

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN AMORES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CS. DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA

Univ. Huancabamba

[Handwritten signature]

RODRIGUEZ U
PROFESOR GUÍA



[Handwritten signature]
Arribas / Pator

**EL IMPACTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DE PRO
MUJER EN LA POTENCIALIZACION Y AUTOESTIMA DE LAS
MUJERES DE SECTORES URBANO POPULARES DE LA
CIUDAD DE EL ALTO**

TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

POSTULANTE : Univ. Juan Rodrigo Aguilar Ch.
PROFESOR GUIA : Lic. Rodrigo de Urioste Nardín



* La Paz

La Paz - Bolivia
1999



DEDICADO A:

La memoria de mis padres, quienes me dejaron su mejor herencia basado en tres pilares: mis estudios, amor y una gran sensibilidad social.

Lina, Wara y Mauricio quienes se constituyen en el motor que impulsa mis ansias de seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A las 37 participantes de la Asociación Comunal "Pro Mujer", con quienes compartí uno de los más bonitos pasajes de mi vida y aprendí que en la vida siempre hay algo por que y quien vivir; que hoy se constituye en una de mis mayores fortalezas en mi vida profesional y personal.

Un reconocimiento especial a la Lic. Carmen Velasco, Lynne Pattersson y compañeros de equipo de PRO MUJER por darme la oportunidad de participar en un proyecto de tal envergadura y relevancia de carácter social.

A la Facultad de Humanidades y Cs. de la Educación, carrera de Psicología y especialmente a mis compañeros/as de la primera promoción de egresados de la Carrera de Psicología, por ser parte importante y fundamental en mi formación.

Al Lic. Rodrigo de Urioste, por su constante apoyo e impulso al logro del presente documento.

J. Rodrigo Aguilar Ch.

INDICE

CAPITULO I

INTRODUCCION	1
1. Antecedentes	
1.1 Situación de la mujer en Bolivia	
2. Ubicación en el sistema urbano regional del Programa	11
3. El Programa de Capacitación de Pro Mujer	14
3.1. Objetivos del Programa de Capacitación de Pro Mujer	
3.2. Las Unidades del Programa de Capacitación de Pro Mujer	
4. Justificación del tema de tesis	18
5. Planteamiento del problema	18
6. Objetivos de la tesis	19
6.1. Generales	
6.2. Específicos	
7. Hipótesis	19

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL	20
------------------	----

CAPITULO III

METODOLOGIA	26
1. Marco teórico metodológico	26
2. Diseño	26
3. Variables	27
4. Procedimiento de la investigación	30
4.1. Procedimientos específicos	
5. Sujetos	30
5.1. Ambiente de trabajo	
5.2. Instrumentos y material	
5.3. La metodología participativa	

6. Instrumentos	38
6.1. Datos biográficos	
6.2. Hoja de seguimiento	

CAPITULO IV

RESULTADOS	39
1. Los cambios personales de la mujer y su influencia en las relaciones interpersonales con su familia	40
2. Rol activo en su propia vida	55

CAPITULO V

CONCLUSION Y DISCUSION	57
1. El Impacto	62
2. Aportes del Programa	68
3. Conclusiones	69
4. Recomendaciones	70
5. Limitaciones del estudio	71

Lista de cuadros	72
Lista de figuras	73

Referencia Bibliográfica	74
Anexo 1. Población económicamente activa según sexo y grupo de edad	76
Anexo 2. Guía del educador	77
Anexo 3. Formulario E-1	116
Anexo 4. Guía de seguimiento	120
Anexo 5. Encuesta de educación Conocimientos, actitudes y prácticas	121

CAPITULO I INTRODUCCION

El Informe de Desarrollo Humano 1990 indica que (1) "Las mujeres cuentan — pero no se contabilizan" ya que la mayor parte del trabajo que hacen es invisible en las cuentas y en los censos nacionales, a pesar de su obvio valor productivo y social. Esto se debe a que se dedican activamente a laborar en el sector informal y los quehaceres domésticos, áreas para las cuales existe una notoria insuficiencia de datos.

Pero hay otro aspecto. El trabajo de las mujeres, especialmente sus quehaceres domésticos, generalmente no son remunerados y por lo tanto no se tiene en cuenta: preparar los alimentos, transportar agua, cuidar a los niños y otros quehaceres.

Incluso cuando las mujeres reciben remuneración por su trabajo, generalmente se subvalora su contribución. En el empleo formal, las mujeres ganan mucho menos que los hombres. En el sector informal, en donde trabaja la mayoría de las mujeres, remuneración algunas veces sólo representa la mitad de los hombres en América Latina (2)

En este contexto, las mujeres han soportado gran parte de la carga de ajuste del país. Para compensar la pérdida en ingresos familiares, han aumentado la producción para el consumo del hogar trabajando largas horas, durmiendo menos y a menudo comiendo menos y principalmente dejando de lado sus ideas, expectativas, sueños, aspiraciones y sus necesidades básicas personales.

El bajo valor, muchas sustentadas por la propia mujer, que se atribuye a la contribución que realiza a la sociedad y economía del país se requieren la implementación de programas, que partan desde el sujeto mismo, para impulsar la elevación de la potencialización de las mujeres. Sobre la base de ese criterio, Pro Mujer viene desarrollando actividades de capacitación

1. Informe de Desarrollo Humano. PNUD. Tercer Mundo Editores S.A. 1990

2 Idem.

en la Ciudad de El Alto, especialmente en el Alto Norte, que por su constitución es uno de los sectores más empobrecidos y con mayores dificultades en el acceso a los servicios básicos, para desarrollar el nivel de potencialización y autoestima de las mujeres; la tesis presente por lo tanto, trata de desmenuzar lo acontecido y el impacto del Programa de Capacitación en un grupo de mujeres denominadas "Unión Pro Mujer" con un seguimiento con cortes verticales en periodos de tiempo predefinidos.

1. Antecedentes

La falta de oportunidades que las mujeres de los sectores populares tienen desde su niñez, las restricciones para el desarrollo de sus destrezas en el manejo de sus vidas como personas auto suficientes, originada en el poco conocimiento de otras alternativas, lleva a estas mujeres a replicar pautas de crianza y condiciones de vida en sus hijos que provocan un círculo vicioso, repitiéndose las mismas condiciones de vida en estos, tanto en la salud como en la educación.

Sus destrezas de relaciones interpersonales están mermadas por una falta de identidad de género y manejo de su potencialidad o autoestima⁽³⁾. Lo que trae como consecuencia una relación desigual con su pareja, actuando con frecuencia con una actitud sumisa y pasiva; la misma que es reflejada en la poca participación activa en actividades en favor de su comunidad, gremio u organización de base.

En este contexto, la gran mayoría de las mujeres de las zonas periurbanas de El Alto carecen de conocimientos, experiencia y destrezas, tienen un nivel de instrucción muy bajo debido a su condición social y económica, como también por efectos de la migración. Muchas de ellas apenas ha cumplido el ciclo primario y todavía existen mujeres analfabetas, lo que las condiciona a no tener acceso fácil, por un lado a fuentes de trabajo en el sector laboral formal y de servicios y, por otro a beneficiarse con los sistemas de crédito existentes para poder incursionar en el mercado de trabajo⁽⁴⁾.

3 Criales, Lucila. Construyendo la vida. Pautas de Crianza en la cultura aymara urbana. Serie Mujer y Cultura. Editorial Huellas. 1995

4 idem

Un importante porcentaje de esta población está obligada a incursionar en el mundo económico sin ninguna preparación y con desigualdad de oportunidades. Sin embargo, realiza el trabajo en forma estoica y comprometida. La retribución de su esfuerzo muchas veces es insignificante, adquiriendo unos cuantos pesos al mes como retribución de su trabajo aún así los destina íntegramente al beneficio y bienestar de su familia y casi nunca sus necesidades personales.

Las consecuencias recesivas de la crisis y de las políticas de ajuste estructural en la producción, el empleo, los salarios e ingresos han afectado más proporcionalmente a los grupos sociales de menores ingresos, cuyas necesidades y capacidades para aportar al desarrollo no son generalmente consideradas en la formulación de las políticas estatales. En este sentido, los efectos sociales de la crisis y las medidas económicas aplicadas desde agosto de 1985 en el marco de nueva política económica, se manifiestan en el desempleo abierto, el subempleo, la reducción de salarios y su poder adquisitivo y la profundización de los fenómenos de terciarización laboral. La contracción general de la actividad económica, a su vez, abre paso a un proceso más agudo de terciarización laboral basado en el aumento de la ocupación precaria en los estratos inferiores del comercio minorista y los servicios personales en el marco de las estrategias de generación de ingresos de la población.

En este contexto de ajuste y crisis económica, en los últimos años se ha advertido un interés por parte de varias ONG's, agencias privadas de cooperación y los organismos internacionales por atender de manera prioritaria la solución de las principales carencias, partiendo de "que cualquier política destinada a superar la pobreza peri -urbana no puede soslayar este imperativo" (UNICEF 1995). Por ello es importante hacer un alto en el programa para evaluar los resultados y principalmente el impacto socio - económico en las beneficiarias.

Esto, partiendo del hecho de que, además de los jefes de hogar, una proporción cada vez mayor de los miembros de la familia desarrolla alguna actividad para generar ingresos adicionales. Así, el componente principal en el incremento en la oferta laboral está dado por una mayor presencia femenina en la actividad económica, con un crecimiento

acumulativo anual superior a la de la PEA⁽⁵⁾ masculina.

La dinámica económica implica que para más de la mitad de la PEA, la posibilidad de trabajo comienza a depender de su propia capacidad y habilidad para aprovechar o crear oportunidades, para desarrollar alguna actividad económica que le genere un ingreso, es decir, que las formas de autoocupación reemplazan a las oportunidades de trabajo formal.

En estos últimos periodos, las actividades del sector familiar e individual se constituyen en fuente de ocupación activa en situación de desempleo abierto, esto significa que los nuevos integrantes de la actividad económica activa principalmente mujeres y jóvenes se tengan que integrar a una actividad independiente (sea como titular o en calidad de trabajador familiar no remunerado); ello se concreta mediante el desempeño de ocupaciones independientes en actividades del comercio y los servicios personales. Las actividades mencionadas por sus características pueden iniciarse y desarrollarse sobre la base de dotaciones de capital muy reducidos.

La relativa facilidad de entrada que caracteriza a gran parte de las actividades del comercio y los servicios, se combina con su flexibilidad respecto a horarios, lugar de trabajo, etc. sin mayores obstáculos con todo un conjunto de actividades ligadas a estrategias no mercantiles de sobrevivencia tales como la atención del hogar, participación en programas de capacitación, clubes de madres, etc.

1.1. Situación de la mujer en Bolivia.

La situación de la mujer en Bolivia, pese a que compone un poco más del 50% (6) de la población total por las condiciones socioeconómicas, políticas y principalmente culturales fueron las menos beneficiadas por los cambios registrados en las condiciones de vida de la población en los últimos 16 años.

5 La PEA (población económicamente activa) se define como el conjunto de personas que de manera activa se encuentra dispuesta a realizar,... o se encuentra realizando una actividad económica

6 INE, Encuesta Nacional de Población y vivienda, 1992

Las mujeres a partir de la década de los ochenta se han convertido en el elemento clave en la reducción de la pobreza, la promoción del bienestar social, la búsqueda de soluciones sostenidas para la explotación de los recursos naturales.

La creciente incorporación de la mujer en el universo ocupacional urbano puede ser verificada tomando en cuenta los datos de los censos de población y vivienda de 1976 y 1992, mas los datos de EIH de 1985 donde podemos apreciar el importante incremento de las tasas de participación en la actividad económica de las mujeres

Según datos del INE, en los últimos 16 años el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que conforman la población económicamente activa aumento en más del 80% y en los hombres sólo se incrementó aproximadamente en un 9%. (algunos otros detalles anexo 1)

Según Bonilla⁽⁷⁾ (1992) " La mayor participación económica femenina se debe, por lo menos en parte, a que las mujeres pueden y desean trabajar, predominantemente porque requieren aumentar los ingresos familiares para satisfacer sus necesidades básicas"

Pese a que se ha producido una incorporación acelerada de las mujeres al mercado de trabajo, el nivel de instrucción relacionado a la capacidad de absorción de mano de obra del sector formal y otros factores de tipo cultural, social e institucional actúan en la restricción de oportunidades ocupacionales e influyen en la determinación de las posibilidades de inserción ocupacional.

7 Bonilla, E. (1992) La mujer Latinoamericana en los 90' recurso determinante del crecimiento con equidad. Quito:UNIFEM.

a) Educación de la mujer

Según la Subsecretaria de asuntos de Género⁽⁸⁾, la proporción de mujeres económicamente activas sin instrucción y nivel básico es significativamente más alta que la de los hombres. El 41% de las mujeres constituyen el grupo que no tiene ninguna instrucción o que alcanzan solamente a los primeros cursos de primaria, en contraposición el 28% de los hombres en esta condición; y si analizamos la relación en cuanto al nivel de instrucción universitaria encontraremos que el 16 % de los hombres en la PEA son profesionales, mientras que tan solo 9% de las mujeres son profesionales.

Considerando a la población en edad escolar entre los 6 y 19 años que se encuentra efectivamente escolarizada, de acuerdo a su nivel de instrucción, se observa que la distribución por género a nivel nacional, urbano y rural, es relativamente equilibrada.

A nivel nacional, la población femenina escolarizada tenía un nivel de instrucción mayoritario hasta los primeros cursos de primaria (cerca del 60%), ocurriendo similar tendencia entre los varones, aunque con un porcentaje escasamente menor. La conclusión evidente es que en el caso de la población femenina, se produce mayor índice de deserción escolar a medida que avanza el ciclo escolar.

b) Inserción Laboral femenina

Tal como mencionamos anteriormente, el bajo nivel de instrucción combinado con los trabajos domésticos y el cuidado de los niños explican el tipo de inserción ocupacional al cual se dirigen las mujeres, que por lo general tiene una tendencia hacia el sector informal; las pocas mujeres que consiguen un puesto en el mercado de trabajo formal tienen que verse enfrentadas no solo a la mala remuneración y subvaloración de su esfuerzo sino que carece, también de prestigio.

⁸ La formación técnico —profesional en Bolivia desde una perspectiva de género, Subsecretaria Nacional de Asuntos de Etnicos, de Género y Generacionales. Documentos de Trabajo. 1996.

Según los datos (9) por categoría ocupacional podemos observar que el 44% de las mujeres ocupadas trabajan por cuenta propia, en un conjunto de actividades.

Estas actividades están relacionadas a la comercialización, producción y servicios para el consumo directo en la esfera reproductiva, cuyas actividades se desarrollan muchas veces en la casa o puestos ambulantes.

Según la Subsecretaria de género (1994) "los niveles más altos de participación económica se dan entre personas de 30 a 59 años. La participación masculina es casi absoluta entre los 30 y 49 años, descendiendo un poco entre los 50 y 59. En el caso de las mujeres, la participación entre los 30 y 49 años es de 60% y de 43% en la franja etárea entre los 50 y 59 años

c) Ingresos y horas de trabajo de la mujer

En el mercado de trabajo formal las mujeres reciben en promedio remuneraciones mas bajas a las de los hombres, reduciéndose esta de acuerdo al nivel de instrucción y rama de actividad. Según la Subsecretaria de genero (1994) las mujeres reciben como ingreso medio alrededor del 50% de lo que recibe el hombre con las mismas características demográficas y sociales.

Por ejemplo, por cada Bs. 100 que recibe el hombre, las mujeres sin ninguna instrucción sólo reciben un promedio de Bs. 44, incrementándose la misma en las mujeres con un nivel de instrucción (no universitario) hasta llegar a casi Bs. 70.

Respecto a las horas de trabajo, podemos indicar que desde mucho antes que venga la crisis para los países del tercer mundo, la mujer pobre no ha dejado de trabajar. En un solo día puede trabajar en su hogar, en una fábrica o en un mercado y comunidad; tiene la jornada laboral más larga que la del hombre pobre. Mientras más pobre es el país, más son las horas que la mujer tiene que trabajar y mayor es su contribución al bienestar familiar y a la economía. En términos de horas trabajadas,

9 Idem.

la mujer por efecto de la división sexual del trabajo familiar con la asignación de las labores domésticas y el cuidado de los niños, más otra actividad económica dentro o fuera de la casa, determina que esta trabaje entre 12 a 18 horas diariamente (casi 100 horas a la semana).

d) Nivel de participación y poder de la mujer

La participación de la mujer, pese a los avances en su nivel de capacitación, proyectos de ley y decretos aun es limitada, en diferentes campos que van desde el quehacer familiar hasta cargos jerárquicos; además de la poca influencia en la toma de decisiones en el quehacer político del país.

Las razones de lo anteriormente, expuestas pueden estar relacionadas al nivel de instrucción de la mujer:

- ◆ El estereotipo que considera que la mujer no puede ejercer cargos jerárquicos.
- ◆ El rol que debe cumplir como madre — esposa - ama de casa.
- ◆ Su propia autovaloración como mujer y rol en la sociedad.
- ◆ Discriminación cultural y étnica que margina por ejemplo a la mujer de origen campesino.

Todo lo anterior, sintetiza la estructura patriarcal y machista de la sociedad boliviana que no reconoce iguales oportunidades para las mujeres, que impiden que pueda tener un rol más activo al frente de acciones en favor de su comunidad, gremio y departamento.

Por ello, es que los porcentajes de participación de las mujeres en cargos públicos y en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial aun son bajas.

Según la subsecretaria de género (1994), en el poder legislativo para el período 1993 - 1996 solo 3.7% (1 mujer) ocupaba el cargo de senadora y 7.7% (10 mujeres) son Diputadas. En el poder ejecutivo en 1994 no había ninguna mujer ocupando el cargo de Ministro de Estado y solo existían 10 mujeres entre secretarías y subsecretarías. En el Ejército Nacional las mujeres alcanzaban al 6.4% del total del personal oficial y Administrativo con una mayor tendencia en este último (60%). Finalmente en los organismos sindicales, la participación de la mujer también era bajo, ello lo podemos apreciar en la Central Obrera Boliviana donde la mujer tenía un 2.7% de participación a nivel del comité ejecutivo.

e) Cultura y mujer

La pluralidad cultural del país no permite hablar de una concepción homogénea sobre la mujer, pero se conocen rasgos coincidentes respecto a la concepción del rol de la mujer en la familia y sociedad.

El contexto socio-cultural que influye en las interrelaciones sociales, tanto implícita como explícitamente, va desarrollando identidades, roles y normas, que son incorporados en el proceso de socialización del individuo, partiendo de la familia y fortaleciéndose con la escuela, las relaciones de grupo y los medios de comunicación.

Estos roles, identidades y normas se reproducen permanentemente y definen las relaciones entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, como ser trabajo, participación y poder. En el contexto nacional las relaciones establecidas limitan generalmente a las mujeres.

