3. Resultados alcanzados

- Se elaboró el “Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes del proyecto Fuerza Joven” a partir de la identificación y análisis de las características psicológicas (desarrollo humano, ciclo vital, rasgos de personalidad, tipo de apego), sociales (género, relaciones sociales, interés por el medio y los demás), culturales (costumbres, prácticas, creencias, principios, valores) y económicas (empleo, ingresos económicos, sector productivo) de las jóvenes embarazadas y madres jóvenes

del municipio de Viacha (beneficiarias directas). Esta identificación y análisis permitió contextualizar y adaptar la intervención psicosocial y responder a las demandas y necesidades de las beneficiarias. A la vez contribuyó a estructurar el programa de habilidades socioemocionales desde un abordaje integral, considerando tres áreas de intervención: desarrollo personal, empoderamiento político y autonomía económica. Asimismo, orientó la selección y pertinencia de los contenidos y metodología de capacitación. Y permitió que las jóvenes embarazadas y madres jóvenes participen activamente, revaloricen su ser persona/mujer y cambien de actitud frente a la vida reconociendo sus limitaciones y las potencialidades para tener un proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo.

- Los elementos que aportó la psicología social al desarrollo del Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes, se encuentran en el amplio marco teórico que ofrece la psicología social, en la vinculación de éste con las características psicológicas, sociales, culturales y económica de las madres jóvenes y, en la contextualización y selección de contenidos para el desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades socioemocionales. En ese sentido, los elementos identificados contribuyeron a que las jóvenes embarazadas y madres jóvenes: reconozcan sus capacidades, habilidades y destrezas como persona; afronten la vida de forma positiva y llena de aprendizajes (resiliencia); expresen ideas, sentimientos y necesidades de forma directa, segura, tranquila y honesta, a la vez ser empática y respetuosa con las otras personas; afronten situaciones conflictivas y/o difíciles con el apoyo de su entorno; desarrollen trabajo en equipo; tomen decisiones, alcancen metas y pongan en marcha su proyecto de vida.
- El aporte del profesional en psicología a la implementación del Programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes se identificó en el enfoque, mirada o perspectiva psicológica con la que se diagnosticó, diseñó, implementó y evaluó el programa. En ese sentido, las y los profesionales en psicología no limitan su intervención laboral a desarrollar acciones aisladas (talleres, charlas, presentaciones, reuniones, ferias, manifestaciones sociales y culturales) o al mero cumplimiento de

funciones; estos profesionales impregnan su quehacer laboral con esa “mirada psicológica” que les permite “predecir” “anticipar” la conducta/comportamiento de los individuos. Por ello un taller, charla, presentación, reunión, feria, consejería u otros, se convierten en “espacios de intervención psicológica” donde pueden promover o modificar conductas de la población con la que se trabaja, logrando resultados más efectivos.

- La contribución de las y los profesionales en psicología en el desempeño o ejercicio laboral se visibiliza en la pertinencia y coherencia de las acciones que desarrolla durante el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de su intervención psicosocial. Es decir, las y los psicólogos son los profesionales que conocen, entienden y analizan el comportamiento (cognitivo, actitudinal y afectivo) de los seres humanos. En ese sentido son capaces de diagnosticar, comprender, adaptar, diseñar, evaluar procesos orientados a desarrollar y/o fortalecer conductas o a transformarlas. Por ello su intervención es pertinente porque implícitamente contrastan la realidad que se identificó en el diagnóstico con los criterios básicos de valoración psicológica (desarrollo humano, ciclo vital, rasgos de personalidad, tipo de apego) y a partir de los hallazgos definen una línea de intervención para responder a las características (conducta, etapa de desarrollo, grupo de ciclo vital y otros) y necesidades específicas (autovaloración, confianza, seguridad, frustración, miedo y otros) de la población con la que se trabaja. También actúa coherentemente porque interrelaciona los fines institucionales, las necesidades de las beneficiarias, los métodos y técnicas a utilizar con el propósito de contribuir al desarrollo integral y la salud mental de la población con la que se trabaja.
- Durante la intervención y evaluación del proceso de capacitación las y los jóvenes que no eran madres y padres reconocieron la diferencia, presencia y demanda del grupo de jóvenes embarazadas y madres jóvenes. La visibilización no las identificó como mejores o peores, sino como diferentes, y esa diferencia refleja que este grupo de madres jóvenes requería otras oportunidades para tener las mismas condiciones de desarrollo que el resto de jóvenes, es decir, que a partir de acciones que promueven la equidad para alcanzar la igualdad de condiciones.