Paradójicamente, las mujeres son quienes transmiten de generación en generación la cosmovisión de su cultura, ya que la familia es el primer agente de socialización del individuo, la mujer como reproductora de la cultura mantiene las prácticas y las costumbres discriminatorias hacia su propio género.

Albó⁽¹⁰⁾ (1989) describe una realidad discriminatoria para la mujer, sostenida por el medio familiar y socio-cultural, algunos ejemplos de esto son concepciones internalizadas por los miembros de la sociedad, como ser:

- ◆ La niña no es bienvenida de igual manera que el niño al nacer, ya que perciben su situación como "sufrida".
- ◆ La formación de pareja no es decisión de la mujer, es más bien, un rapto aceptado socialmente, y decidido por el hombre.
- ◆ La escolarización es percibida de manera distinta para la mujer, ya que esta "no la necesita" por que su rol se limita al ambiente privado y doméstico.
- ◆ Los niños son formados para la actividad económica (lo público) y las niñas para la actividad doméstica. Lo anterior parte desde los juegos como una forma de introducirlas a ser parte de la identidad adquirida.
- ◆ Las niñas se hacen responsables de los hermanos menores, tienen menor jerarquía en la familia, y tienen menos posibilidades de esparcimiento.
- ◆ El varón es quién tiene la representación de la familia en reuniones y asambleas, y se mueve en el ámbito público, la mujer pertenece al ámbito privado.

Salinas⁽¹¹⁾(1994) **plantea, que sin dejar de lado las particularidades culturales de cada región se puede afirmar que existen rasgos de complementariedad en la pareja, pero que estos coexisten con una jerarquización que se basa en la división de lo público y lo privado, en detrimento de la posición de la mujer.**

10 Albo J. Para comprender las culturas rurales en Bolivia. La Paz: OFFSET PRISA.1992

11 Salinas, S. Situación de la mujer en Bolivia: 1976-1994. "Una propuesta con propuesta". La Paz. HISBOL, 1994

2. Ubicación en el sistema urbano regional del Programa.

El programa esta ubicado en la ciudad de El Alto, en el centro del altiplano Norte del departamento de La Paz. Limita al Este con la ciudad de La Paz, con la cual no ha fijado sus límites jurisdiccionales implicando un sistema de dos ciudades yuxtapuestas.

Las primeras acciones de urbanización consideraron a El Alto como apéndice de La Paz y se iniciaron en los años 40, formándose las primeras villas o áreas habitacionales entre las que tenemos a: Villa dolores, Villa 12 de Octubre, Villa Bolívar "A", Villa 16 de Julio, Villa Ballivián y Alto Lima I sección, ésta última como un barrio urbano marginal. A partir de la revolución de 1952 y a consecuencia de la reforma agraria se ve un crecimiento urbano rápido en sectores y alrededor del aeropuerto, hecho que origina la división geográfica en norte y sur, separados por este espacio que más sirve a La Paz que a El Alto.

La necesidad de autonomía y el manejo de sus propios recursos económicos, administrativos y técnicos impulsa al Congreso a elevar a rango de ciudad a toda el área de El Alto, mediante la ley N° 651 del 20 de Septiembre de 1988 ⁽¹²⁾.

Hasta agosto de 1993, dentro de la competencia del municipio existen 236 villas aprobadas y otras 103 villas tramitando su regularización, haciendo un total de 339 villas⁽¹³⁾

El referente para la división (norte - sur) es el aeropuerto, surgiendo también el área central como una zona comercial, con mayor densidad de población.

El alto norte es el área que acoge mayores flujos migratorios, por lo tanto la permanencia de la población en las villas suele ser transitoria. Su densidad es baja y hay una subocupación de los terrenos, a esto se suman déficits notables en cobertura de servicios básicos y equipamiento.

12 Fuente: Gaceta oficial de Bolivia, 1988

13 Fuente: Presencia 22.08.93.

El Alto sur, se fue constituyendo por migraciones intra e interregionales, como también por migraciones intraurbanas, donde se destacan áreas de equipamiento industrial y algunas urbanizaciones estatales.

Según los resultados del censo Nacional de Población y vivienda 1992, la población de Bolivia, sin tomar en cuenta la omisión censal, es de 6.420.792 habitantes. De este total el 57,5% habita en las áreas urbanas y el restante 42,5% en las áreas rurales. Según el mismo censo, en El Alto residían 405.492 habitantes; de los cuales 202.502(49.93%) son varones y 202.990 (50.06%) son mujeres.

Un hecho importante de destacar es que la Ciudad de El Alto tiene una evolución histórica de la población, ya que desde 1938 hasta el año 2.000 su población tuvo y tendrá modificaciones muy importantes.

En el presente estudio se tomará solamente como marco de análisis al distrito I (que comprende al sector de El Alto Norte) donde está ubicado el grupo de estudio.

La población alteña tiene una estructura etárea donde predomina la niñez y la juventud, podemos entonces caracterizarla como una ciudad "Joven" lo cual influirá y tendrá consecuencias sobre el futuro crecimiento vegetativo, los requerimientos de servicios y naturalmente sobre la demanda de empleo o estrategias para lograr ingresos.

La ciudad de El Alto presenta el mayor índice de crecimiento nacional poblacional con una tasa de crecimiento del 9.22% anual. Hasta hace dos décadas atrás aproximadamente, el crecimiento de El Alto, era sólo consecuencia del crecimiento natural de su población, más el crecimiento poblacional de la ciudad de La Paz que buscaba solución a su problema habitacional.

El Alto está poblado en su mayoría por personas migrantes, en general, de áreas rurales, de otras ciudades y centros poblados o de la propia hoyada de La Paz.

Según el estudio de Antezana (SURPO - UNITAS), esta ciudad es producto de tres flujos migratorios:

- ◆ Migración campo — ciudad.
- ◆ Migración intraurbana.
- ◆ Migración - periferie (originada por el crecimiento de la hoyada).

Siendo la migración intraurbana la menor con relación a los otros flujos migratorios.

La Ciudad de El Alto es un espacio urbano de intermediación social, económica, cultural, territorial, política e institucional; donde alrededor del 82% de la población total en 1.988 era migrante. En consecuencia, se trata fundamentalmente de una población migrante.

Tomando como base el CENSO/92 con cuya base se puede calcular la PEA de la ciudad de El Alto ésta es 127.772 personas y la población No económicamente Activa de 192.735 personas. Lo anterior nos indica que el Alto cuenta con una PEA del 31,5% respecto a la población total, dato con el cual podemos colegir que se mantiene dentro los parámetros standard en el ámbito nacional. La información disponible nos permite colegir que:

- ◆ En el sector primario, el nivel de inserción de la población alteña es bajo, debido principalmente al nivel de educativo y de formación académica.
- ◆ El sector secundario (caracterizado por actividades económicas industriales y transformativas), ha habido un crecimiento en el nivel de inserción con relación a los años anteriores.
- ◆ El sector terciario (compuesta a los rubros de servicios, comercio y otros) donde se ubica la mayor parte del Sector informal urbano; El Alto en el año 1992 estaba en un nivel del 63%.

La presencia masculina en los sectores primaria y secundaria es alta, no así en el sector terciario donde la participación femenina es muy superior.

En El Alto (una ciudad en constante cambio) habitan una gran mayoría de personas desocupadas e indigentes sin una perspectiva fija, por que pese a tener parte de la población una ocupación esta no les brinda una remuneración adecuada, obligando a estrategias de sobrevivencia que requieren el concurso de toda la familia, de niños y ancianos, de largas y hasta dobles jornadas de trabajo en medio de condiciones inestables.

Según estudios realizados por PRO MUJER ⁽¹⁴⁾ indican que los niveles de ingreso tiene como promedio mensual de Bs. 466 bolivianos.

3. El Programa de Capacitación de Pro Mujer

Dentro del contexto señalado anteriormente, el programa PRO MUJER, en su experiencia con capacitación no formal, a través, de una metodología participativa ha comprobado que una de las formas eficientes de romper el círculo vicioso en el que se encuentra la mujer, es darle la posibilidad de que a través de programas de capacitación participativos obtenga destrezas y conocimientos que le permitan asumir un rol más activo en la conducción de su vida y la de su familia, reconociendo en ella sus potencialidades y sus capacidades.

El lograr que las mujeres recuperen su nivel de auto estima y confianza es el paso indispensable para alcanzar cambios positivos en su actitud frente a la vida. PRO MUJER ha desarrollado e implementado con éxito un programa de auto valoración de la mujer. Observándose cambios significativos en conocimientos, actitudes y prácticas de las mujeres participantes.

El que las mujeres reconozcan su importancia como madres, no solo cuidadoras, sino como formadoras de sus hijos, es un paso fundamental para enriquecer su forma de crianza, asegurando en sus hijos un mejor desarrollo, una mejor preparación para las exigencias escolares y mejores oportunidades de vida.

14 Pro Mujer, Diagnóstico de los ingresos económicos de los/as habitantes de El Alto, 1994

Para lograr este objetivo PRO MUJER ha elaborado una serie de materiales que permiten apoyar este proceso dirigido a las madres y por ende a la familia.

La metodología en la cual está enmarcada el programa de capacitación es activa participativa, que recupera el conocimiento y la experiencia de las señoras como punto de partida de toda actividad, valorándolo y usándolo como principal referencia. Este proceso permite que cada una se sienta respetada y animada a participar y compartir sus ideas y observaciones con sus compañeras.

3.1. Objetivos del Programa de Capacitación de Pro Mujer

Los objetivos de Pro Mujer con relación al programa de capacitación son:

- i) **Desarrollar el nivel de potencialización y desarrollo de la autoestima de la mujer, para que ésta asuma un rol activo en el desarrollo y mejoramiento de su vida.**
- ii) **Que las participantes incrementen destrezas y habilidades de interacción social convirtiéndose en responsables y protagonistas de su propio desarrollo y el de su familia.**

3.2. Las unidades del Programa de Capacitación de Pro Mujer

El programa capacitación esta compuesto por una capacitación integral, en el cual giran diferentes temáticas, que en su conjunto pretenden que las participantes adquieran nuevas herramientas de acción propia y conjunta.

a) Capacitación Integral:

La capacitación integral es un proceso que se inicia antes de que las participantes ingresen a otro programa de la misma institución; es decir, participan en una capacitación antes de obtener un crédito (capacitación inicial) y después de recibir el crédito (capacitación complementaria).

b) El Programa de Capacitación: sus contenidos y objetivos

i) Capacitación Inicial:

Potencialización.

- a la mujer.

Incrementar el autoestima de las participantes, para que puedan convertirse en personas más efectivas en todas las áreas de sus vidas.

Que las participantes tomen en cuenta sus metas, derechos en su relación con los demás.

Que las participantes se comprometan más en su propio desarrollo y del medio que la rodea insertándose activamente en las acciones de las organizaciones a las cuales pertenece.

- al grupo.

Lograr que cada una de las participantes se integren al grupo activamente, conociéndose para cohesionarse como grupo comprometido con sus acciones, para que de esa manera mancomunada obtengan beneficios que no podrían acceder de forma individual.

Lograr que las participantes analicen y se propongan metas comunes a corto, mediano y largo plazo como un grupo capaz de influir en las acciones de sus organizaciones de base; ejemplo junta vecinal, asociación gremial, club de madres y su misma asociación comunal.

ii) Capacitación Complementaria (continua):

Una vez que las participantes han concluido la etapa de capacitación inicial, y están listas para iniciar su primer ciclo de crédito que el programa ofrece a partir del primer ciclo, las

participantes tienen la posibilidad de continuar su proceso de información y formación a través de procesos interactivos entre ellas mismas con la guía y conducción de los responsables de Pro Mujer.

Para cada ciclo de las asociaciones el contenido y desarrollo de la capacitación complementaria es diferente.

Capacitación en Organización y liderazgo.

Lograr que cada una de las participantes tenga la oportunidad de desarrollarse como líderes de su propio grupo.

Lograr que la asociación de la oportunidad a sus socias para desempeñar funciones de liderazgo en sus asociaciones.

Reforzar al grupo en destrezas para dirigir las discusiones de grupo, lograr una cohesión grupal, solucionar los problemas y para implementar las decisiones tomadas por el grupo.

Desarrollo del Niño, Salud y Planificación Familiar.

Lograr a través de la capacitación que las madres puedan estimular el desarrollo físico, social e intelectual de sus niños.

Con las lecciones de salud enseñar a prevenir las enfermedades comunes a través de la higiene, la nutrición, la vacunas y la atención primaria en salud.

Mediante la capacitación en planificación familiar lograr que las socias descubran el valor del espacimientto gestacional y la posibilidad de tener control de su vida reproductiva.

4. Justificación del tema de tesis

En el contexto de la dinámica económica y social, el Programa PRO MUJER a desarrollado acciones destinadas a mejorar las condiciones de la mujer, acciones que han buscado incidir en los procesos psicológicos de esta, a través de una incidencia y modificación en su nivel de autoestima personal, aspecto central del proceso de potencialización personal, que es la base de un desarrollo mas adecuado.

En este sentido, es necesario analizar el efecto que realmente se ha logrado con este programa en los aspectos de la autoestima y la potencialización, en las mujeres participantes. Esto, no solo para poder determinar el efecto e impacto del programa, sino para poder analizar si las hipótesis en las que sustenta el programa tiene una base empírica confiable y válida.

En consecuencia, se hace necesario hacer una investigación de los efectos en la autoestima y potencialización de las mujeres participantes en el programa PRO MUJER, como forme de analizar y verificar la base conceptual sobre la cual descansa este programa, todo esto, dentro del contexto socioeconómico, social y geográfico

5. Planteamiento del problema

Luego de haber analizado, las condiciones socioeconómicas, culturales y sus niveles de potencialización y de autoestima de las mujeres que viven en los sectores urbano-periféricos, y en especial del grupo que compone el estudio, es necesario determinar el nivel de influencia del Programa de capacitación en el desarrollo integral de sus beneficiarias; y por otro lado el impacto de los programas en las participantes. Razón por la cual nos planteamos la siguiente interrogante:

¿ En que medida el programa de capacitación de Pro Mujer influye en la potencialización y desarrollo de la autoestima de la participante, generando a su vez, efectos en su familia y comunidad?.

6. Objetivos de la tesis

6.1. Generales.

- Determinar el impacto del programa de capacitación en la potencialización de las participantes.
- Determinar si el programa de Capacitación de PRO MUJER desarrolla el nivel de autoestima de las participantes

6.2. Específicos.

- Determinar si la capacitación a través del desarrollo del nivel de autoestima genera cambios en los conocimientos, actitudes y prácticas de las participantes.
- Medir el efecto de la potencialización en el mejoramiento de las relaciones interpersonales de la participante con su familia.

7. Hipótesis

EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE PRO MUJER POTENCIALIZA Y DESARROLLA LA AUTOESTIMA DE LAS PARTICIPANTES.

CAPITULO DOS MARCO CONCEPTUAL

El tema de la tesis hace referencia al concepto POTENCIALIZACION, la misma no se la puede entender ni trabajar independientemente de la Autoestima, ya que esta última es de vital importancia en el desarrollo personal y social de cada persona.

El desarrollo de la potencialización, para el caso de PRO MUJER, viene a ser el objetivo central de todo su accionar y por ello del programa de capacitación de Pro Mujer; por ello es podemos aseverar que:

La potencialización en términos concretos se entenderá como el incremento de las capacidades, disposición, virtud y eficacia para **lograr y producir** un cambio individual con efectos en su medio ambiente. Y también refiere al desarrollo de una fuerza interior que genera nueva energía, actitudes positivas e insufla una necesidad de desarrollo propio y su medio inmediato (1). La potencialización tiene como base la autoestima. Por ello, la potencialización es producto de un proceso de capacitación integral y continuo a las participantes del grupo de estudio.

Al respecto Ramírez (1990) (2) manifestaba que lograr la potencialización "es un proceso mediante el cual se ofrece a las personas mayores oportunidades. Entre estas, las más importantes son una mejor interrelación con su medio social y familiar, respeto a sí misma y a los demás, y finalmente descubrir sus potencialidades y capacidades". Debiendo complementarse la idea indicando que la potencialización no se crea en un ambiente individual sino en referencia al otro, es decir, que el proceso de desarrollo de la potencialización debe por lo menos crear un ambiente propicio para que las personas, tanto individual o colectivamente, puedan desarrollar todas sus potencialidades y contar con una oportunidad razonable de llevar una vida productiva y creativa conforme a sus necesidades e intereses.

1 Aguilar, Rodrigo. "Estudio de impacto de las Acciones de Pro Mujer", 1993 (trabajo realizado para Plan Internacional)

2 Ramírez O, Augusto. "El camino que debemos recorrer" (este autor el año 1990, era director del PNUD en América Latina y el Caribe).

Por lo tanto, la potencialización, se refiere al refuerzo de sentirse persona y capaz de interrelacionarse efectivamente con su medio social y familiar. Tienen que ver además con el uso de estas capacidades, ya sea en el trabajo, el descanso o las actividades culturales.

La importancia de elevar el potenciamiento se refiere primordialmente al valor que las personas le asignan al vivir bien en familia y sociedad.

Respecto a la autoestima, Maslow (1958) plantea que la misma es la respuesta organizada de la persona al problema de perder, mantener y defender la propia estima. Lo anterior nos va a dar como resultado que las participantes se den la posibilidad de animarse a emprender acciones más efectivas en favor de su familia, comunidad y organizaciones de base.

Fernandez (1987) ⁽³⁾ plantea que para determinar una tendencia a la potencialización y el desarrollo de la autotestima de las participantes, deben observarse tres áreas: incremento de las expectativas de superación, autoconcepto y autoconocimiento, y rol activo en la propia vida.

El incremento de las expectativas de superación se observa a partir de la expresión de necesidades como estudiar, superarse, mejor vida, trabajo y otros. El autoconocimiento es un proceso de descubrimiento y autoaceptación de las posibilidades y limitaciones propias. El rol activo en la propia vida es una actitud y una puesta en práctica de fijarse metas y lograrlas. Por lo tanto, el autoestima es una parte de la persona que se estructura a partir de la experiencia de vida y puede ser reforzada a partir de entrenamiento y confrontación de experiencias a través de la diversificación de la percepción.

El nivel de autotestima es el resultado de las experiencias individuales de éxito y fracaso comparadas con las aspiraciones propias. Dependiendo del nivel de autoestima de la persona, el desarrollo de su vida puede ser percibido como satisfactorio o como insatisfactorio, sin perder de vista que toda persona tiende al crecimiento, siendo su percepción del contexto lo que la limita o le permite crecer.