- Al inicio del proyecto cuando las madres jóvenes participaban del grupo mixto su participación era limitada y casi imperceptible, algunas no querían reconocerse como mamás y preferían no mostrarse en el ejercicio de ese rol. A su vez, el resto de jóvenes tenían más oportunidades y tiempo para participar; no obstante, solo dedicaban unas cuantas horas a la capacitación. Pero, en la medida que se fue consolidando el proceso de capacitación en habilidades socioemocionales, también se consolidó y fortaleció la participación de las jóvenes embarazadas y madres jóvenes. ya que ellas se identificaron y reconocieron en su grupo de semejantes. En el grupo de madres jóvenes las participantes “pusieron mucho más empeño”, porque tenían otras necesidades como la de generar ingresos, aprender a manejar sus emociones, afrontar su situación. Entonces, por esas mismas necesidades, las mamás le dedicaron mucho más tiempo a la capacitación en emprendimientos y desarrollo personal, asumieron su maternidad, mejoraron su rol e identificaron ventajas en relación a las y los otros jóvenes.

2.2.4. Lecciones aprendidas y buenas prácticas

- Si antes de desarrollar una intervención psicosocial se realiza un diagnóstico sobre las características que tiene la población con la que se trabaja y, luego elabora y/o adapta un programa de intervención a los hallazgos identificados, se obtiene más y mejores resultados.
- Cuando se conoce y toma en cuenta las características de la población con la que se interviene, es posible brindar mejores condiciones para desarrollar una intervención efectiva. Por ello en la experiencia sistematizada, al conocer las situaciones que limitaban la participación de las madres jóvenes y jóvenes embarazadas, se realizaron gestiones para contar con un espacio destinado al cuidado de sus hijas e hijos, de esta forma las mamás lograron participar de manera plena y efectiva y tienen la confianza de que sus hijos están siendo cuidados, seguros y aprendiendo.
- En otro caso, al conocer que las jóvenes madres no disponían de tiempo en las mañanas porque desempeñaban otras tareas y responsabilidades, como las labores domésticas y cuidado de sus hijas/os, se identificó que los talleres no podían desarrollarse en horarios

matutinos, sino que deberían darse durante la tarde para que las madres jóvenes pudiesen organizarse y asistir a las sesiones de capacitación.

- Si las intervenciones a desarrollar consideran las diferentes esferas de desarrollo individual, social, comunitario, entonces las intervenciones serán integrales y efectivas. En esa línea, el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes contempló tres áreas de trabajo (desarrollo personal, autonomía económica y empoderamiento político) que permitieron intervenir de manera interdisciplinaria e integral, a la vez responder de acuerdo a las características y necesidades de esta población. Por ello tuvo una mayor acogida y los resultados se identificaron con facilidad.
- Cuando las intervenciones psicosociales toman en cuenta y responden a las necesidades de la población con la que trabajan, la participación se incrementa y cualifica. Por ejemplo, en el grupo de jóvenes embarazadas y madres jóvenes, las participantes al encontrarse con otras mujeres jóvenes que pasaban por la misma situación, se identificaron con el grupo y lo “sintieron suyo”, empezaron a perder el miedo, a participar y presentar sus necesidades ligadas a lo emocional y económico. Posteriormente, empezaron a compartir sus experiencias, a aconsejar con base en su experiencia. Desarrollaron emprendimientos y expresaron su deseo de continuar con el proceso de capacitación, Actualmente muchas de ellas podrían desenvolverse como facilitadoras en nuevos grupos.
- Es importante que las y los profesionales en psicología puedan dejar de lado “creencias”, “prejuicios”, “estereotipos” o estigmatizaciones respecto a la población con la que trabaja, ya que esto podría significar una intervención negativa, que podría perjudicar el proceso, afectando los resultados. Es vital poder observar, analizar y contextualizar para un abordaje e intervención adecuado y que vaya en beneficio de la población con la que se trabaja. Además, considerar que las intervenciones que se realizan se convierten en antecedentes sobre el quehacer de un o una profesional en psicología.