3 Fernández M.C. Tesis de licenciatura. La Paz. UCB 1987

La actitud es un elemento fundamental para el desarrollo de la potencialización de los sujetos. Rogers (1951), explícita tres condiciones o actitudes que en una relación de ayuda son necesarias y suficientes para el cambio constructivo de las personas, es decir, para su crecimiento. Ellas son:

- ◆ La comprensión empática
- ◆ El aprecio o aceptación positiva incondicional
- ◆ La autenticidad o congruencia

Cuando Rogers llama a estas condiciones, actitudes, quiere implicar con esto, por un lado, una permanencia temporal, y por otra parte, un carácter interno, de predisposición previa al comportamiento.

Maslow, plantea dos tipos de necesidades humanas a satisfacer como necesarias para que una persona se potencialice efectivamente. Las básicas o de deficiencia que incluyen las fisiológicas, de seguridad, pertenencia, amor, respeto y prestigio. Las llama de deficiencia porque mientras no se satisfacen, se interponen a un mayor desarrollo de las potencialidades humanas. Y las necesidades de crecimiento que empiezan a motivar a las personas que ya han satisfecho las primeras y sienten un mayor impulso hacia su autorealización, es decir, a desarrollar todas sus capacidades.

Egan (1976) agrega al esquema de Maslow un tercer tipo de necesidades que denomina de mantención. Con ellas se refiere al tipo de personas que ya tienen satisfechas sus necesidades y que se quedan allí. Por ejemplo, un hombre que tiene un trabajo bueno pero que no le gusta y se mantiene en él. Esta persona gasta mucho tiempo y energía en quedarse tal como está, casi negándose a la posibilidad de crecer. Deja muy poco de sus fuerzas para desarrollar sus necesidades, por lo menos en áreas claves de la vida interpersonal. Egan plantea que para "lograr una efectiva potencialización de un sujeto, es necesario tomar como centro de atención sus problemas personales e interpersonales que impiden una liberación y encauzamiento de las energías para autorealizarse"

Egan llega a plantearse como forma de trabajar la potencialización "el trabajo en grupos" que tengan una misma característica vivencia que considere tres fases:

- * Establecer el tipo de relación con la persona y el grupo que le permita explorar lo problemático de su cotidianidad.
- * Ayudarlo a ver los problemas objetivamente y que comprenda la necesidad de actuar, y
- Ayudarlo, por último, a actuar.

Menciona lo grupal por que considera que el mismo es parte de un proceso de ayuda por que existe una influencia social. Toda interacción humana, puede verse desde el punto de vista de la influencia social. En la medida en que yo me involucre con otro, llegue a ser tanto una persona que influencia como una persona que es influenciada. Influye actuando por ej. en un grupo cuando soy comprensivo empáticamente, los otros pueden respetarme, gustarles lo que hago o ayudarme; y si soy cínico, puede provocar rechazo, distancia, y no actuando o por presencia (si me quedo callado en una reunión esto afecta a los otros ya que pueden pensar que no estoy interesado o incapaz de ver que me pasa).

De tiempo en tiempo nos vemos envueltos en intentos de influencia social, abierta o encubierta, sabiéndolo o sin saber. Y como las leyes de la influencia social operan en las transacciones de la vida diaria, es natural estudiar la relación de ayuda y la relación interpersonal del punto de vista estos principios de la influencia social, para poder usarlos creativamente y no ser víctima de ellos.

Como hemos visto, lo que plantean Maslow y Egan, es un modelo apropiado para efectivizar un proceso de capacitación que considere como elemento central "La potencialización " con ayuda de un grupo con apoyo de un facilitador. Sin embargo, es importante considerar que en la situación planteada puede existir una complementación. Por una parte, el grupo por que se constituye en un factor importante por ser parte de la realidad social y económica de cada de los participantes, y por otra, el facilitador tiene una mayor preparación técnica y profesional que le permite sistematizar y aclarar conclusiones que influyan en el grupo.

En nuestro caso, que buscamos potencializar a un grupo determinado en términos de una mayor participación activa de cada uno de los miembros del grupo para que mejore las condiciones y calidad de vida, a través de un entrenamiento grupal, sobre la base de la adquisición de habilidades de autopresentación que considera a la:

- ◆ Autorevelación (se refiere a la destreza de comunicar aspectos personales de la experiencia propia y de sí mismos).
- ◆ Autenticidad (capacidad para presentarse y actuar ante los demás tal como es, expresando sentimientos, ideas o conductas de una manera espontánea, congruente, abierta, congruente y sincera).
- ◆ Concreción, (habilidad para expresarse en forma directa, precisa y específica en la interacción con los demás).
- ◆ Expresión de sentimientos y emociones, (habilidad para reconocer y distinguir los sentimientos y emociones propias para luego verbalizarlos extereorizarlos asertivamente).

Un proceso de potencialización puede funcionar bastante tiempo sobre la base de la autopresentación principalmente en su relación con la familia. Sin embargo, a medida que transcurre el tiempo, especialmente para las que van a iniciar un negocio, pueden surgir problemas que necesiten enfrentarse por una parte, y necesidad de mayor profundidad en la relación a clientes y negociación de precios, etc.

En esta consideración podemos considerar a habilidades que llamaremos de enfrentamiento o demandantes que tiene como elementos centrales a la:

- ◆ La confrontación (consiste en enfrentar a una o varias personas a una discrepancia entre dos cosas que han dicho o hecho)
- ◆ Agudeza empática de nivel profundo, entendiéndose como una destreza para reconocer y responder adecuadamente a los contenidos y sentimientos del otro, ya sea que estén expresados explícita o implícitamente en su comunicación.

Como conclusión, se puede indicar que durante el desarrollo de todo el programa se va dando un proceso de autoreforzo y reforzo conjunto de todas las participantes. El mismo supera la expectativa de la idea de superación a una acción efectiva en el logro de cubrir sus necesidades como animarse a superarse cada vez más, mejorar las condiciones de vida de su familia, respetar y respetarse a sí mismas en cuanto a derechos y obligaciones y otros. El rol activo en la propia vida es una actitud y puesta en práctica de fijarse metas y lograrlas.

CAPITULO TRES METODOLOGIA

1. Marco Teórico metodológico

De acuerdo con el esquema de Jhon L. Hayman (1976), corresponde ser denominado: "Diseño de seguimiento con cortes verticales en periodos de tiempo pre definidos". Para el análisis de los resultados se utilizó porcentajes y el análisis de relevancia, la misma que considera a una comparación ej. año 0 y año 2 de relevancia **solo si es mayor a 1.96 o menor a -1.96**

Se eligió el diseño BLUEPRINT, que capacita al investigador para probar hipótesis mediante conclusiones válidas acerca de las relaciones entre variables independiente y dependiente.

Los resultados del presente estudio son aplicables a la población estudiada.

2. Diseño

El esquema del diseño es el siguiente

- A = SELECCIÓN DE SUJETOS O GRUPO.
- X = VARIABLE MANIPULADA (VARIABLE INDEPENDIENTE).
VARIABLE DE CONTROL (VARIABLE DEPENDIENTE).
- 00 = Corresponde a la línea de base con todos los datos iniciales. (1992)
- 01 = Corresponde a los datos obtenidos durante el primer año de trabajo de grupo(1993)
- 02 = Corresponde a todos los datos obtenidos en la última evaluación (1995) cuyos resultados se constituyen en los datos finales.

- ♦ Autoconocimiento y autoconcepto: Constructos hipotéticos relacionados con la capacidad de descubrir y acelerar cualidades, defectos y habilidades propias. La percepción de ser mujer como un atributo natural y no como una limitante.
- ♦ Rol activo en la propia vida: expresada en la actitud de tomar la iniciativa en la satisfacción de las necesidades propias, capacidad de dar su opinión y la posibilidad de percibir el destino propio como resultante del comportamiento y del desenvolvimiento personal.

Variable independiente: Programa de capacitación de Pro Mujer.

El programa busca que las participantes sean capaces de lograr un nivel óptimo de potencialización que les permita superar su nivel de autoestima y sus expectativas personales. Consiste en un proceso de capacitación que permita que la mujer pueda pensar en sus metas personales, en un entorno familiar y social, dándole mayor confianza en sí misma.

Además, pretende desarrollar destrezas y habilidades que permitan, a las participantes, acceder al microcrédito con posibilidades de éxito y apoyo a la gestión empresarial.

El programa de capacitación presenta las siguientes temáticas:

CAPACITACION INICIAL

Potencialización.

- | | |
|------------|--|
| Lección 1. | Quién Soy? |
| Lección 2 | Pensando en mi |
| Lección 3. | Mi meta y la de mi grupo. |
| Lección 4 | Llevándome bien con los demás |
| Lección 5 | La importancia de mi grupo como una organización |

Destrezas básicas de negocio

- | | |
|------------|------------------------------|
| Lección 6. | Los números y la calculadora |
| Lección 7. | El capital fijo — de trabajo |
| Lección 8. | El ingreso y la ganancia |
| Lección 9. | Mi negocio actual |
| Lección 10 | El préstamo |

CAPACITACION COMPLEMENTARIA

Organización

Liderazgo:	Ejecución práctica de la capacitación inicial
Lección 1.	La organización.
Lección 2.	Asamblea general.
Lección 3.	Fortalecimiento de la organización.
Lección 4.	Llenado de formularios y controles de cuentas.
Lección 5.	Manejando el dinero de nuestra asociación comuna
Lección 6.	Liderazgo
Lección 7.	Los líderes de nuestra organización.
Lección 8	Autoevaluación.
Lección 9.	

Desarrollo del niño:

Lección 1.	Cómo soy como madre?.
Lección 2.	Qué hago como madre?
Lección 3.	Cómo aprenden mis hijos.
Lección 4.	Qué necesitan mis hijos.
Lección 5.	Los sentimientos de mis hijos.
Lección 6.	Cómo cambian mis hijos.
Lección 7.	Cuánto saben mis hijos.

Defensa de la salud:

Lección 1.	Defiendo la salud de mis hijos.
Lección 2.	Las enfermedades de mis hijos.
Lección 3.	Las enfermedades de mis hijos (2)
Lección 4.	El carnet de salud de mis hijos.
Lección 5.	Planifico mi familia.
Lección 6.	Nacimiento de un hijo. Decisión de pareja.
Lección 7.	Cómo planifico mi familia
Lección 8.	Embarazo y parto

Cabe recalcar que en las tres instancias se utilizó el mismo instrumento.

Para el proceso de tabulación de datos y el análisis estadístico se utilizó el programa de computación EPI INFO, que permitió determinar la significancia de los resultados.

4. Procedimiento de la investigación.

Registro y evaluación inicial; el registro de datos de los participantes consiste en la aplicación individual de los registros de datos personales. La evaluación inicial se realizó antes de iniciar el proceso de capacitación inicial.

Capacitación; el proceso de capacitación inicial tuvo una duración de 6 meses con una duración de 48 sesiones.

Capacitación complementaria y desarrollo de las asociaciones comunales; se desarrolló con reuniones al inicio con reuniones o sesiones semanales y posteriormente con reuniones quincenales.

Seguimiento y Evaluación Final; este proceso consistió en la reaplicación colectiva e individual de la hoja de seguimiento y del formulario base. Usando la misma consigna que en la evaluación inicial.

4.1. Procedimientos específicos

Se aplicó todos los instrumentos, cuyos datos sirvieron como base de datos antes de iniciar la primera capacitación.

Una vez que las participantes permanecieron 1 año en el programa se les reaplicó los mismos instrumentos.

Antes de que cumplieran tres años en el programa se les reaplicó los mismos instrumentos a las participantes, estos datos sirvieron como resultados finales.

5. Sujetos.

Para el estudio del "impacto del programa de capacitación y crédito de Pro Mujer en la potencialización de la mujer en los sectores urbano populares" se tomó como muestra a un grupo que actualmente tiene 4 años de funcionamiento.

Este grupo lleva como nombre Asociación Comunal "Unión Pro Mujer" la misma que inició sus actividades en Junio de 1992 con 37 socias que tenían entre 10 a 45 años de edad; todas ellas con domicilio en la zona Alto Lima I sección, alto norte, de la Ciudad de El Alto.

Para dar una referencia general y específica sobre las características de la población del grupo de estudio a continuación mostramos algunos datos biográficos de las participantes cuando se inscribieron al programa (1992).

RANGOS DE EDAD DE LAS PARTICIPANTES EN LA ASOCIACIÓN COMUNAL "PRO MUJER"

Tabla 1

RANGO	NUMERO	PORCENTAJE	ACUMULADO
10-18	8	22%	22%
19-30	17	46 %	68 %
32-45	12	32 %	100 %
TOTAL	37	100 %	

La tabla 1, presenta las edades de las participantes, las mismas que están comprendidos entre los 10 a 45 años de edad, siendo el rango mayoritario de 19 a 30 años con el 46 %, seguido de un 32 % de participantes de 31 a 45 años.

ESTADO CIVIL DE LAS PARTICIPANTES DE LA ASOCIACIÓN COMUNAL "PRO MUJER"

Tabla 2

ESTADO CIVIL	NUMERO	PORCENT.	ACUMULADO
CASADAS O CONV	25	67 %	67 %
DIVORCIADAS	1	3 %	70 %
SOLTERAS	11	30 %	100 %
TOTALES	37	100	

En cuanto al estado civil de las participantes, la tabla 2 muestra que el 67 °AD son casadas o concubinas y el 30 % son solteras; solo 1 persona es divorciada.

NUMERO DE HIJOS POR SOCIA DE LA ASOCIACIÓN COMUNAL "PRO MUJER"

Tabla 3

° HIJOS	1992		1995	
	N° SOC	PORCT	N° SOC	PORCT
0	11	30%	5	13%
1	2	5%	5	13%
2 - 3	14	38%	17	47%
4 - 6	10	27%	10	27%
TOTAL	37	100 %	37	100 %

El número promedio de hijos por participante casada, concubina o divorciada, entre el periodo de los años 1992 y 1995, se mantuvo en 3. Entre ambos periodos (año 0 - año 2), el promedio de participantes que tenían entre 4 a 6 hijos no se modificó.

NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LAS PARTICIPANTES DE LA ASOCIACIÓN COMUNAL "PRO MUJER"

Tabla 4

RANGO	NUMERO	PORCENTAJE	ACUMULADO
NINGUNO	6	16 %	16 %
CICLO BASICO	20	54 %	70 %
CICLO	9	24 %	94 %
INTERMEDIO	1	3 %	97 %
CICLO MEDIO	1	3%	100%
BACHILLER			
ESTUDIOS TEC. O SUPERIORES	0	0 %	100 %
TOTALES	37	100 %	

El nivel de escolaridad de un buen porcentaje de las participantes, que ingresaron a la escuela, no paso del ciclo básico (54%). Sólo una persona terminó el bachillerato; no existiendo ninguna persona con estudios técnicos medios ni superiores.

Cuando se les pregunto si sabían leer y escribir, el 28 % admitió que no sabia leer ni escribir.

AÑOS DE MIGRACIÓN DE LAS PARTICIPANTES DE LA ASOCIACIÓN COMUNAL "PRO MUJER"

Tabla 5

RANGO	NUMERO	PORCENT	ACUMULADO
0 - 4	0	0%	0%
5-10	5	14%	14%
11 - 20	14	38 %	52 %
21 - 30	13	34 %	86 %
31 - 40	5	14 %	100 %
TOTALES	37	100 %	

El 38 % de las participantes tiene un promedio de 11 a 20 años de migración a la ciudad de El Alto, por lo general provienen de la provincia Omasuyos y Manco Kapac. Es importante, remarcar que el 100 % de las participantes vive más de 5 años en el área urbana.

5.1. Ambiente de trabajo.

El proceso de capacitación y desarrollo de las asociaciones comunales se llevó a cabo en un ambiente alquilado en la misma zona (Alto Lima I sección), con características y condiciones casi similares a las que tienen las participantes en sus domicilios; pero con la variable de una mayor iluminación y mayor comodidad. Dicho ambiente fue equipado con materiales básicos (mesas, bancas, taburetes y rotafolio). (Fig. 1).

Toda la distribución del ambiente fue adecuada para facilitar la aplicación de la metodología participativa, explicada anteriormente, tratando de dar la mayor comodidad y visibilidad posible para facilitar el trabajo del educador y el mejor entendimiento de parte de las participantes.

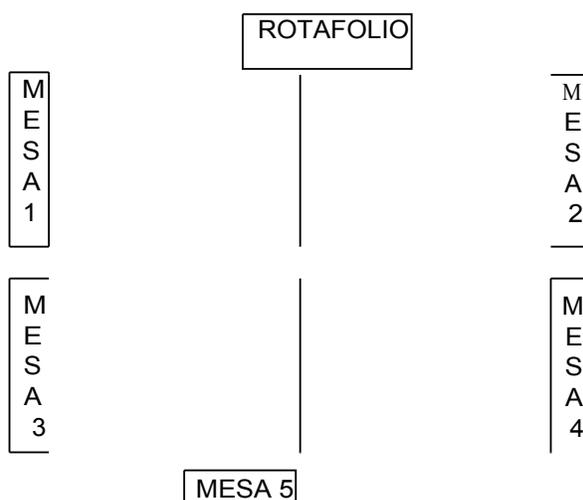


Fig. 1 Distribución del ambiente de capacitación.

5.2. Instrumentos y material.

Los instrumentos que se utilizarán para la investigación son: el paquete de capacitación integral y la batería de Evaluación del programa de capacitación.

a) Paquete de capacitación integral y continua.

Este paquete consiste en un conjunto de lecciones, basadas en una metodología activa - participativa. Cada lección se desarrolla sobre la base de una guía para el capacitador y un material de apoyo (manuales) para todas las participantes. Todo el proceso educativo continuo se inicia con la capacitación inicial (con una duración de 2 meses) y la capacitación complementaria se inicia a partir de la primera reunión de la asociación, todo sobre la base de un proceso de seguimiento y refuerzo continuo.

El paquete de capacitación integral consta de las siguientes áreas:

- ◆ Potencialización
- ◆ Destrezas de negocio
- ◆ Organización y liderazgo
- ◆ Desarrollo del niño

La metodología usada durante todo el desarrollo de la capacitación es la participativa, porque la misma facilita una mayor participación de todos los que tienen que ver con el proceso. También, rescata la experiencia cotidiana de cada una de las participantes, ya que los temas son parte de la vida de cada uno, por eso todo lo que dicen es válido.

El proceso de aprendizaje es horizontal, cuya base tiene al aprendizaje transmitido de participante a participante. Lo anterior permite una construcción del conocimiento.

El material que se usa durante el proceso de capacitación es el siguiente:

- ◆ Manuales (ver en anexo 2 "Guía del educador")
- ◆ Lápices
- ◆ Papel resma y marcadores
- ◆ Formularios de registro económico de las asociaciones comunales

5.3. La metodología participativa.

a) Objetivos de la metodología.

Lograr la integración e identificación de todas las participantes (por qué son parte de la misma comunidad y tienen la misma problemática).

Lograr un sentimiento comunitario, para que juntas emprendan acciones en favor de su comunidad, gremio, etc.

Estimular la cooperación y no la competencia, la misma permite desarrollar la cooperación y la superación de temores e inhibiciones.

b) Componentes del método participativo:



c) Lecciones y materiales

Las lecciones y materiales fueron elaborados de acuerdo a las necesidades del educador (guía para desarrollar la lección) y las participantes (manuales).

Guía del educador para cada lección consta de una introducción, materiales, tiempo, Actividades, conclusiones y tareas para las participantes.

Material de apoyo para las participantes: Consisten en manuales y algunos otros materiales visuales que refuerzan el aprendizaje de la misma. Estos materiales permiten su uso general, sin discriminación sobre conocimientos de lecto - escritura, ya que la misma permite un trabajo sobre la base de observación y dibujo.

En el desarrollo de la capacitación y crédito se utilizan distintas técnicas, de las cuales las más frecuentes son:

- *Técnica de exposición. Generalmente esta técnica se utiliza:*

Para presentar el tema, para lo cual se utiliza un cierto lapso de tiempo que sirve para que las participantes conozcan el tema a tratarse.

Para exponer un tema desconocido para las participantes o para temas demasiado teóricos.

- *Técnica de preguntas o interrogatorio.*

Es uno de los mejores instrumentos en la enseñanza por que permite captar las dificultades y deficiencia del aprendizaje además de facilitar el acercamiento entre el educador y las participantes

En forma conjunta (educador - participantes) se analiza y reflexiona por medio de preguntas y cuestionamientos las dudas, problemas e inquietudes que surgen en cada tema.

La técnica del interrogatorio puede utilizarse para fines como:

Recordar. o recapitular con las pptes. lo avanzado la clase anterior

Verificar. lo aprendido.

Motivar. a la participante (a través de refuerzos).

Reforzar. para dar confianza a la participante.

Sintetizar. Lo avanzado durante la reunión.

- *Técnica de la discusión*

Consiste en el análisis de un tema, por parte de las señoras con el apoyo de la monitora. Exige mucha participación y ayuda a reflexionar. Puede ser usado también en las asambleas de la asociación.

- *Técnica de las dinámicas*

Esta técnica se la utiliza en cualquier momento del proceso educativo, especialmente para mantener o despertar y motivar la participación de todas las participantes.

6. Instrumentos

La batería de evaluación consta de tres instrumentos que permiten tener una visión global de las participantes y grupo en general durante todo el proceso de capacitación y crédito (1992-1995)

6.1. Datos biográficos.

Es un formulario de aplicación individual, a través del cual se obtiene información biográfica general de la participante como edad, estado civil, condiciones de vida y datos familiares. (anexo3)

6.2. Hoja de seguimiento.

Por medio de esta hoja de seguimiento se puede obtener datos sobre el desarrollo de su negocio relacionado con la inversión de préstamos, tipo de negocio, ganancias, inversión y reinversión de ganancias y otros. (anexo4)

6.3. Encuesta de educación a mujeres en el programa de capacitación y crédito:

Cuestionario que permite tener información sobre las distintas áreas en las cuales se capacita (Salud, desarrollo del niño, potencialización, destrezas básicas de negocios y asociaciones comunales). Anexo 5

CAPITULO IV RESULTADOS

El Programa de Capacitación de Pro Mujer produce cambios significativos en el nivel de potencialización y autoestima de las participantes, esta afirmación está corroborada por los resultados obtenidos en el seguimiento realizado a la Asociación Comunal denominada "Unión Pro Mujer". Mediante los cuadros que en este capítulo tendremos la oportunidad de apreciar son los recogidos mediante los diferentes instrumentos utilizados, para efectos del presente estudio. El impacto se produjo en los factores estudiados como componentes de la potencialización y autoestima.

La organización y el orden de los resultados más sus cuadros se la realizó sobre la base de las tres áreas definidas las cuales son:

- ♦ Los cambios personales de la mujer y su influencia en las relaciones interpersonales con su familia.
- ♦ Los Incremento de las expectativas de superación.
- ♦ Autoconocimiento y autoconcepto.
- ♦ Rol activo en su vida propia.

Para poder verificar el impacto del programa de capacitación de Pro Mujer por su naturaleza y razón de ser institucional se realizará permanentemente una verificación de la correlación estadística considerando los resultados obtenidos en los datos iniciales (año 0), seguimiento (año 1) y datos finales (año 2).

Es importante resaltar que todas las participantes que en el año 0 tenían dificultades en identificar los derechos significativamente llegan en el año 1 al 4,66 y 5,28 en el año 2; numéricamente el promedio de respuestas sobre los derechos a cambiado de un promedio de 2 correctas (en el año 0) hasta 5 respuestas en el año 2.

Otro elemento que potencializa y refuerza a la mujer esta con relación a su percepción e identificación de aspectos que le satisfacen y refuerzan en el ámbito personal. Por ello en el cuestionario se introdujo la pregunta:

¿Qué cosas te hacen sentir feliz?.

Los cuatro aspectos que consigna el cuadro fueron los que más significancia estadística tuvieron, donde tener buenas relaciones y compartir con la familia entre el año 0 y 2 llega al 1,96. También podemos indicar que pensar - tener confianza en si misma e identificar los aspectos que le hacen sentir feliz se va incrementando a medida que pasan los años, prueba de ello es que del año 0 al 1 llega 2,23 y entre el año 0 al 2 llega a 4,05. Igual que en el cuadro 1 la identificación de cosas que les hacen sentir felices entre el año 0 y 2 la significancia es de 2,04.

Cuadro 2

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON SOBRE: LAS COSAS QUE LE HACEN SENTIR FELIZ			
	1	2	3
Compartir y tener buenas Relaciones con la flia.	.21	.28	.34
Confianza en mi capacidad	.10	.21	.30
Salir a pasear/divertirme	.06	.15	.20
No responde/no sabe identif	.15	.05	.03

También, se preguntó a las participantes cuales eran los factores que ayudaban a una familia a ser felices, del cual obtuvimos lo siguiente:

Cuadro 3

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON SOBRE: LAS COSAS QUE AYUDAN A UNA FAMILIA A SER FELIZ			
	1	2	3
Compartir, se quieren, se respetan y se ayudan	.48	.76*	.81*
Tienen trabajo	.15	.25	.26
Tienen dinero	.30	.25	.25
Tienen pocos hijos	.28	.22	.25
Otros	.07	.10	.10
No sabe	.06	.03	.00

Es importante señalar que la capacitación integral y el desarrollo de las asociaciones buscan potencializar grupal e individualmente a las participantes dando énfasis a un efecto multiplicador en la familia cuyo objetivo lo podemos relacionar al cuadro 3 (que cosas ayudan a una familia a ser feliz) en el cual podemos destacar al punto relacionado a compartir con su pareja y familia entre ellos "se respetan y ayudan, se quieren y se ayudan" su significancia se acrecienta entre de año en año; entre el año 0 a 1 hay un 3,40 y entre el año 0 al 2 hay una significancia del 4,01.

El nivel de potencialización de cada una de las participantes va reforzándose constantemente por acción personal y por el conjunto de referentes, al interior de su grupo, prueba de ello tenemos que a través de las respuestas: a la pregunta del cuestionario "cual era su meta en la vida".

Cuadro 4

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON CUAL O CUALES ES/SON SU(S) META(S) EN SU VIDA			
	1	2	3
Relacionados a ellas mismas	.11	.22	.25*
Relacionados a la flia.	.74	.70	.73
No sabe/no responde	.15	.08*	.02*

En el cuadro 4, podemos apreciar que en las metas en su vida, las relacionadas a ellas mismas se incrementa paulatinamente; comparando el año 0 y 1 alcanza una significancia del 2,13 (de .11 a .22) y entre el año 0 - 2 alcanza el 2,10 (de .11 a .25). Lo anterior no significa que las participantes sigan pensando en metas relacionadas solo a la familia, pero si es significativo el que las participantes se propongan metas (personales o familiares) que entre los años 0 - 1 solo es del -1,92 y entre los años 0 - 2 se reduce a -2,21.

En las relaciones interpersonales de la participante con su familia (hijos - esposo) se identificó los siguientes resultados, relacionándolos estos a la concepción y criterio que tienen respecto a como debe llevarse una efectiva relación personal (ver cuadros 3 y 4), por ejemplo en la pregunta ¿Qué puedes hacer para que tus hijos aprendan y sean más vivos? obtuvimos las siguientes respuestas:

Cuadro 5

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON SOBRE: LO QUE PUEDES HACER PARA QUE SUS HIJOS APRENDAN Y SEAN MAS VIVOS(.)			
	1	2	3
Compartir con ellos en todo momento.	.33	.56*	.68*
Apoyar, enseñar y reforzar en las tareas de sus hijos.	.14	.26	.32*
Otros.	.25	.11	.00
No sabe.	.28	.07*	.00*

(.) El término VIVOS, los padres de familia lo utilizan para referirse a un niño o niña que entiende las cosas con facilidad y se adapta fácilmente a un medio social.

El cuadro 5. Muestra algunos indicadores respecto a como consideran las participantes pueden apoyar en el desarrollo de sus hijos; entre ellos el más importante y considerable es "Compartir con ellos en todo momento" el mismo llega al 2.97 (del .33 al .68) entre el año 0 - 1 el mismo que se incrementa en la comparación 0 - 2 a 4.52.

En las relaciones interpersonales, para gran parte de las participantes, para que la familia vaya adelante es importante: "el tipo de relaciones que se da con el esposo"; en el cuadro 4 el indicador más importante es el respeto mutuo y, en el cuadro 3 el indicador más importante esta relacionado a: "Compartir y tener buenas relaciones con su familia le hacen sentir feliz". Para complementar y ver las relaciones interpersonales efectivas de la socia con su pareja o la percepción de la misma se pregunto ¿Quien decide cuantos hijos van a tener?

Cuadro 6

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RESPONDIERON SOBRE: QUIEN DECIDE CUANTOS HIJOS VAN A TENER			
	1	2	3
Yo	.16	.11	.05
Mi marido.	.30	.13	.13
Mi marido y yo	.30	.62*	.78*
Dios	.08	.08	.03
No sabe	.16	.05	.00*

En el cuadro (6) correspondiente a quién decide cuantos hijos van a tener, el ítem "Mi marido y yo", es el que más sobresale, lo cual nos indica que al mejorar las relaciones interpersonales la pareja tiene la posibilidad de poder definir aspectos importantes al quehacer de la familia. En este cuadro entre la aplicación O - 1 (de .30 a .62) la relevancia estadística llega al 4,24, entre las aplicaciones 1 - 2 alcanza a 2,00 y finalmente entre las aplicaciones O - 2 (de .30 a .78) alcanza al 6,37.

El análisis en este aspecto incluye factores relacionados a la vivienda, alimentación, atención en salud, salud reproductiva y desarrollo del niño.

Durante la capacitación complementaria no se habla con las mujeres sobre la vivienda como un tema específico, sino como un tema que va relacionado a diferentes aspectos como la salud, higiene y otros cuyos resultados fueron:

Vivienda:

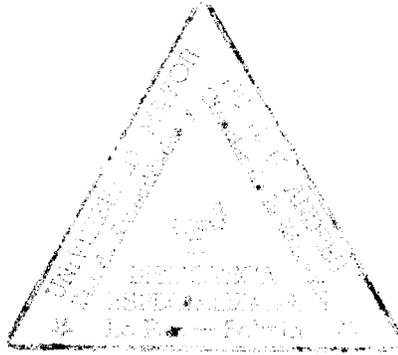
Cuadro 7

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RESPONDIERON SOBRE: LAS CONDICIONES DE TENENCIA DE VIVIENDA		
		2
Propia	.43	.51
Alquilada.	.41	.43
Anticrético	.00	.08
Cuidadora	.11	.02
Alojada	.05	.00

Cuadro 8

NUMERO DE HABITACIONES		
	0	2
1	.54	.32*
2 — 3	.19	.32*
4 — 5	.16	.11
Más de 5	.11	.25

En los cuadros 7 - 8 solo se considera las aplicaciones 0 y 2, dejando de lado la aplicación 1, ya que la misma no amerita su consideración por no tener significancia. En el cuadro 7 ningún aspecto alcanza a mayor o menor a 1,96. En el cuadro 8 podemos apreciar que de la mayoría de las participantes (54%) en la aplicación 0 vivían en una 1 sola habitación, este aspecto adquirió relevancia estadística de -2.68 en la comparación de las aplicaciones 0 - 2 y hubo un incremento en el número de 2 a 3 y más de 5 habitaciones, la misma que estadísticamente alcanzó al 2.00 y 2.72 respectivamente.



Alimentación:

A las participantes se les pregunto ¿cómo sabes que tu niño esta mal alimentado ?

Cuadro 9

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON COMO IDENTIFICAN SI SU NIÑO ESTA MAL ALIMENTADO			
		1	2
Respuestas correctas	.81	.92	.94*
No sabe/no responde	.19	.08	.06

En el cuadro 9 encontramos que en cada una de las aplicaciones, las participantes, son capaces de identificar cuando sus hijos están mal alimentados, incluso antes de la capacitación, en la comparación entre la aplicación 0 - 2 hay una significancia estadística importante de 2.01. Ello significa que luego de la última aplicación de 37 participantes, 35 son capaces de identificar correctamente cuando un niño está mal alimentado.

Atención en Salud:

La atención en salud enfoca:

- a) prevención
- b) tratamiento de la enfermedad

Relacionando lo anterior al nivel de conocimiento, actitud y práctica respecto a la visión y perspectiva de lo que significa "atención de salud" de la familia.

Para fines de mejor entendimiento se considera como respuestas correctas a las que indican que el niño esta flaco, débil, desganado, pálido y con bajo peso.

a) Prevención

La prevención considera una serie de aspectos, uno de ellos son los hábitos de higiene, que necesariamente esta relacionado a los servicios (agua, servicio de alcantarillado y luz) con los que cuenta la zona donde vive la participante y su familia.

Prevención, Identificación y Formas de Enfrentar la Enfermedad de sus Hijos:

Para poder prevenir algún problema de salud y realizar un seguimiento sobre el desarrollo de los niños es importante el seguimiento y evaluación médica a través del carnet de salud.

A través de la aplicación 0, de las 37 participantes, tenían un total de 84 hijos y en la última aplicación subió ese dato a 101 hijos (mayores detalles ver capítulo 2) de los cuales la distribución es como sigue:

Cuadro 10

NUMERO DE HIJOS POR PARTICIPANTE

N° HIJOS	1992 /año 0		1995 /año 2	
	N°Ppte.	%	N° Ppte.	%
0	11	30%	5	13%
1	2	5%	5	13%
2 - 3	14	38%	17	47%
4 - 6	10	27%	10	27%
TOTAL	37	100 %	37	100 %
total hijos	84		101	

De los cuales, el 55% (año 0) y 65% (año 2) eran menores de 12 años y en edad escolar. Durante las 3 aplicaciones, pudimos apreciar en el año 0 el 60% contaba con el carnet de salud. En la aplicación 0 y en el año 2 de cada 10 hijos menores de 12 años 8. tenían su carnet y control de salud.

Para complementar lo anterior, se preguntó a todas las participantes que tenían hijos (26 participantes año 0 y 31 participantes año 2) si sabían el uso, utilidad y beneficio del carnet².

Cuadro 11

PROPORCION DE MUJERES QUE INDICARON SOBRE EL SIGNIFICADO DEL CARNET DE SALUD			
	0	1	2
Respuestas correctas	.81	.97	.95
No sabe/no responde	.29	.03	.05*

La relevancia se encuentra en el segundo ítem "No sabe/no responde" el mismo que entre 0 - 1 alcanza a 3.48 y 3.21 entre 0 - 2.

Vacunas:

Cuadro 12

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON CUANDO UN NIÑO O NIÑA DEBE EMPEZAR A RE.CIBIR VACUNAS			
	1	2	3
Respuestas correctas	.62	.78	.78
No sabe/no responde	.38	.22	.22*

² Consideramos como respuestas correctas a las que indican el control de peso y talla, anotar las vacunas y el estado general de salud del niño

Otra forma eficaz y práctica de prevenir algunas enfermedades es el relacionado a las vacunas, de acuerdo a los resultados podemos indicar que existe relevancia solo entre O - 2 que alcanza a 2.00.

b) Tratamiento de la enfermedad

Las enfermedades más frecuentes son la diarrea y las infecciones respiratorias agudas (IRAS), para el análisis se considero el primero de ellos.

Diarrea:

Cuadro 13

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE INDICARON SOBRE EL CONOCIMIENTO, ACTITUD Y PRÁCTICA CON RELACIÓN A LA DIARREA			
	0	1	2
CONOCIMIENTO			
Como se detecta la diarrea (respuestas correctas)	.70	.86*	.81
ACTITUD			
Como se debe enfrentar un caso de diarrea. (respuestas correctas)	.59	.73	.76*
PRACTICA			
Que hizo cuando su hijo tuvo diarrea (respuestas correctas)	.59	.73	.76*

Para tener una idea más clara sobre el conocimiento, actitud y práctica de las participantes en cuanto a salud tenemos, mas específicamente, con relación al conocimiento (como se detecta) hubo una relevancia en los resultados importante, de ello tenemos que entre el año O - 1 alcanzó a 2.12 y con un leve ascenso entre el año O - 2 a 2.92. En cuanto a la actitud (como se debe enfrentar) el cambio de la misma se refleja solo en la comparación de los años 0 - 2 alcanza a 2.10 (de .59 a .76).

En relación a la práctica, en la búsqueda de relevancia entre las comparaciones O - 1 y O - 2 tiene una relevancia similar que alcanza al 2.10 (mayor a 1.96 que es lo mínimo).

Dentro la actitud y práctica los principales aspectos mencionados por las participantes son:

- ◆ El uso del suero casero y los sobres de rehidratación oral en la curación de la diarrea subieron en un porcentaje importante, ejemplo la elaboración del suero casero subió del 20.0% (año 0) al 38.0% en el año 2.
- ◆ El uso de las hierbas caseras en las que están incluidas (agua de arroz, agua de canela y otros) se ha mantenido durante las 3 aplicaciones casi por el mismo porcentaje (15%).
- ◆ Durante la diarrea es importante el tipo de alimentos que se da al niño, este principalmente debe estar compuesto por una dieta blanca y leche materna; los mismos que en el año 0 lo utilizaban el 35%, en el año 1 subió al 65% y finalmente llegó al 89% en el año 2.

De las actitudes y prácticas de mayor consideración planteadas podemos destacar dos aspectos importantes:

- ◆ Una parte de los hábitos de higiene, que son: "lavar y cocer bien los alimentos" subió del 66.6% (año 0) al 84% en el año 1 y finalmente se estabilizó por encima del 80% en el año 2.
- ◆ También es importante resaltar el cambio de conocimiento y actitud respecto a realizar alguna acción en favor del cuidado de la salud de la familia, ya que en el año 0 el 14% de las participantes no hacía nada en favor de lo mencionado, en el año 1 y 2 este se redujo a un 0%.