CAPÍTULO III DESEMPEÑO LABORAL

3.1. Aprendizaje laboral

- Las y los profesionales en Psicología han sido formados para estudiar, entender y analizar el comportamiento del ser humano, que a la vez contempla el estudio de los procesos internos desde lo cognitivo (lo que piensa la persona), hasta lo afectivo (lo que siente la persona). Por ello son capaces de reconocer si la población con la que trabajan, por ejemplo, tiene carencias de apego, es dependiente, cumple con las características del ciclo de vida en el que se encuentra, la forma en la que afecta la cultura y el contexto. Esa habilidad, esa mirada, permite "predecir", "anticipar" situaciones o comportamientos de cualquier grupo poblacional. Entonces, las intervenciones son pertinentes porque dan respuestas a las necesidades de cada grupo o sector. Por tanto, el desempeño laboral del profesional en Psicología no se reduce al simple cumplimiento de funciones, más bien su quehacer laboral se impregna de lo psicológico. Por ello, un taller, una charla, una feria y otros encuentros se convierten en espacios de intervención que permiten desarrollar, fortalecer o cambiar conductas en beneficio de la población con la que se trabaja.
- Cualquier intervención psicológica que cuenta con respaldo de la psicología social (teoría), potencia la coherencia entre lo concebido, lo planificado y lo implementado. En ese sentido, las intervenciones son más sólidas, el desarrollo de estrategias y contenidos son pertinentes, permitiendo una mayor efectividad e impacto del accionar psicológico.
- La observación y la escucha son dos herramientas importantes para la intervención psicológica. Se observa la realidad, se identifican las características del grupo o sector con el que se realiza la intervención. Se escucha a la población con la que se trabaja para entender cuáles son sus necesidades. Todos estos elementos se contrastan con la teoría para luego desembocar en el diseño de la intervención.

- Antes de iniciar una intervención psicológica es imprescindible realizar un diagnóstico del contexto e identificar las necesidades y características de la población con la que se trabajará, es decir, conocer el contexto en el que se desarrollará la intervención e identificar las necesidades a las que se busca responder a través de la acción psicológica. Esto permitirá que la intervención responda efectiva y atinadamente al contexto y los resultados alcanzados tendrán una mayor utilidad ya que responderán a la demanda de la población.
- Para tener intervenciones positivas, satisfactorias y útiles para la población con la que se trabaja, se debe evitar partir de preconcepciones, estereotipos, estigmas, prejuicios o creencias personales y juzgar a las personas con las que se trabaja o interviene. Asimismo, se debe valorar las vivencias y experiencias, porque esos puntos de vista diferentes y diversos contribuyen a la construcción colectiva de conocimientos.
- Cuando empezó el proceso, el grupo se mostró bastante tímido, no compartía sus experiencias, había miedo, hasta vergüenza. Pero, después se generó complicidad entre las participantes y se establecieron alianzas con otras mamás, porque se vieron identificadas con otras mujeres que tenían las mismas características, inquietudes y necesidades que ellas.
- Se podría mejorar y ampliar el programa de habilidades socioemocionales. Además, también generar una segunda fase para los grupos que ya se capacitaron, donde las primeras participantes puedan apoyar a los nuevos grupos. Entonces se podría generar una organización para poder apoyar a los siguientes grupos.
- Independiente de la temática, grupo poblacional o área de trabajo institucional, se identificó una ruta de intervención que es aplicable a cualquier intervención psicosocial. Se parte del diagnóstico del grupo de intervención y conocimiento de la realidad/contexto. Le sigue el desarrollo o diseño de la intervención psicológica que dé respuesta a las necesidades identificadas y al contexto. Posteriormente se implementa la intervención psicológica y finalmente se realiza la evaluación que permite ajustar el diseño. Al seguir esta ruta de intervención, se asegura que puedan

alcanzarse los resultados planificados y contribuir al desarrollo integral y la salud mental del grupo de intervención.

3.2. Logros profesionales

En el ámbito profesional:

- El diseño del programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes con base en un diagnóstico y herramientas teóricas conceptuales fue exitoso en su implementación y alcanzó resultados positivos.
- La identificación del aporte de la o el profesional en psicología en el diseño e implementación de programas sociales, produjo sentimientos de satisfacción, valoración y reconocimiento a la formación recibida.
- Los cambios positivos en el grupo de jóvenes embarazadas y madres jóvenes, que al inicio no se visibilizaban, ni reconocían como madres; luego pasaron a participar activamente, organizarse, identificarse con el grupo y actualmente tienen la predisposición de ser facilitadoras.

En el ámbito institucional - laboral

- Las autoridades municipales de Viacha se comprometieron a implementar políticas y programas municipales que favorezcan el desarrollo pleno de la población de jóvenes embarazadas y madres jóvenes.
- Se sensibilizó a las autoridades municipales de Viacha para que: i) cambie la percepción sobre el grupo de madres jóvenes, dejando de estigmatizarlas y excluirlas de forma indirecta (violencia estructural). ii) Apoyen el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes y sedan un espacio para el Centro de estimulación temprana para los hijos e hijas menores de 5 años de las jóvenes madres.

- El desarrollo del programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes se replicará en los municipios de Cobija y Cochabamba, debido a la efectiva intervención.
- La escalabilidad del programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes. Es decir, el programa de Derechos Laborales inició su intervención con base en su estrategia de trabajo, luego implementó procesos de formación para jóvenes, posteriormente éstos se ampliaron a través del programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes y en la actualidad se planifican acciones para desarrollar un segundo nivel del programa de habilidades socioemocionales, donde las jóvenes embarazadas y madres jóvenes desarrollen sus habilidades como facilitadoras y promuevan el desarrollo de otras jóvenes.
- Se obtuvo un ascenso, pasando de técnica del Programa de Derechos Laborales a Responsable del mismo. Este ascenso también se visibiliza en lo económico, en las responsabilidades y en el posicionamiento del profesional en psicología.
- La institución valora positivamente el desempeño laboral y reconoce que el programa de habilidades socioemocionales para jóvenes embarazadas y madres jóvenes dio un impulso al proyecto Fuerza Joven, permitiendo una mejor intervención y logrando más y mejores resultados.
- Cambió la mirada y percepción de la Dirección de SOLIDAR/SUIZA-AOS hacia a la forma en la que se realizó la intervención y ahora valora positivamente el abordaje realizado por la profesional en psicología.
- El buen desempeño laboral de la profesional en psicología en el Programa de Derechos Laborales de SOLIDAR/SUIZA – AOS promovió el cambio de la lógica de intervención de los proyectos y el reconocimiento de que el abordaje psicológico social es importante en la intervención con jóvenes y para el desarrollo social.

3.3. Límites y dificultades

- La cuarentena por COVID-19 impidió continuar con la intervención del programa de habilidades socioemocionales de forma presencial y forzó a la institución a adaptar la intervención a la modalidad virtual, misma que se hizo con dificultades en lo metodológico y limitaciones económicas.
- Los cronogramas de trabajo y los acuerdos con el GAM de Viacha se cumplieron parcialmente, y el proyecto Fuerza Joven fue subsumido a la lógica de trabajo de las instituciones públicas y municipales, provocando retrasos en la implementación del programa de habilidades socioemocionales.
- El sesgo en la selección y convocatoria a grupos de jóvenes de parte de la Unidad de la Juventud del municipio de Viacha. Se visibilizó la preferencia hacia determinados grupos de jóvenes.
- La desconfianza de algunos padres y madres de las jóvenes madres y jóvenes embarazadas. En las primeras sesiones los padres y madres acompañaron a sus hijas a los talleres y preguntaban ¿por qué se las estaba convocando justo a las mamás?, señalaban también que sus hijas no tenían tiempo para asistir porque tenían que cuidar a sus hijos e hijas.
- En la planificación se contempló que cada sesión tuviese una duración de cuatro horas. Sin embargo, en los hechos, las madres jóvenes no disponían de ese tiempo y se modificó la duración de las sesiones a tres y dos horas y media.

CAPÍTULO IV DESCRIPCIÓN DE LA PROYECCIÓN LABORAL

4.1. Planteamiento de futuros desafíos a nivel profesional.

- Continuar con la formación a nivel de post grado, para fortalecer las habilidades técnicas y teóricas. De esta forma poder elaborar proyectos sociales dirigidos a poblaciones vulnerables como jóvenes, mujeres, madres que viven violencia y, que cuenten con un fuerte componente psicológico.
- Implementar el segundo nivel del programa de habilidades socioemocionales. Es decir, que contemple la formación de las jóvenes mamás como facilitadoras e incorpore el área de desarrollo infantil dentro el proceso de capacitación.
- Replicar la experiencia del programa de habilidades socioemocionales en otros municipios, como ser Cobija y Cochabamba y adaptarlo a cada contexto.
- Especialización en el manejo teórico y metodológico del desarrollo de habilidades socioemocionales, para poder trabajarlo con diferentes grupos, como jóvenes, niños, hombres.
- Promover que en la institución se abra espacios para pasantías con estudiantes de psicología. De esta forma ellos podrán apoyar en la implementación del programa de habilidades socioemocionales en diferentes municipios, de forma simultánea, bajo la mirada y perspectiva psicológica.
- Complementar conceptual y teóricamente el programa de habilidades socioemocionales con elementos de: a) La psicología clínica para evaluar componentes vinculados a los rasgos de la personalidad de las jóvenes embarazadas y madres jóvenes. b) La psicología educativa para evaluar y determinar si existen efectos en el desarrollo infantil de los hijos de las madres jóvenes embarazadas y madres jóvenes

- Adaptar el programa de habilidades socioemocionales a otra de las líneas de trabajo de SOLIDAR SUIZA/AOS, por ejemplo, con la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia – FENATRAHOB, porque el desarrollo de las habilidades socioemocionales es necesario e importante para el desarrollo de todas las personas, más aquellas que forman parte de los grupos vulnerables.