Lo anterior nos indica que el 100% de las participantes sabe que a través de la higiene puede cuidar la salud de la familia, por ejemplo en OTROS las respuestas frecuentes están relacionadas a:

LAVAR BIEN LOS UTENCILIOS
LAVAR LAS MANOS ANTES DE COCINAR
TENER LIMPIA LA CASA

Si hablamos de higiene y cuidado de la salud, decíamos que es necesario que la familia tenga acceso a servicios básicos como agua. De la población de la muestra de estudio actualmente el 35% no cuenta con servicio de agua a domicilio, la mayoría de ellas tiene que acudir a la pila pública que por lo general esta ubicada a 3 ó 4 cuadras de su casa y en otros casos realiza una excavación para construir un pozo.

Salud Reproductiva:

Para analizar los datos sobre salud reproductiva es necesario remitirnos a detalles importantes de la primera parte del presente estudio. Casi el 90% de las participantes están consideradas en la edad reproductiva, de las cuales considerando al 100% de las participantes de la muestra de estudio el 70% son casadas o concubinas.

Para analizar sobre el tema de salud reproductiva se comparó dos aspectos que son el conocimiento (conoces) y práctica (utilizas); el primero fue el más importante en cuanto a relevancia estadística (mayor a 1.96), considerando las aplicaciones entre los años 0 - 1 alcanzó 7.40 y entre los años 0 - 2 llegó a 8.50. De las participantes que utilizan algún método para evitar el embarazo el 64% utiliza el método natural y solo el 36% utiliza el método artificial. Con relación a la práctica solo existe relevancia en la comparación de los años 0 - 2 el mismo que alcanzó a 4.26; pero entre conocimiento y práctica aun existe una gran diferencia.

Cuadro 14

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RESPONDIERON SOBRE SALUD REPRODUCTIVA			
	0	1	2
Conoces algún método de planificación familiar			
Si	.27	.81*	.89*
No	.63	.19	.11
Utilizas algún método de planificación familiar			
Si	.08	.24	.27*
No	.92	.76	.73

Actitudes Respecto a la Educación Formal de sus Hijos:

Cuadro 15

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RESPONDIERON A LA PREGUNTA ¿QUÉ PUEDES HACER PARA LOGRAR QUE TUS HIJOS APRENDAN Y SEAN MAS VIVOS?			
	1	2	3
Compartir con ellos en todo momento.	.33	.56*	.68*
Apoyar, enseñar y reforzar en las tareas de sus hijos.	.14	.26	.32
Otros.	.25	.11	.00
No sabe.	.28	.07	.00

Los resultados del cuadro 15. son similares a las del cuadro 5. el mismo que muestra algunos indicadores respecto a como consideran las participantes pueden apoyar en el desarrollo de sus hijos; entre ellos el más importante y considerable es "Compartir con ellos en todo momento" el mismo llega al 2.97 entre el año 0 - 1 el mismo que se incrementa en la comparación 0 - 2 a 4.52(de .33 a .68).

A la pregunta que haces como mamá? obtuvimos los siguientes datos:

Las respuestas de las participantes las dividimos en dos 2 grandes, las mismas que se complementan:

- a) "cuidar a mis hijos" en el que están incluidos aspectos relacionados a salud, limpieza, alimentación y otros.
- b) "Enseñar y compartir con mis hijos" contempla aspectos relacionados a enseñar y apoyar en sus tareas, jugar, conversar con los hijos.

También se les consulto en el año 2 ¿a qué edad empieza el niño a aprender? la mayoría (90%) respondió desde el nacimiento y cuando el niño esta bien de salud.

Otro elemento importante y considerable es el papel que desempeñan los padres en el desarrollo de sus hijos, específicamente, en las etapas pre escolar y escolar de los niños, en la primera etapa es más sencillo para los padres poder evaluar el desarrollo motriz, cognitivo y social de sus hijos, para ello Pro Mujer ha elaborado un carnet de desarrollo que permita a los padres poder enseñar y evaluar el desarrollo de sus hijos. A las participantes que tenían hijos menores de 6 años se les realizó la siguiente pregunta ¿Aplicas con tu hijo el carnet de desarrollo? :

Cuadro 16

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE RESPONDIERON A LA PREGUNTA ¿APLICAS CON TU HIJO(A) EL CARNET DE DESARROLLO?			
	0	1	2
Si	.03	.57*	.62*
No	.97	.43	.38

Este último cuadro es el que mayor relevancia estadística tuvo. Comparando entre las aplicaciones 0 - 1 este alcanzó a 19.26 y entre los años 0 - 2 llegó a 21.04 (de .03 a .62)

2. Rol activo en la propia vida.

La expresión de tomar la iniciativa en la satisfacción de las necesidades propias, capacidad de dar su opinión tuvo su expresión más fuerte en la participación. Los cambios relacionados en la participación se tomó en dos ámbitos (al interior y fuera de la asociación).

Cuadro 17

CAMBIOS RELACIONADO:3 A LA PARTICIPACIÓN DE LAS PARTICIPANTES AL INTERIOR DE LA ASOCIACION		
	1	2
Cumplimiento en los de las obligaciones adquiridas	.80	1.00
Asistencia a las reuniones	.90	.97
Participación en las asambleas	.70	.95*
Responsable de grupo	.50	.85*
Miembro de la directiva	.40	.89*

Del cuadro 17, que trata sobre los cambios relacionados a la participación de las participantes al interior de la asociación podemos rescatar los siguientes criterios:

En el cuadro 17 hay 3 elementos que se modificaron realizando la comparación 1 - 2. La participación en asambleas tuvo una relevancia de 2.05 (mayor a 1.96) ya que la misma subió de .70 a .95, debemos entender como participación en asambleas el tomar la palabra, participar activamente en las decisiones, votar y participar en comisiones. La responsabilidad en grupos también alcanza, en la misma comparación, una relevancia de 2,15 (de .50 a .85). Ser miembro de la directiva obtuvo una relevancia de 2, 25 (mayor a 1,96) por que la mayoría tuvo la oportunidad de ser miembro de la directiva (desde presidenta hasta representante de grupo).

Es importante resaltar que además de los tres elementos considerados como relevante, se debe resaltar el cumplimiento en de las obligaciones asumidas que alcanzó al 100% de cumplimiento, es decir, 0 % de mora o atraso en todas las participantes y, de igual manera la asistencia que alcanzó casi un 100% a todas las reuniones ordinarias y extraordinarias.

Cuadro 18

CAMBIOS RELACIONADOS A LA PARTICIPACIÓN DE LAS PARTICIPANTES FUERA DE LA ASOCIACION			
	0	1	2
Asistencia a reuniones de la junta de vecinos	.59	.70	.78*
Asistencia a reuniones de la escuela	.65	.81	.84
Miembro de la directiva organizaciones de base zonal o gremial y/o directiva o comisión en la escuela	.08	.24	.35*

El cuadro 18, nos muestra que la participación fuera de la comunidad tuvo modificaciones importantes, especialmente en dos factores de participación. La asistencia reuniones de junta de vecinos tuvo una relevancia, mayor a 1,96, de 2,01 (de .59 a .78), es relevante también la participación activa en su organización como miembro de directiva que alcanzó a 2, 10 (de .08 a .35). El otro factor que considera la asistencia a las reuniones de la escuela, vale la pena rescatarlo, por que la misma forma parte de la importancia que dan los padres a la formación de sus hijos.

Los cambios en sus relaciones con su medio social se modifico positivamente, en beneficio no solo de la comunidad, sino de la misma participante por que ella actualmente tiene una participación más activa en sus organizaciones de base; cambiando esa manera de asistencia pasiva u obligatoria que tenían antes.

CAPITULO V CONCLUSION Y DISCUSION

Por lo expuesto en el capítulo IV, podemos concluir que Pro Mujer con su programa de capacitación a mujeres de sectores urbano-populares, ha demostrado tener un alto grado de influencia en el desarrollo e incremento del nivel de potencialización y autoestima en las participantes, de la asociación comunal Pro Mujer.

El impacto se lo puede evidenciar por medio de los cambios significativos y la relevancia estadística demostrada (mayor a 1,96) en la mayoría de los resultados, es decir, en los datos iniciales (año 0), de seguimiento (año 1) y finales (año 2) en los aspectos considerados: cambio en las relaciones familiares y en el rol activo en la propia vida, en medio de las cuales se encuentra incremento en las expectativas de superación, autoconocimiento y autoconcepto.

La Hipótesis planteada para el presente consideraba demostrar si "EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE PRO MUJER POTENCIALIZA Y DESARROLLA LA AUTOESTIMA DE LAS PARTICIPANTES".

Los efectos a los cuales hacemos referencia van desde el aspecto personal y social, pero particularmente una mejora en el cambio de conocimientos y actitud en relación a su vida misma (como entorno propio) y con los miembros de su comunidad — familia y redes de apoyo — (como entorno social)

Al iniciar el programa, las participantes expresaban diferentes tipos de preocupaciones y demanda de apoyo desde aspectos relacionados a la familia, para sí mismas hasta temores de participación en las reuniones en organizaciones de base.

Es interesante mencionar que la visión de futuro no entra en los esquemas tradicionales de pensamiento en ésta población y, con la capacitación, pasa a ser un descubrimiento importante en sus vidas ya que pocas tenían expectativas para sí mismas. Esta falta de visión de futuro inicialmente conflictuaba mucho su desarrollo personal y las relaciones con sus compañeras, incluso el mismo proceso de capacitación. Sin embargo avanzado el proceso de capacitación pasa a ser un descubrimiento de nuevas estrategias y alternativas de solución, como un elemento importante para enfrentar con su familia a las exigencias de su entorno.

Por otro lado, es necesario recordar que la mayoría de las participantes tienen un bajo nivel de escolaridad, lo cual les quitaba muchas expectativas respecto a su futuro y una perspectiva poco clara de sus posibilidades económicas y sociales.

Durante el proceso de capacitación se dieron diferentes expresiones como "...quisiera mejorar para brindar mayor seguridad a mis hijos y mejorar para mi misma y no ser como mis padres", "...lo que he vivido en mi niñez, no quiero que se repita en la vida de mi hijos".

Esas expresiones no son más que un ejemplo de un sin fin de ellas, expuestas durante el proceso de capacitación de las participantes. Además, fue el elemento interno y sentimental que permitió mejores resultados, ya que dichas palabras se convirtieron en una máquina reactivadora y motivadora.

En cuanto al autoconocimiento y el autoconcepto, es notorio el cambio. Se desarrolló un proceso de descubrimiento de cualidades, defectos y habilidades personales. Al inicio del proceso se hizo explícita la falta de conocimiento de sí misma, las participantes desconocían sus cualidades y pensaban que no tenían habilidades. Su persona giraba en torno a una serie de defectos y limitaciones.

Al iniciar las actividades de autoconocimiento, se observó dificultad en reconocer las cualidades y defectos, alguna de las participantes expresaban temores de hablar sobre ellas y sus experiencias.

En resumen, durante el proceso de capacitación se generó cuestionamiento acerca de la persona, sus cualidades y habilidades, derecho, llegando al final del curso al inicio de un reconocimiento de sus derechos como persona, autoconocimiento y autoaceptación, siempre con la posibilidad de mejorar.

La autopercepción como "mujer" paso de ser una limitante a ser un elemento motivador de mayores logros, la concepción de un trabajo "femenino" denominado "trabajo liviano" o "no trabajo" dejo de ser concebido como obligación por el hecho de ser mujer, convirtiéndose en una forma de reconocimiento a una más de las muchas actividades que desarrolla la mujer.

Esto denota, además, un reto: el ser cada día más capaz , surgiendo maneras diversas de "ser más capaz" y más potenciada como para participar más activamente en el quehacer de su entorno social y opinión fuerte en las decisiones familiares, y así dejar su posición de subordinación.

A nivel personal, por efectos en el cambio personal de la mujer, de manera directa e indirecta, tuvo influencia positiva en sus familias las cuales podemos centralizarlo en lo siguiente :

- a) El nivel de participación y el hecho de compartir, durante el desarrollo del proceso de capacitación, todas sus vivencias y experiencias cotidianas, por un lado logró que se sientan identificadas con personas que tienen la misma problemática y por otro lado un sentimiento de que no solo asisten a las reuniones para aprender o perder el tiempo sino para también enseñar en un proceso de enseñanza y aprendizaje dinámico y participativo. Lo anterior influyo en:
- b) Un incremento del nivel de potencialización, de cada una de las participantes con un refuerzo permanente por acción personal y por el conjunto de referentes al interior de su grupo. Especialmente cuando se habla de los derechos y su importancia, no solo para ellas sino como un derecho para el resto de su familia (esposo, hijos y otros miembros de la familia) de ello se desprende que las participantes se proponen metas en relación a sí mismas pero no olvidando la relación con sus familias.

- c) Por efecto de lo anterior, las relaciones interpersonales de la participante con su familia (hijos - esposo) han mejorado por la concepción y criterio que tienen de como se debe llevar una efectiva relación personal tomando como base que a la hora de hablar de derechos no solo es un derecho personal sino una obligación personal en relación a los otros (hijos - esposo y demás miembros de la familia). Teniendo como base importante el mejoramiento y obtención de las estrategias de comunicación.

Se debe considerar también, como sustento a todo lo mencionado, que la percepción que tenían y tienen las participantes sobre lo que significa "familia" ha sido reforzada y consolidada, con trascendencia en los miembros de su familia. De ello se desprendió una respuesta concreta y que puede englobar a la consecución de los objetivos del programa de capacitación ... "lo que me hace sentir feliz es el compartir y tener buenas relaciones con mi familia y ellos lo sienten igual".

En el proceso de capacitación, uno de los objetivos esenciales era lograr que las participantes adquirieran el conocimiento e interiorización del significado y la importancia de los derechos, como elemento que permita consolidar la potencialización. Ya que uno de los mayores problemas por los que atraviesan las mujeres y los niños es el no reconocimiento de sus derechos, visto como algo sin importancia ni trascendencia; sin embargo, durante el desarrollo del programa se pudo apreciar que el conocimiento y actitud se fue modificando por intervención de la propia mujer, quien preocupada por sus derechos y la plasmación de sus objetivos, demanda acciones que coadyuven su participación social, familiar y económica.

En relación al crecimiento personal, las participantes, expresaron que no solo basta con conocer los derechos sino que estas deben ser aplicadas en la cotidianidad familiar con una alta significancia en la atención a las necesidades básicas de vida, que incluye el mejoramiento y mayor atención de la alimentación, condiciones de vivienda y salud; las cuales tuvieron efectos no solo a nivel teórico (reconocimiento o identificación) sino en la actitud y práctica, la misma se puede evidenciar en la última aplicación

Por ejemplo, las condiciones y tenencia de vivienda mejoraron substancialmente subiendo a más del 100% el incremento en el número de habitaciones que ocupaba la familia. La identificación y acciones respecto a la prevención y tratamiento de la salud tuvo mayores efectos, y más específicamente, en el caso de la diarrea que paso de ser un mero conocimiento a una práctica en la forma correcta de tratarla.

En el caso de la salud reproductiva, en las participantes en edad fértil, el uso de algún método de planificación familiar existe una mayor consideración al método natural (64%) y método artificial en un 36%.

En la educación, pese a los niveles bajos de escolaridad de las participantes, consideran al hecho de "compartir con ellos en todo momento" como una forma de apoyo a que sus hijos salgan adelante y prosigan sus estudios complementando la misma con la salud, alimentación, enseñar, compartir en todo momento y conversar con sus hijos.

En la consideración de los derechos, el expresarse y opinar, votar tienen los reflejos más importantes

Por ejemplo, dos socias (madre e hija) dijeron que antes de la capacitación ellas no podían conversar por que se enojaban rápidamente cuando no compartían la misma idea, y lo mismo sucedía con la madre en la casa con sus otros hijos a los cuales lo más práctico era pegarlos para que hagan sus tareas del colegio o apoyen en alguna actividad en la casa; Andrea (la madre) dijo que antes sabía que era importante hablar, escuchar y ayudar en las tareas a los hijos pero que nunca lo ponía en práctica y desde que lo puso en práctica las relaciones con sus hijos han mejorado y estos ya no le tienen miedo.

En este mismo acápite, se pudo evidenciar que las participantes tienen siempre en mente otras actividades, ajenas a divertirse y descansar pero que cuando empezaron a tomar en cuenta ello expresaron que..." una forma de descansar es compartir con la familia y el divertirse no necesariamente se relaciona al hecho de bailar o tomar bebidas alcohólicas sino compartir con la familia en otros espacios tales como pasear un domingo con toda la familia"

De ello, podemos rescatar el elemento "diversión" que se la asocia comúnmente al hecho de bailar e ingerir bebidas alcohólicas, pero esa asociación en la entrevista personal a las participantes tuvo una modificación importante como lo dijeron Doña Adela y Candelaria "...UNA FORMA DE DIVERTIRSE TAMBIEN ES PASAR CON LA FAMILIA EN OTROS MOMENTOS".

La actividad económica y generación de recursos para la familia es un elemento que les comenzó a dar más seguridad y mejor imagen de sí mismas, por que pasaron de una actitud pasiva y llena de ganas de apoyar a su familia a ser generadoras de ingresos económicos. Ej. Carlota indica que ... "Y pensar que tenía miedo a salir a la calle por que pensaba que iba a perder mi dinero, ahora, me doy cuenta que fui una tonta, por que estoy segura que si puedo e incluso mucho más"

Al igual que doña Carlota, las demás participantes comenzaron a incrementar, a partir de un pequeño crédito, sus capitales fijos y de trabajo. Paralelamente, las inversiones en sus negocios sufrieron modificaciones importantes; desde cambiar de negocio pasando por considerar que un negocio no solo se reduce a un factor cuantitativo sino también a lo cualitativo, hasta sentirse capaces de enfrentar un mercado con un alto nivel competitivo.

Por lo anteriormente expuesto, podemos indicar que las mujeres de bajos recursos económicos que viven en sectores urbano populares una vez organizadas y seguras de sí mismas pueden alcanzar grandes objetivos y que el programa de capacitación complementada con el crédito de Pro Mujer se convirtió "en el arma más poderosa contra la pobreza de las participantes de la zona de Alto Lima y quedó demostrado que las mujeres de escasos recursos económicos son una fuerza capaz de llevar adelante a sus organizaciones de base y que además son mejores pagadoras que las grandes corporaciones.

1. El Impacto.

Considerando el capítulo anterior, es importante plantearse algunas preguntas que nos permitirán responder algunas preguntas que surgen de la capacitación.

En qué grado están usando las mujeres de la asociación comunal las destrezas adquiridas a través de la capacitación?.