ACRÓNIMOS

AOS	Ayuda Obrera Suiza.
ARC	Agenda de Responsabilidad Compartida.
COSUDE	Cooperación Suiza en Bolivia.
CPE	Constitución Política del Estado.
CEFIM	Centro de Formación Integral para la Mujer-
CIPTA	Central Indígena del Pueblo Tacana
DDHH	Derechos Humanos.
CTARB	Confederación de Trabajadores Asalariados Rurales de Bolivia
FENATRAHOB	Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia
FRUTCAS	Federación Regional Única de Trabajadores Campesinos del Altiplano Sud
FSTZCSC	Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz
FSTZCB	Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Bermejo
FSTUMCAS	Federación Sindical Única de Mujeres Campesinas del Altiplano Sud
FSTZBCA	Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de Bolivia de la Caña de Azúcar

GAM	Gobierno Autónomo Municipal.
GCO	Gestión del Conocimiento.
ILDIS	Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio.
ONG	Organización No Gubernamental.
PADEM	Programa de Apoyo a la Democracia Municipal.
PMS	Programa para la Mejora de los Servicios locales.
PS	Partido Socialista.
SC	Sociedad Civil
UMSA	Universidad Mayor de San Andrés.
USS	Unión Sindical Suiza

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Aranda Romo, M. G., & Caldera Montes, J. F. (octubre-diciembre de 2018). Gamificar el aula como estrategia para fomentar habilidades socioemocionales. *Revista educ@rnos*, 41-66.
- Arón Svigilsky, A M., & Milicic, N. (2000). *Vivir con otros. Programa de Desarrollo de Habilidades Sociales*. Editorial Universitaria. Santiago. Chile,
- Cazalla Luna, N., & Molero López-Barajas, D. (2013). Revisión teórica sobre el autoconcepto y su importancia en la adolescencia. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 43-54
- Cifuentes Fuentes, L. E. (2016). *Autoimagen e Inteligencia Emocional*. (Estudio realizado con adolescentes entre 15 a 19 años de edad del Instituto Dr. Werner Ovalle, de la cabecera departamental de Quetzaltenango). México.
- Corporación Andina de Fomento (2016). Lucila, B. *Más habilidades para el trabajo y la vida*. Lima – Perú.
- Chauvie Costabel, P. L. (octubre de 2015). *Empatía: Efectos de los vínculos primarios*. En [sifp.psico.edu.uy](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_5.pdf). Obtenido de: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_5.pdf
- Defensoría del Pueblo. (16 de septiembre de 2020). *Defensoría del Pueblo pide a los tres niveles de gobierno asegurar los resultados en la prevención del embarazo adolescente establecidos en el PPPEAJ 2015-2020*. En *Documentos, Defensoría del Pueblo*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.bo/noticias/defensoria-del-pueblo-pide-a-los-tres-niveles-de-gobierno-asegurar-los-resultados-en-la-prevencion-del-embarazo-adolescente-establecidos-en-el-pppeaj-2015-2020>

Delgado Rodríguez, T. (2017). Desarrollo Socioemocional y Habilidades para el Trabajo. Guía para el Facilitador. La Paz

Dilts, R. (1998). Liderazgo Creativo. Barcelona. Ediciones Urano.

Flores-Valencia, M. E., Nava-Chapa, G., & Arenas-Monreal, L. (2017). Embarazo en la adolescencia en una región de México: un problema de Salud Pública. *Rev. Salud Pública*, 374-379.

Gerle, E., Gómez, A. M., Sánchez, J. L., & Leal, S. (noviembre de 2014). Toma de decisiones. En slideshare.net. Obtenido de: <https://es.slideshare.net/edaliagerle/toma-de-decisiones-42064061>

Gardner, H. (2001). Estructuras de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples. Colombia: Fondo de Cultura Económica.

García, B (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*. Vol. 19. Núm. 6. México

García Higuera, J. A. (28 de septiembre de 2014). La toma de decisiones. En *Psicoterapeutas.com*. Obtenido de: <https://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm#>

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. EUA: Bantam Books.

Habilidades Sociales para la mejora de la convivencia en los Centros. (2026) Región de Murcia "La Educación Emocional: inteligencia emocional, habilidades sociales y habilidades comunicativas". Consejería de Educación y Cultura. Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa. Centro de Profesores y Recursos de Cieza.

Herrero, L. (s.f.). La proactividad. ¿Qué significa ser proactivo? En beckpsicologia.com.
Obtenido de: <http://beckpsicologia.com/la-proactividad-que-significa-ser-proactivo/>

López, M. B., Filippetti, V. A., & Richaud, M. C. (marzo). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. SciELO Colombia, 2014.

OPS/OMS, UNFPA y UNICEF. (2018). Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe. Panamá.

Pallarés, M. (2007). Proactividad y éxito profesional. Obtenido de <http://www.arearh.com/coaching/proactividad.htm>

SOLIDAR SUIZA PADEM. (10 de enero de 2021). En Doctora Edilicia. Obtenido de: <https://www.doctoraedilicia.com/qsomos.php>

Treviño Villarreal, D., González Medina, M., & Montemayor Campo, K. (2019). Habilidades socioemocionales y su relación con el logro educativo en alumnos de Educación Media Superior. Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, 32-48

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 82-103.

UNICEF Bolivia. (noviembre de 2018). Embarazo adolescente, el drama de las madres niñas. En [unicef.org/Bolivia](https://www.unicef.org/Bolivia). Obtenido de: <https://www.unicef.org/bolivia/historias/embarazo-adolescente-el-drama-de-las-madres-ni%C3%B1as>

ANEXOS

ANEXO 1.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL PROGRAMA DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES EN MUJERES JÓVENES EMBARZADAS Y MADRES JÓVENES EN EL PROYECTO “FUERZA JOVEN”

JUSTIFICACIÓN

América Latina y el Caribe es la segunda región en la que se presentan los más altos índices de fecundidad adolescente a nivel mundial, de acuerdo a las proyecciones realizadas se plantea que éstos van a ser los más altos del mundo y que se mantendrán en el periodo 2020 -2100. Este incremento se ha producido de manera significativa y los países que sobresalen son Bolivia, Honduras, Venezuela, Nicaragua Guatemala y Panamá.

Siendo Bolivia el país con la tasa más alta de embarazos adolescentes según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la tasa de natalidad en mujeres entre 15 a 19 años en el país es de 116 por cada 1000. En el informe de “Maternidad y niñez” (2013) se muestra que al menos el 20% de los embarazos son de adolescentes y jóvenes. En Bolivia se registró 46% de mujeres que tuvieron un parto antes de los 18 años. Entonces éste se considera un problema de salud pública, un problema de justicia social y una vulneración de derechos que afecta a su derecho a la vida, a su integridad física, sexual y psicológica, el derecho a la salud, el derecho a la educación y el derecho al pleno desarrollo de todas sus potencialidades.

Esta realidad pone en evidencia esta problemática, que puede estar relacionada con factores culturales, sociales, económicos, políticos y emocionales que afectan su normal desarrollo y formación de estas adolescentes y jóvenes. Su condición muchas veces les obliga a asumir responsabilidades y dejar los estudios para buscar un trabajo o en otros casos salir de sus casas porque sus familias no les brindan apoyo. Entonces, en este contexto se reconoce la vulneración de derechos que se presenta como consecuencia de su desvalorización, marginalización y

exclusión por su condición generacional, su condición socioeconómica, pero principalmente por su condición de género.

Ésta problemática, es una más de las varias, que visibiliza las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, donde estas diferencias se traducen en desigualdades e inequidades en muchas áreas, en términos laborales y de empleo se evidencian en: la división sexual de trabajo referida a la distribución de responsabilidades en la vida social diferente entre hombres y mujeres; trabajo reproductivo y cuidado de la familia, además del mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, tarea que ha sido asignada a las mujeres históricamente. Por tanto, estos elementos sumados a un embarazo adolescente o joven, hace que las mujeres no puedan desarrollarse en su plenitud, ya que deben cumplir con una responsabilidad que sobrepasa sus propias capacidades de maduración actual; haciéndole acceder a un empleo con baja remuneración económica, ampliando las brechas de desigualdad y del acceso a oportunidades.