Las participantes hablan en forma global sobre como la capacitación las ha ayudado con sus negocios, sus familias, personal y dentro de sus comunidades. La base de lo anterior está en relación a la proporción de mujeres que indicaron que la confianza en sí mismas les hace sentir felices, la misma que tuvo una relevancia de 4,05 (muy superior a 1,96) entre lo que decían el año 0 al 2.

Otras participantes, que se dedicaban exclusivamente a vender todos los días, dejando a sus hijos y descuidando incluso su propia persona, comentaron que la capacitación les hizo tomar consciencia de cuánto producían (inversión - ganancia) y los efectos que estaban causando en su familia, especialmente en sus hijos. De esas participantes se rescata sus respuestas que indican que "compartir con sus hijos en todo momento" ayuda a sus hijos a un buen desarrollo; este aspecto se pudo evidenciar al final de la capacitación donde el .56 % indican lo apuntado y después de 2 años 7 de cada 10 participantes ven la importancia. Por ejemplo, una participante que fabrica bolsas describió como la capacitación cambió su noción del trabajo y su relación con la familia.

Antes de ir a Pro Mujer, yo cosía bolsas sólo por coser, sin ningún sentido de si estaba ganando dinero o no. Ahora controlo cuántas bolsas hago por hora y cuánto gasto en los materiales. Trabajo contra el reloj para tratar de hacer la mayor cantidad de bolsas, pero al mismo tiempo siempre dispongo de algunas horas para estar con mi familia.

Las entrevistas, las aplicaciones de los formularios y las observaciones de las reuniones de las asociaciones también demostraron que las participantes ponen en práctica las destrezas que adquieren en la capacitación vinculándolas fuertemente con la relación de su familia, su persona y su comunidad. Las participantes practican sus destrezas en las reuniones realizadas en el grupo donde, a través de la participación de las ellas, controlan y dirigen las mismas. La administración y dirección de la asociación no sólo queda en manos de unas cuantas socias, sino, que la misma es responsabilidad de todas; prueba de ello tenemos que al cabo de dos años de funcionamiento de la asociación el 89 % (34 socias) fueron

miembros de la directiva, con una capacidad encomiable, mucha honestidad y principalmente preservando la unidad. Al respecto las participantes dijeron:

"Como grupo, controlamos y dirigimos cuidadosamente quién recibe un préstamo y el monto recibido. Todas sabemos que tipo de negocio tienen las socias de nuestro grupo y cuánto venden. Sabemos que es importante para cada una de nosotras apoyarnos mutuamente cuando nuestra compañera esta en la directiva o cuando tiene problemas en su casa u otro lado".

Además del temor de no poder pagar el préstamo, la organización del grupo impone una cierta disciplina, a través, del control social que no era parte de la rutina de las participantes antes de asistir a la capacitación. Estos efectos lo apreciamos en los cambios relacionados a la participación de las socias al interior de la asociación donde el cumplimiento de pago alcanzó un 100 % de puntualidad; La asistencia a las reuniones es del 97% (con algunas ausencias justificadas y aprobadas por la asociación); La participación en las reuniones ordinarias o extraordinarias alcanzó a un 95 % de efectividad.

En relación a la capacitación complementaria las participantes manifestaron que las mismas fueron sumamente útiles para el cuidado de la familia y en especial de sus hijos en temas referidos al desarrollo infantil, prevención y control de enfermedades. El nivel de relevancia (mayor a 1,96) en la proporción de mujeres que indicaron como identifican si su niño esta mal alimentado fue de 2,01; significando ello, que al cabo de dos años 37 socias de 35 son capaces de identificar correctamente cuando un niño esta mal alimentados.

Las mujeres que tienen hijos el 95% saben el significado e importancia del carnet de salud en los niños. La proporción de mujeres que indicaron sobre el conocimiento, actitud y práctica en relación a la diarrea tuvo relevancia mayor a 1,96 en la comparación año 0 al 2, en la siguiente magnitud: Conocimiento 2,92; la actitud 2,10; práctica 2,10, es decir, que de cada 10 socias 8 saben como se debe tratar y enfrentar a la diarrea. En relación a la salud reproductiva 9 de cada 10 participantes saben sobre los métodos de planificación familiar, pero, de estas nueve sólo 3 utilizan un método artificial y por consiguiente 6 el método natural.

Existe una clara evidencia que las participantes transfieren las destrezas que aprenden a través de la capacitación a sus esposos, hijos y grupo de relación, quienes aplican las lecciones a su cotidianidad.

Qué cambios han ocurrido en las vidas de las participantes y sus familias como resultado de su participación en el programa de capacitación de Pro Mujer ?.

Muchas veces las respuestas a las encuestas y entrevistas personales no responden con el 100% de veracidad para responder a esta pregunta.

Seguridad alimentaria y la salud: Las participantes indicaron que la inversión en alimentos para sus hogares es un gasto principal del cuál ellas eran las responsables. Además, el 81 % de las mujeres respondieron que sus ingresos, producto de su negocio, les permitía mejorar la dieta de sus familias.

Doña Blanca vende ahora artículos de abarrotes y cuando empezó no tenía nada. El cambio más notable está en que su familia está alimentándose mucho mejor que en el pasado.

Doña Sabina, dijo que ella y su esposo adquirieron una licuadora con las ganancias de sus negocios, en el cuál invirtieron sus ahorros. Compraron la licuadora a recomendación de la maestra de sus hijos, quien les hizo ver que al añadir jugos a la dieta de sus hijos mejoraría su rendimiento en la escuela.

Aunque ésta y otras evidencias indican que los ingresos adicionales en las manos de las mujeres que son las principales responsables de comprar y preparar los alimentos benefician a sus familias en cuanto a nutrición, la evaluación no pudo producir evidencia nutricional válida ni información sobre los hábitos de consumo.

Las participantes afirman que la capacitación en salud ha influido en la de gran manera, especialmente en la forma en que cuidan a sus niños cuando se enferman. Debido a las lecciones de salud dijeron que tratan las enfermedades respiratorias de sus hijos con mayor conocimiento y confianza y que están más conscientes de cuándo necesitan ayuda profesional. Sus afirmaciones son corroboradas con la proporción de participantes que indicaron cuando un niño debe empezar a recibir vacunas alcanzó una significancia de 2,00 (entre el año 0 - 2) , disgregando la misma diríamos que el:

- ♦ 100% de las mamás saben de la importancia y cuando deben recibir las vacunas los niños.
- ♦ El 100% de las participantes practican los hábitos de higiene de los alimentos, como medio para cuidar la salud de la familia.

Vivienda: Los datos del cuestionario indicaron que sólo tres participantes habían mejorado en cuanto a la tenencia propia de vivienda. En contraposición a lo anterior se pudo apreciar que de la mayoría de las participantes (54%) que el año 0 vivía en una sola habitación, este aspecto obtuvo relevancia estadística de -2,68 en la comparación de las aplicaciones 0 - 2 , constatándose que hubo incremento en el número de habitaciones de 2 a 3, en algunos casos a más de 5 habitaciones. El 43% de las participantes eran dueñas de sus viviendas.

De estas 6, afirmaron que invirtieron parte de sus préstamos y ganancias en el mejoramiento de sus viviendas.

Toma de decisiones a nivel de hogar: Para responder este acápite podemos remitirnos a dos resultados : La relevancia estadística de 6,37 (entre el año 0 - 2) obtenida en la proporción de mujeres que respondieron que su marido y ella son las que deciden cuando y cuantos hijos van a tener, significando que de cada 9 casadas o concubinas 7 deciden con su pareja el futuro de sus hijos. Respondieron también que a través de la capacitación comprendieron la importancia de comunicarse con sus esposos y de compartir las responsabilidades para mayor beneficio de sus familias. En algunos hogares el préstamo es utilizado en forma conjunta para establecer un negocio familiar aunque la pareja hayan tenido negocios

separados antes de prestarse dinero de la asociación, ello ocurrió en el 30% de las socias

Doña Lourdes, dijo " que su esposo se había quejado acerca de la asistencia de ella a un centro de madres. Constantemente la acusaba de estar perdiendo el tiempo y de asistir sólo para chismear con sus amigas y para hablar mal de él. Ahora que ella asiste a la asociación comunal y ver los beneficios en temas y otros, él es quien la motiva a asistir a las reuniones puntualmente. Ella trabaja con su familia toda la semana en su máquina de coser y la reunión le da la posibilidad de salir, de olvidarse de sus preocupaciones y reírse un rato con sus amigas".

Este y otros comentarios indican que las mujeres se benefician socialmente de su experiencia, de dos maneras importantes: a) los esposos empiezan a ver las actividades y conocimientos que adquiere la esposa en forma diferente a como lo habían hecho en el pasado y a reconocer públicamente su contribución. b) las participantes logran tener un tiempo para sí mismas.

Visión de futuro: La visión de futuro se manifiesta en expresar un gran deseo de que sus hijos tengan educación. Muchas describieron amargamente cómo se les había negado la oportunidad de lograr una educación y cuanto deseaban que reciban toda la educación posible. La otra manifestación esta en relación a la proposición de metas individuales y familiares.

Participación e influencia en organizaciones de base: Las respuestas más sobresalientes de las participantes es cuando indican que la asociación las ha cambiado, personalmente indicaban que ahora pueden hablar en público - ahora sé como hablar. Otras declararon que ahora no tenemos miedo de hablar y nos sentimos iguales a los hombres.

Doña Carlota, cuando recién se unió al grupo, ella sumamente tímida y no se animaba a hablar delante de otras personas. Después de dos años ella es la representante de los padres de familia.

Doña Valeria, quién ha servido como presidenta de su asociación, dijo la asociación me ha enseñado a hablar.

Este cambio, más que cualquier otro, descrito, es un cambio que trasciende su papel en el hogar y que indica un cambio potencial en su papel de ciudadanas. Les permite relacionarse con la sociedad a través del diálogo sin tener que recurrir a los hombres como intermediarios o interlocutores.

La habilidad de hablar en público, seguras de sí mismas, denota un cambio significativo en los roles y las identidades establecidas culturalmente.

2. Aportes del Programa

Las participantes y el conjunto de las mismas se encuentran fuertemente fortalecidas, potencializadas y concentradas en lo integral, no solo en el aspecto económico ni familiar, por que como grupo han logrado, mediante un control social interno, apoyarse y sentirse capaces de motivar en sus compañeras poco emprendedoras actitudes, prácticas diferentes a las tradicionales y que en muchas oportunidades del resto de la gente les ha creado estereotipos.

Una primera constatación respecto a los cambios e influencia en cada participante es su especial afecto y reconocimiento a su quehacer cotidiano y a las secuelas que trae consigo anterior. Si bien muchas no pretenden mejoras personales, consideran la importancia de la salud, educación, salud reproductiva, etc. como un conocimiento adquirido que no solo es para ellas, sino que trasciende a la familia, vecinos y otros.

Las posibilidades de educación de un importante número de los hijos e hijas de las participantes tiene una apertura importante, a partir del cambio de actitud respecto a la educación, salud y otros. Las posibilidades de educación de un importante número de componentes de la familia, principalmente mujeres en edad escolar, no sufrirán más la exclusión del sistema escolar para trabajar o colaborar en las tareas domésticas.

A pesar de las limitaciones de los instrumentos utilizados para el presente estudio, el resultado es contundente: en los demás miembros de la familia de la participante (esposo - hijos(as) mayores) la actitud y práctica respecto a los temas mencionados en el punto se han modificado positivamente; el mismo que incluye la valoración de la Madre de familia respecto a su rol y su quehacer.

El nivel de potencialización de las participantes presenta rasgos diferentes entre lo visto el año 0 y 2. Que rompe la subvaloración (en casi una gran mayoría) de su doble rol de mujer, de su condición de mujer, de sus condiciones sociales-económicas, de su aporte económico a la familia y su compromiso con la misma, que tenían cuando ingresaron al programa revertida por un reconocimiento de la familia.

3. Conclusiones

El aporte del Programa de capacitación de Pro Mujer y sistematización de la experiencia del presente estudio:

La literatura etnográfica sobre las relaciones de género y potencialización de las mujeres en Los Andes rara vez deja de mencionar que el diálogo público está reservado generalmente para los hombres. Aunque esta literatura enfatiza que las mujeres son las que principalmente toman las decisiones sobre una suerte de aspectos que van desde la producción hasta las inversiones comunitarias y las relaciones con personas de afuera, repetidamente afirma que las mujeres de Los Andes no hablan en público (Harris 1980; Paulson 1990; Rivera Cusicanqui 1990).

Los tres autores argumentan que el hecho de que las mujeres no hablen en público no las excluye de influir en el proceso político pero que sí representa una manera fundamentalmente diferente de relacionarse, tanto los hombres como las mujeres rurales, con lo fuera de sus grupos étnicos. Paulson indica cómo las mujeres, que se sienten en un lugar aparte de sus esposos en las reuniones públicas y que parecen estar hablando entre ellas sin prestar mucha atención al contexto de la reunión, en realidad bajan o suben la voz para expresar su conformidad o disconformidad con aspectos que están siendo discutidos públicamente por los hombres. Rivera Cusicanqui argumenta que el silencio de las mujeres andinas dentro el contexto de las relaciones interculturales, es una forma deliberada de anonimato que defiende a la comunidad y su cultura de afuera (1990:178).

No obstante, cuando las mujeres y los hombres participan en la economía de mano de obra remunerada, esta estrategia se hace menos sostenible.

Las mujeres encuentran que su trabajo es menos valorado que el de los esposos, y ambos sexos están obligados a adaptar su comportamiento a las normas de una tradición cultural dominante que define a los hombres como la cabeza de hogar y que el trabajo de la mujer es doméstico por naturaleza y por lo tanto menos importante. Dicha ideología de género no está en conformidad con la división equitativa de trabajo entre hombres y mujeres en la agricultura de auto-abastecimiento aymará, y origina conflictos, particularmente cuando los hombres adoptan los nuevos conceptos y no las mujeres (Collins 1986:667).

La mayoría de los programas de micro-empresas sólo abordan la necesidad de generar ingresos de las mujeres pero no encarar las desventajas políticas y sociales que las mujeres confrontan como productoras y vendedoras de artículos y como participantes de una sociedad. En Pro Mujer, no obstante, las mujeres encuentran su "voz" política y desarrollan destrezas relacionadas con el manejo financiero, la política y la administración para enfrentar los desafíos urbanos más de igual a igual con los hombres. En base a sus comentarios, la habilidad de participar en el diálogo público parece simbolizar, para la mujer, un cambio en su estado o posición dentro del hogar y los barrios, con un componente fundamental LA POTENCIALIZACION.

4. Recomendaciones.

1. Se debe considerar trabajar en programas donde exista una participación activa de los hombres, donde se identifique, discuta y plantee alternativas de solución a la problemática en la cuál esta inmersa la familia.
2. Para desarrollar una verdadera metodología participativa, los facilitadores (educadores) deben ser muy conocedores de la realidad en cual viven los participantes, en aspectos relacionados a su cultura, valores, forma de comunicación, etc.

3. En temas relacionados a organización, uso del tiempo y planificación se debe respetar y partir de la experiencia de la participante, sin pretender introducir una visión del otro (la institución).
4. Se deben organizar talleres de orientación y actualización con la participación de las directivas o representantes de grupos de base donde ellas definan su temario, en relación al futuro de su organización.
5. En la implementación del desarrollo de contenidos de capacitación y su aplicación lograr una mayor participación de líderes de base, que sean efectos multiplicadores y que validen todo el programa desde la estrategia y forma de relación con la comunidad.
6. Mantener una identidad como programa (capacitación) que vincule fuertemente lo social con lo crediticio, logrando un equilibrio. Por que renace en las participantes el sentimiento de ser "usadas" cuando se inicia un programa de carácter social y luego pasa a ser casi solamente financiero.

5. Limitaciones del estudio.

Las limitaciones del estudio, están en el diseño, que al tomar solo como muestra un grupo tiene poco valor de generalización, por esto, se recomienda realizar un estudio experimental con mayores posibilidades de generalización.

Otra limitación de la investigación, es que no se trabajó con pruebas de mayor valor científico como escalas de autoestima, pruebas de desarrollo social y otros, que permitirían obtener resultados más precisos, por esto se recomienda investigar detalladamente los elementos que se toman en este estudio como generales, esto daría mayor riqueza a los datos obtenidos

LISTA DE CUADROS TABLAS Y FIGURAS

1. Proporción de mujeres que indicaron cuales son los derechos de la mujer
2. Proporción de mujeres que indicaron las cosas que le hacen feliz
3. Proporción de mujeres que indicaron que cosas ayudan a una familia a ser feliz
4. Proporción de mujeres cual/es son sus metas en su vida
5. Proporción de mujeres que indicaron lo que pueden hacer para que sus hijos aprendan y sean más vivos
6. Proporción de mujeres que respondieron sobre: ¿Quién decide cuantos hijos van a tener?
7. Proporción de mujeres que respondieron sobre las condiciones de vivienda
8. Número de Habitaciones
9. Proporción de mujeres que indicaron como identifican si su niño está mal alimentado
10. Numero de hijos por participante
11. Proporción de mujeres que indicaron sobre el significado del carnet de salud
12. Proporción de mujeres que indicaron ¿Cuándo un niño/niña debe empezar a recibir vacunas?
13. Proporción de mujeres que indicaron sobre el conocimiento, actitud y práctica con relación a la diarrea
14. Proporción de mujeres que respondieron sobre salud reproductiva
15. Proporción de mujeres que respondieron a la pregunta ¿Qué puedes hacer para lograr que tus hijos aprendan y sean más vivos
16. Proporción de mujeres que respondieron a la pregunta ¿Aplicas con tu hijo/a el carnet de Desarrollo?
17. Cambios relacionados a la participación de las mujeres al interior de la asociación
18. Cambios relacionados a la participación de las participantes fuera de la Asociación

TABLAS

1. Rangos de edad de las participantes en la asociación comunal "Pro Mujer"
2. Estado civil de las participantes de la Asociación Comunal "Pro Mujer"
3. Número de hijos por socia de la Asociación Comunal "Pro Mujer"
4. Nivel de escolaridad de las participantes de la Asociación Comunal "Pro Mujer"
5. Años de migración de las participantes de la Asociación Comunal "Pro Mujer"

FIGURA

1. Distribución del ambiente de capacitación

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguilar, Rodrigo. Impacto Socio-económico del programa de capacitación y crédito de Pro Mujer. La Paz, 1995.
2. Alarcón Costta, Cesar. Sector Informal Problema o solución? FED FEDERACION ECUATORIANA DE DESARROLLO. 1990
3. Banco Interamericano de Desarrollo. Fondos rotatorios de crédito para microempresas. 1990
4. Buvinic, Mayra. Mujer, pobreza y progreso en el tercer mundo. FOREIGN POLICY ASSOCIATION. 1989
5. CEPAL. Análisis estadístico de la situación de la mujer en paises de América Latina a través de encuestas de hogares. Documento preparado por la división de desarrollo social dentro el marco del proyecto CEPAL.
6. Caro, Deborah. Programa de asociaciones comunales de Pro Mujer. Evaluación de Impacto. 1995
7. Farah, Ivonne. Teoría y práctica de la modalidad de intervención hacia la mujer INFORME DE CONSULTORIA. UNITAS. 1994
8. Fernández, Miguel. Inserción laboral, ingreso y estrategias ocupacionales de la mujer popular de El Alto de La Paz. CENTRO DE PROMOCION DE LA MUJER GREGORIA APAZA. 1989.
9. ILDIS. Insatisfacción laboral como problema económico y social. Taller de política social. La Paz, 1990
- 10 Van de Riet, Gezien. La Crisis económica y estrategias de sobrevivencia con enfoque especial en la mujer del sector urbano popular. MANAGUA 1994
11. Red Hábitat. PLAN CON EL ALTO "DIAGNOSTICO Y ESTRATEGIAS. 1994
12. SURPO, UNITAS . "EL ALTO DESDE EL ALTO" La Paz, 1990
13. Lazarte, Jorge y otros. Bolivia: Economía y sociedad. CEDLA. Serie de estudios e investigaciones. La Paz, 1992.