Ante este escenario, Solidar Suiza mediante del proyecto de empleo juvenil “Fuerza Joven” que tiene la finalidad de contribuir a que los jóvenes, hombres y mujeres, ejerzan su derecho a un empleo digno y/o desarrollen emprendimientos sostenibles para una vida digna, como una acción afirmativa plantea la propuesta para trabajar específicamente con jóvenes y adolescentes madres que se constituye en una de las poblaciones más vulnerables dentro de la sociedad.

Esta propuesta propone un abordaje integral donde se considera tres áreas: autonomía económica, empoderamiento político y desarrollo personal.

Mediante la capacitación en los programas de Habilidades Blandas y/o emprendimientos se promoverá el desarrollo de la autonomía económica, esta es una arista muy importante puesto que la evidencia empírica indica que las mujeres tienen menor acceso a recursos económicos y productivos, como la capacitación, tierra y tecnologías, esto hace que las mujeres se mantengan en desventaja en la sociedad. De ahí que contar con habilidades, que les permitan compensar, su desventaja de formación formal, para acceder a mejores condiciones de vida, es vital, para afrontar las desigualdades de género.

El empoderamiento político, en el marco del conocimiento de sus derechos para promover el ejercicio de éstos y participación de las mujeres madres jóvenes y adolescentes de manera individual y colectiva en los distintos espacios. Además de conocer las diversas oportunidades que existen desde los gobiernos municipales, departamentales y nacionales, para apoyar al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, contando con normativa para lo mismo, y de esta manera dejar de ser excluidas o relegadas.

Trabajar el área de Desarrollo Personal, es fundamental debido a que cuando una mujer vive un embarazo y maternidad en su adolescencia o juventud temprana se interrumpe su desarrollo integral, en la que suele romper relaciones con su entorno familiar, de amistades y con la comunidad en general, es por eso que se propone un programa con la finalidad de fortalecerla y coadyuvar al restablecimiento de sus relaciones interpersonales. Lograr aceptar la situación que está viviendo, que la resignifique para su beneficio y la de su hijo/a, le dará más posibilidades de mejorar su visión de su presente, como de su futuro, bajo la lógica de los aprendizajes, que dejan las situaciones que vivimos, bajo el rótulo de experiencias positivas.

ENFOQUE

Esta propuesta, de acuerdo a las características del trabajo planteado, ha adaptado la teoría ecológica desarrollada por Urie Bromfenbrenner, desde un enfoque de sistemas de ambientes sobre el desarrollo del individuo a través de los diferentes espacios en los que se desenvuelve y que influyen en el cambio y en su desarrollo cognitivo, moral y relacional. En éste enfoque considera al individuo en su entorno inmediatamente significativo, es decir en: el contexto familiar, económico y sociocultural. Se fundamenta como un modelo integrador, da importancia a las interacciones existentes entre los diversos elementos del ecosistema y establece la importancia de estos en desarrollo de la persona y la población, suponiendo la progresiva acomodación ante las situaciones cambiantes de sí, de los entornos inmediatos y de los contextos en los que participa.

De manera simultánea se vinculan las transversales de:

Enfoque de Derechos Humanos

Esta transversal que está orientada a la promoción y la protección de los derechos humanos. Permite analizar las desigualdades y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto de poder. Los derechos humanos pertenecen a todo ser humano sin distinción alguna, tienen el mismo valor, se complementan y no se puede renunciar a ellos. Se valora a la persona por ser, ser humano, sin importar, otra condición, ni situación, por lo que se debe trabajar en las capacidades que tenemos como personas, ajeno a las circunstancias que vivimos, porque las mismas son parte de nosotros/as y no se puede negar el derecho a los seres humanos por alguna o cierta condición o situación

Enfoque de Género

Ésta se constituye en una categoría de análisis que basada en las variables de sexo y género permite identificar las relaciones inequitativas y de poder que se establecen entre hombres y mujeres. Además, este enfoque ayuda a reconocer las causas que producen las asimetrías e inequidades existentes y a impulsar acciones que permitan revertir y superar las brechas de desigualdad. Desigualdades que el entorno aprovecha para que, a una madre adolescente o joven, le paguen menos, la exploten laboralmente. De ahí que este enfoque será transversal, para poder visibilizar las oportunidades y dificultades de las adolescentes y jóvenes madres

Enfoque de Corresponsabilidad

La misma que se refiere a la interacción entre el Estado y sus distintos niveles y la sociedad civil basada en el ejercicio de derechos y obligaciones, implica el trabajo en el espacio municipal y que este nivel se pueda articular con otros niveles para incidir en políticas públicas. Es trabajar el reconocimiento que los gobiernos, municipales, departamentales y el nacional, son corresponsables para generar oportunidades a estas adolescentes y jóvenes madres, junto a las organizaciones comunitarias.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo personal, social y político de las jóvenes madres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impulsar el empoderamiento político individual y colectivo de las MMJ's.
- Promover el desarrollo de su autonomía económica a través de los programas de Habilidades Blandas y/o emprendimientos.
- Impulsar el desarrollo personal a través de un programa específico para MMJ's.

CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA

- Una de las principales características es la flexibilidad de esta estrategia, es decir la posibilidad de adaptación respecto a las diferentes condiciones que presente el grupo, manteniendo la principal que es de ser madre joven o adolescente. Que se considera las diversidades de vivencias, sociales y culturales, existiendo leves modificaciones de lenguaje para mejor comprensión de acuerdo a la región en la que se aplicará esta propuesta
- Es también pertinente, ya que responde a la atención de un grupo vulnerable haciendo una acción afirmativa. Ya que dejar de realizar en este grupo poblacional, se mantendría su desventaja personal y desigualdad económica y política
- Es participativa, puesto que las MMJ's serán las que se van a implicar y serán parte de los diferentes procesos, además esta estrategia abarca las esferas tan importantes como el saber, hacer y decidir vinculado al trabajo colaborativo y cooperativo.
- Es interdisciplinaria ya que vincula varias áreas psico- socio – cultural económicas. Además, respecto a la formación técnica se vincula a diferentes especialidades.

ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA

1. **Área de Autonomía Económica** Con el propósito de incidir en esta área el proyecto plantea los siguientes ejes de intervención prioritaria:

- a) **Programa de Habilidades Sociales o blandas para MMJ's.** Este es un área de intervención directa, ya que se cuenta con un programa para el desarrollo de Habilidades Blandas específicamente para este grupo.
- b) **Programa para el desarrollo de emprendimientos para MMJ's.**
- c) **Vinculación en Formación Técnica** de acuerdo a las habilidades y/o interés de MMJ's. Se establecerán acuerdos con las diferentes instancias que brindan capacitación técnica a nivel básico, intermedio y superior.

2. Área de Empoderamiento Político

Este es el segundo ámbito en el que se propone:

- a) **Formación política – empoderamiento para MMJ's.** Este es un eje de intervención que propone el empoderamiento de derechos articulado con acciones para su visibilización.
- b) **Constitución de una organización representativa de MMJ's.** A partir del empoderamiento se plantea la organización de ellas para que puedan participar de espacios de toma de decisiones, dando a conocer sus demandas del sector.
- c) **Vinculación a las Redes Municipales** para poder agendar la problemática ante las autoridades y otros espacios donde participan y actúan estas redes.

3. Área de Desarrollo Personal.

En esta área se consideran las características y particularidades de las participantes del programa donde se trabajarán:

- a) **Aspectos personales:** situación actual, sexualidad, desarrollo humano, relaciones con el entorno, principios, autoimagen, autoconocimiento, autovaloración y autoconcepto.
- b) **Proyecto de vida:** planificación de acciones para desarrollar objetivos y metas, las cuales les puedan motivar a no conformarse ni resignarse con la situación que les toca vivir, sino, encuentren en sí mismas, las posibilidades de seguir creciendo y desarrollando su vida y de su hijo/a

4. Área Comunicacional

- a) **Mediante diferentes herramientas de comunicación** poder incidir en el municipio. Utilizar los productos comunicacionales para que se pueda reconstituir una red de apoyo en el entorno con el que las MMJ's interactúan.
- b) **Mediante la comunicación**, que podría ser por medios tradicionales como la TV y radio vinculados a las Redes Sociales cibernéticas, se informará y sensibilizará a los entornos más cercanos (familia, comunidad educativa, adolescentes y jóvenes) sobre la temática, motivando a la no discriminación.
- c) **Mediante el arte**, los activistas culturales propondrán piezas artísticas que interpelen prácticas de discriminación hacia este grupo de MMJ's.

POBLACIÓN DIRECTA

Esta línea de trabajo está dirigida como una acción afirmativa, a mujeres jóvenes madres de 18 a 28 años, de condiciones socioeconómicas vulnerables, que vivan en municipios intermedios y grandes con nivel de crecimiento poblacional elevado.

POBLACIÓN INDIRECTA

Las familias y entornos más cercanos con los que se relacionan las jóvenes madres, además de la comunidad.