14. Loayza, Castro Natasha. La Participación laboral de las mujeres en contextos urbanos de Bolivia. TESIS DE GRADO. 1992
15. Varios autores. EL SECTOR INFORMAL URBANO EN BOLIVIA. CEDLA 1988
16. Instituto Nal. Estadística Censo Nacional de Población y vivienda 1992 Resultados finales La Paz. Vol. 2
17. Montes, Fernando. Factores socio-culturales de la discriminación de la mujer en los barrios marginales paceños. CENTRO DE PROMOCION DE LA MUJER GREGORIA APAZA.
18. Moscovici, Serle. Psicología de la minorías activas. Edición Morata S.A. 1981
19. Pabón, Escobar Silvia de. Crisis política, económica y dinámica de los sectores semiempresarial y familiar La Paz, Cochabamba y Sta. Cruz 1985-1989 CEDLA.TEMAS URBANOS. 1992
20. Velasco López, Mónica. Crédito y capacitación para pequeñas unidades económicas y resultados de una experiencia piloto. CEDLA. TEMAS URBANOS.1991
21. UDAPSO-INE-UPP-UDAPE. Mapa de pobreza. Una guía para la acción social. 1993
22. HAMEA, Dirección Planificación. Plan operativo/1994

ANEXOS

ANEXO 1**PROYECTO ECONOMÍA SOCIAL Y ORO**

SEXO Y GRUPOS DE EDADES	TOTAL	OMIEN OCUPADA		NO ECO. ACTIVA TOTAL	SIN ESPECIFICAR TOTAL
TOTAL	322 412	1 8,670	093	192,735	1 635
7 -- 19	128 618	13 760	1 748	114 110	
20 -- 39	126 08	71,335	5 774	50,421	
40 -- 59	50,387	29,414	2,171	18,767	
60 -- Y MÁS sin especificar	14 557 1 637	4 670	400	9,437	
HOMBRES	16 180	79,805	7 874	71,873	878
7 -- 19	65 308	9 474	876	57,008	
20 -- 39	61 874	48,597	4 437	8 590	
40 -- 59	75 436	20,542	2 007	2,892	
60 -- Y MÁS sin especificar	6 084 878	8 197	400	3,383	808
MUJERES	16 067	38,874	1 410	120,862	807
7 -- 19	6 310	5,786	474	57,102	
20 -- 39	65 336	72 738	787	41,831	
40 -- 59	74 916	8 877	169	15,875	
60 -- Y MÁS sin especificar	7 573 807	1 478		6,054	807

ANEXO 2

CONTENIDOS DE LA **CAPACITACION** INICIAL Y COMPLEMENTARIA EJEMPLOS DE LECCIONES

CAPACITACION INICIAL

Potencialización:

- Lección 1 Quien Soy?
- Lección 2 Pensando en mi
- Lección 3 Mi meta y la de mi grupo
- Lección 4 Llevandome bien con los demás
- Lección 5 La importancia de mi grupo como una organización

Destrezas básicas de negocio:

- Lección 6 Los números y la calculadora
- Lección 7 El capital fijo - de trabajo
- Lección 8 El ingreso y la ganancia
- Lección 9 Mi negocio actual
- Lección 10 El préstamo

Asociaciones Comunales:

- Lección 11 Asociación comunal
- Lección 12 Beneficios de la asociación comunal
- Lección 13 Organizando la asociación comunal
- Lección 14 Las reglas de la asociación comunal
- Lección 15 Administrando la asociación comunal
- Lección 16 Refuerzo y evaluación

CAPACITACION COMPLEMENTARIA (*)

Organización y Liderazgo:

- Lección 1 Ejecución práctica de la capacitación inicial
- Lección 2 La organización
- Lección 3 Asamblea general
- Lección 4 Fortalecimiento de la organización
- Lección 5 Llenado de formularios y controles de cuentas
- Lección 6 Manejando el dinero de nuestra asociación comunal
- Lección 7 Liderazgo
- Lección 8 Los líderes de nuestra organización
- Lección 9 Autoevaluación del funcionamiento de la asociación comunal

Desarrollo del niño:

- Lección 1 Como soy como madre
- Lección 2 Que hago como madre
- Lección 3 Como aprenden mis hijos
- Lección 4 Que necesitan mis hijos
- Lección 5 Los sentimientos de mis hijos
- Lección 6 Cómo cambian mis hijos
- Lección 7 Cuánto saben mis hijos

Defensa de la Salud:

- Lección 1 Defiendo la salud de mis hijos
- Lección 2 Las enfermedades de mis hijos
- Lección 3 Las enfermedades de mis hijos (2)
- Lección 4 El carnet de salud de mis hijos
- Lección 5 Planifico mi familia
- Lección 6 Nacimiento de un hijo decisión de pareja
- Lección 7 Cómo planifico mi familia?
- Lección 8 Embarazo y parto

(*) El orden de las lecciones que se presentan no necesariamente son en orden cronológico, ni por orden de lección. Las mismas se adaptan a las necesidades y características de las participantes.

LECCION UNO

QUIEN SOY?

PROPOSITO DE LA LECCION:

Que las mujeres reconozcan la importancia de ser mujeres. reconociendo sus cualidades, valorándose a sí mismas y las actividades que realizan.

TEMA A: Mis cualidades.

OBJETIVO:

Que las participantes se reconozcan, conozcan sus características personales, y valoren lo bueno que tienen. De esta manera, lograrán aumentar su nivel de autoestima y valorar lo que son como personas.

MATERIAL: Papelógrafo. Papeles. Marcadores. ____ Piedras. Página 4 del manual.

TIEMPO: 50 minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador presenta la lección mediante la dinámica "las piedras y nosotros", el educador:

- a) Pide a las participantes que cada una busque una piedra pequeña, explica al grupo la dinámica que se va a realizar.
- b) Divide al grupo en 2, uno trabajará con el educador y el otro con la ayudante.
- c) Cada señora colocará al centro sus piedras. Después se pedirá a las participantes que elijan una piedra y que la observen por unos minutos, que reconozcan las características de la piedra, pero que no la marquen. Una vez que la observaron, las señoras deben poner la piedra al medio del grupo, aquí el educador puede añadir una piedra adicional.
- d) Cuando todas las piedras estén en el centro del grupo, el educador mezcla las piedras y pide a las participantes que "reconozcan y recojan su piedra". Como existirá una piedra más al medio, el educador puede confundir a las participantes preguntándoles, si están seguros que reconocieron bien su piedra. El objetivo es que las señoras expresen con seguridad la pertenencia de su piedra.

En plenaria. El educador pregunta al grupo: Por qué reconocieron sus piedras?, y junto con ellas descubre lo que caracterizaba a las piedras, registra las respuestas en el rotafolio. El educador aclara que sean son características que tienen todas las cosas que las diferencias unas de otras, y que también las personas tienen características que son propias de cada una y que hacen que cada persona sea única. El educador aclara utilizando el ejemplo de la piedra extra, que reconociendo las características de una cosa o persona, y estando seguros de ellas, sabemos que las cosas y personas son únicas, y que no hay 2 cosas iguales.

QUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

3. En plenaria. El educador pide a las dos voluntarias, que se coloquen frente al grupo y con el apoyo de una hoja resma dividida para las dos señoras, Ej.:

CARACTERISTICAS FISICAS (DE FUERA)	
Doña Lidia	Doña Elizabeth
CARACTERISTICAS INTERNAS (DEL CORAZON)	

luego pide a las señoras describan (a la señora No. 1 y a la señora No. 2) "sus características físicas". En caso de que alguna señora indique algún defecto físico de las voluntarias, el educador deberá manejar la situación resaltando alguna virtud o aspecto positivo de la persona.

En plenaria. El educador realiza una comparación entre ambas, indicando que las dos personas son diferentes y por lo mismo son únicas; que las personas nos parecemos, pero que no existe en todo el mundo personas como uno, y que tenemos cosas que nos hace especiales y únicas ante los demás.

4. En plenaria. El educador indica que así como somos diferentes físicamente y que es fácil hallar los defectos en los demás, ahora vamos a observar las cosas buenas de nosotros, para lo cual pide a las señoras que conocen a las participantes 1 y 2, indiquen las "características internas" (del corazón). El educador registra las respuestas del grupo cuidando de igual manera que no existan recriminaciones o acusaciones; también realiza la comparación entre ambas, indicando que las características del corazón las llamamos "CUALIDADES", todas tenemos cosas buenas y que es importante mantener, conocer y enorgullecernos por lo que somos.
5. En plenaria. Pedir a las señoras den opiniones sobre la palabra ORGULLO, el educador anota las respuestas en el rotafolio y con el apoyo de las señoras construye el concepto de Orgullo.

<p>Es necesario aclarar que existen dos tipos de orgullo:</p> <p>NEGATIVO: Es un tipo de orgullo que considera la prepotencia, orgullo por sus bienes materiales, sentimientos de superioridad.</p> <p>POSITIVO: Es el tipo de orgullo por las cualidades internas, orgullo y respeto por sí misma y por las demás, etc.</p>
--

6. En grupos pequeños_ El educador mediante una dinámica divide en grupos pequeños (4 a 6 señoras), y pide a las participantes que en su grupo comente cada señora:

Qué cualidades te hacen sentir orgullosa?

Se elige previamente una secretaria de grupo, y es ésta quien registrará de cada una de las señoras. Es necesario en esta actividad apoyar constantemente el trabajo, alentando a aquellas señoras que no puedan

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION
 descubrir fácilmente sus cualidades.

7. **En plenaria.** Cada grupo presenta el trabajo realizado, luego de cada presentación el plenario debe aplaudir a ese grupo.
8. **Individualmente.** Cada señora debe dibujar y escribir en la página 4 "Mis cualidades", las cualidades que tienen, siempre con el apoyo de del educador quien para motivar puede utilizar lo que está escrito y el dibujo del lado izquierdo de la página.

TEMA B: Qué soy, qué quisiera ser?

OBJETIVO:

Que las participantes expresen y analicen los sentimientos que tienen de SI MISMAS, y descubran que conocerse y valorarse a uno mismo, es el primer paso para buscar un cambio y sentirse capaz de mejorar su vida y por ende la de su familia.

MATERIAL: Papelógrafo. Papeles. Marcadores. Manuales. Rompecabezas.

TIEMPO: 30 Minutos.

ACTIVIDADES:

1. **En plenaria.** El educador mediante una dinámica divide a todo el grupo en grupos pequeños.
2. **Grupos pequeños.** A cada grupo se les distribuye la mitad de una hoja resma y un marcador. El educador indica que deben dibujar a una persona cualquiera ya sea hombre o mujer, y crear una historia de esa persona, indicando su nombre, edad, ocupación y responder a 2 preguntas:

Quién es?

Qué quisiera ser?

El educador apoya el trabajo de cada grupo.

3. **En plenaria.** Cada grupo presenta su trabajo e interpretación, con esa base el educador explica que todos tenemos un sexo y que ahora vamos a hablar del sexo femenino, y que por tanto, nos identificamos a partir de ello.

El quién es - quién eres: Se dirige a nosotros como **QUE SOY** soy mujer, soy madre, que tiene **un** nombre y apellido.

El qué quisiera ser: Va en el sentido de que todos tenemos sueños y aspiraciones, y a partir de ello reforzar la idea de que podemos lograr todo si verdaderamente nos lo proponemos.

4. **Trabajo en parejas.** El educador pide a las participantes que cada una busque a una amiga o conocida, y les explica que deben responderse mutuamente las preguntas:

Quién eres?
Qué quisiera ser?

5. En plenaria. El educador anima a las parejas voluntarias a compartir sus respuestas con el grupo, insistiendo en lo importante que es reconocernos como PERSONAS y que como tales, tenemos aspiraciones y sueños que deseamos alcanzar.
6. Individualmente. Cada señora debe llenar la página 2 "Quién soy?" y la página 3 "Qué quisiera ser?" pensando en ella.

CONCLUSION:

El educador con participación de las señoras, concluye sobre lo importante que es_ que nos valoremos como personas y conociendo el valor que tenemos, estemos orgullosas por lo que somos. Debemos demostrar respeto por nosotras mismas y eso lo logramos conociéndonos más cada día y sintiendo cariño por nosotras mismas.

TAREA:

El educador pide a las participantes que en sus casas se dibujen o pequen una foto de ellas mismas y pregunten a sus esposos o hijos qué es lo que ellos creen que ellas tienen de bueno, de positivo. Las señoras deben compartir esto en la siguiente clase.

LECCIÓN DOS

PENSANDO EN MI

PROPÓSITO DE LA LECCIÓN:

En esta lección vamos a dirigirnos y hablar de cada una de las participantes y que éstas se detengan a pensar en ellas mismas (sólo en ellas) pensando que en ese momento sólo existen ellas, analicen su vida y reconozcan que tienen intereses y necesidades propias que muchas veces no las toman en cuenta porque su vida cotidiana así les exige.

TEMA A: Mis Sentimientos.

OBJETIVO:

Que las mujeres reconozcan, analicen y expresen sus sentimientos, reafirmando el derecho de luchar por su felicidad y bienestar como personas.

MATERIAL: Láminas de trabajo. Parejas de fichas con dibujos. Manual.

TIEMPO: 50 minutos.

ACTIVIDADES:

1. **En plenaria.** El educador pide a las participantes que observen la página 5 "Pensando en mí, sólo en mí" de su manual y con ellas analiza cada uno de los dibujos, afirmando que como personas tenemos necesidades y cosas que nos gusta hacer, pone ejemplo de los dibujos, afirmando que como personas tenemos necesidades y cosas que nos gusta hacer, pone ejemplo de los dibujos. Debe quedar clara la idea de que pensar en nosotras mismas no es ser egoístas, sino un derecho que tenemos como mujeres; el derecho de pensar en nuestros gustos e intereses, sin olvidamos que somos madres y esposas.
2. **En plenaria.** Con lluvia de ideas. El educador pide a las participantes que observen la página 7 "lo que me pone triste" de su manual y las anima a que digan por qué esta persona está triste. El educador divide la hoja en 2, al lado izquierdo coloca la palabra "**triste**" y al lado derecho la palabra "**feliz**", escribe primero las respuestas del grupo al lado izquierdo. Inmediatamente después el educador presenta la página 6 del manual y pide que en plenaria las participantes digan por qué creen que esta persona está feliz y registra las respuestas en el lado derecho de la hoja del rotafolio.

LO QUE ME PONE TRISTE	LO QUE ME HACE FELIZ
------------------------------	-----------------------------

3. **Trabajo en parejas.** El educador con la siguiente dinámica divide al grupo en parejas:

Se reparte a todo el grupo tarjetas y les explica que cada una de las tarjetas tiene su par y que las señoras tienen que buscar a la compañera que tenga la tarjeta que haga par con la que le tocó.

Una vez que todas tengan su pareja, el educador modela la actividad explicando que ya conocemos lo que generalmente hace triste y feliz a una persona, pero que ahora pensaremos en nosotras mismas y en lo que nos hace feliz y triste, para esto, deben hacer el mismo ejercicio que hará con la ayudante; él pregunta a la ayudante:

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

QUE TE PONE TRISTE?
QUE TE HACE FELIZ?

y luego de responder anima a la ayudante que le haga las mismas preguntas.

4. En trabajo de parejas. Todas las participantes deben realizar con la pareja que les tocó el ejercicio modelado por el educador. El educador debe apoyar el trabajo de cada pareja reforzando sentimientos positivos, en caso de que surjan recuerdos tristes.
5. En plenaria. El educador pide a voluntarias que compartan su experiencia al grupo. El educador debe reforzar los sucesos tristes que ocurran para resaltar la importancia de ser solidarios con los demás y aprovechar los momentos felices que tenemos para compartirlos con la gente que queremos.
6. En trabajo individual. El educador pide a las participantes que dibujen y/o escriban lo que a cada una le hace feliz y lo que le pone triste en las páginas 6 y 7 de su manual. Previamente reflexiona con ellas leyendo lo escrito en la parte izquierda del manual.

TEMA B: Mis Necesidades.

OBJETIVO:

Las participantes reconocerán las necesidades que tienen y serán capaces de expresarlas. De igual manera, reconocerán la manera de satisfacer estas necesidades.

MATERIAL: Papelógrafo. Marcadores y papel. Manual.

TIEMPO: 40 minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador pregunta a las participantes lo que entienden por "necesidad", registra las respuestas en el rotafolio.

necesidad es algo que nos falta y lo sentimos, pero que solamente a las necesidades que reconocemos y sentimos, podemos darle respuesta.

Por ejemplo: Reconocemos la necesidad de una escuela en la comunidad y porque es una necesidad sentida, es que trabajaremos para lograrla. El educador pide a las participantes otros ejemplos.

2. En plenaria. El educador elige con el grupo un ejemplo de necesidad y con el grupo va respondiendo a la siguiente pregunta:

Qué es lo primero que debemos hacer
con una necesidad?

El educador explica los pasos que se deben seguir frente a una necesidad: 1o. Identificar y reconocer la necesidad. 2o. Medir la importancia de esa necesidad. 3o. Identificar los pasos a seguir para solucionar la necesidad. El objetivo de esta actividad es que las participantes reconozcan la importancia de identificar necesidades sentidas y darles pronta solución.

3. En plenaria. El educador pide a los participantes que respondan a la siguiente pregunta:

CUALES SON TUS NECESIDADES REALES?

y aclara que a veces tenemos muchas necesidades, pero que debemos reconocer cuáles son nuestras necesidades reales. para esto pide a las participantes que se reúnan en grupos pequeños, y que por turnos respondan a esa pregunta, la secretaria del grupo toma nota de los aportes de las señoras.

4. En plenaria. Las secretarias de cada grupo dan a conocer cuáles son las necesidades de las señoras de sus grupos, y explican el por qué de esa necesidad.

El educador divide una hoja en 4 y en cada lugar coloca:

"necesidades personales"
"necesidades familiares"
"necesidades comunitarias"
"necesidades laborales"

y con la ayuda del grupo, va clasificando las respuestas y las coloca en el lugar respectivo. Conforme va clasificando las necesidades, el educador analiza la importancia de cada una, aclarando que existen necesidades personales que también son familiares y necesidades familiares que también son laborales y viceversa. El educador debe analizar con el grupo esta clasificación.

5. En plenaria. El educador explica a las participantes que existen necesidades difíciles de lograr y otras más fáciles, el educador subraya las necesidades difíciles de lograr y las fáciles con diferente color de marcador. Finalmente, insiste en que hay necesidades difíciles pero NO imposibles, que es cuestión de proponernos las cosas y luchar para conseguirlas. Pide la participación de las señoras con ejemplos.

El educador debe insistir en que el primer paso para conseguir una necesidad es no decir NUNCA NO puedo y pensar positivamente.

CONCLUSIONES:

El educador concluye con el grupo en lo importante que es reconocer nuestras necesidades, saber cómo satisfacerlas, se debe recalcar los beneficios de luchar juntos para lograr una necesidad en común.

TAREA:

El educador pide a las señoras que en sus hogares discutan con sus esposos, hijos, hermanos, etc., sobre las necesidades que tienen y qué necesidad tienen en común, que la anoten y/o dibujen en la página 8 "lo que necesito" de su manual para compartirla con sus compañeras la

LECCION TRES

MIS METAS

PROPOSITO DE LA LECCION:

Una vez identificadas las necesidades de las participantes. éstas deberán tomar un papel más activo en sus vidas identificando sus metas y los pasos a seguir para obtenerlas.

TEMA A: Mis metas nacen de mis deseos.

OBJETIVO:

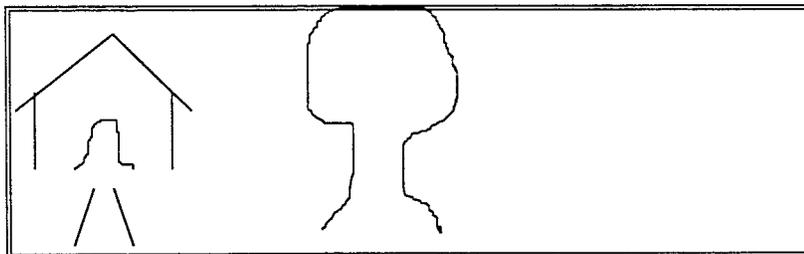
Las participantes identificarán sus deseos y necesidades, descubrirán la forma de lograrlos, escogiendo metas para alcanzar su deseo.

MATERIAL: Papelógrafo. __ Papel. Marcadores. Material de desecho. Rompecabezas. __ Bombillas de diferentes colores y tamaños.

TIEMPO: 40 minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador explica a las participantes la actividad que se va a realizar. El educador elige previamente el material a utilizar, ya sea el rompecabezas, el material de desecho o las bombillas de colores. Con cualquier material que se elija, el educador indica que ahora vamos a trabajar con una meta. Después con una dinámica, divide a las señoras en 2 o más grupos según el número de participantes.
2. En trabajo de grupos. El educador reparte el juego de las bombillas a cada grupo y les indica que ahora cada grupo tiene como meta ARMAR UNA CASA y que ganará el grupo que arme su casa primero. El modelo de la casa de bombillas es el siguiente:



El educador deberá preparar el anterior modelo en una hoja ampliada para que cada grupo arme su casa. El educador motiva y alienta a los grupos.

3. En plenaria. Una vez concluida la actividad, el educador pide a las participantes que respondan a la siguiente pregunta: Qué hicimos con la meta que nos planteamos?. El educador registra las respuestas en el rotafolio recalcando la idea de trabajo de grupo y unión entre los miembros del grupo.
4. En plenaria. El educador concluye con las participantes en el concepto de meta:

meta es "todo lo que necesitamos y nos proponemos lograr".

y que al igual que nuestra meta era la de terminar la casa, tenemos muchas metas en la vida y así como hemos cumplido esta tarea, podemos cumplir nuestras metas si nos lo proponemos. El educador registra en el rotafolio la siguiente frase "El querer es poder" y analiza con las participantes, indicando que todo lo que nos proponemos, si verdaderamente lo deseamos, lo lograremos.

En grupos pequeños. En los mismos grupos de trabajo anteriores, el educador pide a cada grupo que analicen la página 9 "Mis metas", y que respondan a las siguientes preguntas:

- **Qué es lo que le sucedió a la señora del dibujo?**

- **Qué fue lo que hizo?**

se elige una representante de cada grupo y ella escribe las respuestas del grupo.

6. **En plenaria.** Cada grupo comparte lo analizado y el educador refuerza los pasos a seguir para alcanzar esa meta. Pide a las participantes que den más ejemplos de metas y la forma de alcanzarlas.
- a) El educador pone como ejemplo la meta de hacer una chompa y los pasos que debe seguir para alcanzar esa meta.
1. Buscar los materiales (lana, palillo)
 2. Definir el modelo y para qué es la chompa.
 3. Darse tiempo para realizarla.
- b) El educador insiste en los beneficios que existen al conseguir esa meta y lo bien que nos sentimos cuando la alcanzamos. Para esto pone ejemplos de lo bien que se debe sentir la señora del dibujo que logró aprender a leer, el educador debe reforzar este aspecto continuamente y para esto, pide ejemplos a las participantes de lo bien que se sintieron cuando lograron algo, una meta que se propusieron alcanzar.
7. **En trabajo individual.** El educador pide a las mujeres que piensen en algo que ELLAS quisieran lograr, cada mujer piensa en silencio durante cinco minutos. Para que el ejercicio sea más claro, el educador ayuda a las participantes pidiéndoles que piensen en sus necesidades y en lo que quisieran lograr. Luego, les pide que abran su manual en la página 10 "Elijo una meta", y que dibujen o escriban su meta en la parte izquierda donde dice meta "personal". Para hacer este ejercicio más real, el educador debe plantearse también una meta personal y debe establecer tiempo para cumplirla. El educador debe señalar a las participantes que para la clausura del curso aparte de las metas personales planteadas, deben establecerse otras metas a corto plazo para presentar en la clausura.
8. **En plenaria.** El educador pide a voluntarias que quieran participar, compartan con el grupo la meta en que pensaron, dictan a el educador las meta en las que pensaron, el educador anota en el papel por lo menos 5 metas y las personas que pueden ayudar a conseguir esa meta.
9. **En plenaria.** El educador pide a las participantes que de las metas dictadas, ahora vamos a subrayar con diferentes colores, aquellas metas que son difíciles y las metas que son más fáciles de conseguir. Luego de señalar que existen metas más difíciles que otras, para alcanzar esa meta es necesario tener 3 cosas importantes:

VOLUNTAD Y/O INTERESES
TIEMPO
RECURSOS Y MATERIALES

Por ejemplo: para aprender a leer, se necesitan ganas y tener el interés o tiempo para ir a los cursos y tener por lo menos un lápiz y papel donde escribir. El educador debe insistir que las ganas y la voluntad son los aspectos más importantes para lograr esa meta.

10. **En plenaria.** El educador explica que entre las metas difíciles o fáciles de cumplir, existen metas que se las puede realizar a corto plazo, es decir pronto, y metas a largo plazo que son las que se pueden alcanzar después de algún tiempo. Para esto retorna los ejemplos anteriores y con los mismos, explica e identifica las metas a largo y corto plazo, así como los beneficios de conseguir nuestras metas más pronto o esperar un tiempo para lograr nuestras metas.

CONCLUSION:

El educador concluye con las participantes que:

TENER UNA META A CORTO PLAZO ES EL PRIMER PASO PARA REALIZAR Y ALCANZAR UNA VIDA MEJOR, Y QUE PARA CONSEGUIR COSAS MAS GRANDES DESPUES, DEBEMOS DARNOS UN TIEMPO Y LUCHAR PARA LOGRARLAS.

El educador insiste en que existen metas difíciles y fáciles pero que el lograrlas depende mucho de la voluntad y el trabajo que pongamos para obtener esa meta, hay metas difíciles pero no imposibles de lograr.

TEMA B: Elegimos una meta común.

OBJETIVO:

Que el grupo identifique esa necesidad común y establezca así su meta descubriendo las ventajas de trabajar en grupo.

MATERIAL: Papelógrafo. Papeles. Marcadores. Manual.

TIEMPO: 50 minutos.

ACTIVIDADES:

1. **En plenaria.** El educador pone el ejemplo de la señora de la página 9 "Mis metas" y hace la siguiente pregunta:

Hubiera aprendido a leer la señora sola?

Las participantes comparten su respuesta y el educador insiste en el beneficio que tiene el trabajo en equipo. el educador pide ejemplos al grupo de metas que lograron obtener en grupo y refuerza la siguiente frase:

"juntas podemos"

El educador puede utilizar una dinámica adicional para reforzar el anterior postulado, pide a las participantes que observen la moneda de 1 boliviano, y lean lo que dice ésta en la parte del escudo "LA

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIAL I ZACION

UNION EN LA FUERZA", el educador trabaja este concepto con el grupo dando importancia al trabajo en grupo.

2. **En grupos pequeños.** El educador pide a las señoras que discutan y se pongan de acuerdo sobre una meta que la pueden lograr en conjunto y que beneficiará a todas. el educador refuerza el trabajo de cada grupo para que identifiquen sus necesidades.
3. **En plenaria.** Cada grupo comparte su trabajo. y el educador registra en el papelógrafo la meta común de cada grupo.
4. **En trabajo individual.** El educador pide a las participantes, que registren en la página 10 de su manual, la meta de grupo que se asignaron.

En plenaria. El educador indica que si existen más de un grupo con la misma meta. se formen grupos más grandes con metas iguales.

En grupos pequeños (dividido por metas comunes). El educador retoma el trabajo de la página 10 de la meta personal de las participantes, e indique a hora con las metas grupales y personales, pensaremos, anotaremos y/o dibujaremos en la página 11 del Manual "Para alcanzar Mi Meta" a las personas que nos pueden ayudar para lograr nuestras metas.

6. **En grupos pequeños.** El educador retorna la página 9 "Mis metas" de su manual e indica a las participantes que definan los pasos a seguir para su meta de grupo, de la misma manera que lo hizo la señora del dibujo para aprender a leer. Cada grupo debe registrar en la página 12 "Cómo podemos conseguir nuestra meta" de su manual, los pasos que deben seguir para conseguir su meta.
7. **En plenaria.** El educador explica que estos grupos permanecerán unidos en el transcurso de la capacitación para "controlarse" en el logro de la meta, ayudarse e impulsar las unas a las otras. el educar les avisa que controlará periódicamente el avance del trabajo, llevando un registro del cumplimiento de los pasos logrados.

CONCLUSION:

El educador concluye en lo importante que es trabajar en grupo para conseguir esa meta común y establecer claramente las tareas que vamos a realizar para conseguir esa meta.

TAREA:

El educador anima a las mujeres que compartan con sus esposos, hijos o amigos, su meta y que les pregunten qué les parece y en qué forma ellos pueden ayudarla a lograr esta meta. El educador anima a las participantes a iniciar su meta personal.

LECCION CUATRO

MIS DERECHOS

PROPOSITO DE LA LECCION:

Que las participantes reconozcan los derechos de la mujer analicen, relacionen con los derechos de los miembros de su familia. Analizar si los derechos son respetados en nuestro medio y que aspectos influyen para que no sean respetados algunos o muchos derechos de los seres humanos.

TEMA A: Cuáles son mis Derechos?

OBJETIVO:

Lograr que las participantes reconozcan la diferencia que existen ente obligaciones y derechos y esta a su vez con los demás miembros de su familia. derechos que se para con las

MATERIAL: Rotafolio. Hojas para el rotafolio. Marcadores. Página del Manual.

ACTIVIDADES:

1. **En plenaria.** El educador solicita a voluntarias para que comenten con su familia lo llevado en la lección anterior. A continuación presenta la lección de la fecha relacionando la anterior y nueva lección es un derecho que todos tenemos, y que la lección de hoy habla de nuestros derechos, para eso vamos a ver la palabra y pregunta:

QUE ES UN DERECHO?

Pide a las participantes que con lluvia de ideas le dicten todo lo que ellas creen que es un derecho, y registra las respuestas en un rotafolio.

El educador define la palabra "derecho: con la participación de las señoras

DERECHO:

unos y otros. poder que todos tenemos sobre una cosa en particular sin diferenciación entre

El educador debe asegurarse que el concepto se encuentre claro y para eso pide a las participantes que observen la página de "Mis derechos" de su manual y que describan las figuras y los derechos que ahí

2. **En plenaria.**

El educador pide a las participantes que como mujeres expongan cuáles creen que son sus derechos los registra en una hoja de rotafolio dividida en dos, en un lado coloca los derechos y en el otro las obligaciones sin hacer la diferencia con las participantes.

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

luego pide a las señoras que piensen cuáles serán los derechos de los hombres, anota las respuestas en otra hoja de rotafolio.

COMO HOMBRES	
DERECHOS	OBLIGACIONES

3. En plenaria. El educador analiza con las participantes la separación que hizo éste entre derechos y obligaciones:

DERECHOS: Son las cosas, acciones, etc. que nos corresponden como personas, a las cuales no debemos renunciar y que los demás tienen que otorgarnos, respetar y cumplir para nuestro bienestar.

OBLIGACIONES: Es la acción que NOSOTROS debemos otorgar, respetar y cumplir para el bienestar de los demás para satisfacción nuestra.

Para reforzar los conceptos, el educador hace un análisis comparativo entre las dos hojas de rotafolio escritas (COMO MUJER-COMO HOMBRE), indicando que todos (sin distinción de sexos ni condición social), tenemos derechos y obligaciones que en relación a los hombres para estos se convierten en Derechos Ej.:

- a) Como mujer mi obligación es respetar a mi esposo, el cual se convierte en un derecho para él.
- b) Mi derecho como mujer es tener libre opinión y la obligación de mi esposo es escuchar y respetar mi opinión.

El educador debe pedir ejemplos de obligaciones y derechos a las participantes y los registra en el rotafolio, para asegurarse que la diferencia entre ambos conceptos quede clara.

4. Individualmente. El educador pide a cada participante que dibuje o escriba en la página 14 "tengo obligaciones, tengo derechos", en cada sección una obligación y un derecho que considere importante para ella.

En plenaria. Pedir a voluntarias que compartan su trabajo hecho en la página 14.

5. Individualmente. El educador indica a las señoras que si todos tenemos derechos, es importante conocer éstos. Para esto les pide que realicen la actividad que pide la página 15 "Todos tenemos derechos", donde tienen que unir con una línea los derechos que son iguales para hombres y mujeres.

Previamente debe ejemplificar el derecho "Estudio" como guía para que las señoras sepan cómo realizar el ejercicio.

6. En plenaria. Pide a voluntarias compartan su trabajo para luego analizar y discutir con todas la importancia de cada derecho.

CONCLUSION:

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

El educador señala la importancia de que la mujer sepa que es diferente al hombre y que el hombre es también diferente a la mujer. pero que ambos tienen tanto obligaciones y derechos, que deben respetarse y cumplirse, si se quiere tener una vida digna y feliz.

TEMA B: Defendiendo mis derechos.

OBJETIVO:

Que las mujeres descubran sus derechos y la posibilidad que tienen de defenderlos, identificando actitudes y conductas que ellas pueden asumir para facilitar esta defensa.

MATERIAL: Tarjetas escritas con los derechos de la mujer. Rotafolio. Hojas y marcadores.
 Manual.

TIEMPO: 50 Minutos.

1. En trabajo individual. El educador anima a las señoras a dibujar el o los derechos que elijan en la página 16 del manual "los derechos de la mujer". Esta actividad puede ser concluida como tarea.
2. En grupos pequeños. El educador reparte a cada participante una ficha con un derecho escrito, tendrá tantas tarjetas como grupos quiera formar, luego pedirá a las participantes que se reúnan las señoras entre las que tengan los mismos derechos. Cada grupo debe analizar ese derecho y ver si se cumple o no. En cada grupo la secretaria del mismo, debe registrar el derecho que NO se cumple y por qué.

 El educador indica que ahora que sabemos qué derecho no se cumple, debemos saber qué podemos hacer nosotras para que se cumpla ese derecho.
3. En plenaria. Cada grupo comparte con el resto del grupo sobre el derecho que les tocó y sobre lo que pueden hacer para que se cumpla. El educador debe apoyar el trabajo de cada grupo, registrando y apoyando acciones para que ese derecho se cumpla.
4. En trabajo individual. El educador explica antes de iniciar la actividad, que en la página 17 "Qué derecho no se cumple", cada señora debe pensar en sí misma e identificar qué Derecho no se cumplen, el mismo que debe ser escrito y analizar lo que puede hacer para lograr ese derecho y que pueden hacer las autoridades.

CONCLUSIONES:

El educador con la participación de las señoras concluye que el primer y principal paso para que no se violen nuestros derechos, es conocerlos y saber cómo hacerlos respetar y que si no luchamos para que se cumplan, nadie los respetará.

TAREA:

Las participantes deberán compartir este trabajo con sus compañeras, familiares, amigos. y analizar qué obligaciones realizan en sus hogares, y qué derechos sí se les cumplen diariamente. Deberán compartir la tarea en la próxima lección.

LECCION CINCO

LLEVANDOME BIEN CON LOS DEMÁS

PROPOSITO DE LA LECCION:

Que las participantes reconozcan el valor y las ventajas de tener buenas relaciones con los demás, el esposo y los hijos. También identificarán formas para mejorar sus relaciones con sus esposos, hijos, hermanos, padres, vecinos, etc.

TEMA A: Buenas y Malas Relaciones

OBJETIVO:

Que las participantes conozcan las ventajas de llevarse bien con los demás y las desventajas de tener malas relaciones con vecinos, amigos y familiares.

MATERIAL: Guión de sociodrama. Rotafolio. __ Marcador. Manual. Fichas para la división de grupos.

TIEMPO: 40 minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador retorna a la página 18 "Me llevo bien con todos" de su manual y analiza los dibujos con las participantes aclarando la idea de buenas relaciones, y los beneficios que tiene para la persona, la familia y la comunidad el llevarnos bien con todos.
2. En plenaria. El educador analiza con el grupo la página del manual "Buenas y Malas Relaciones". El educador pide a las participantes que describan las figuras y las escenas y trata de analizar las causas y consecuencias de ambas situaciones.
3. En plenaria. El educador utiliza una dinámica para dividir al grupo en dos y explica que en teatro un grupo representará a una familia unida y el otro a una familia conflictiva. El educador puede utilizar alguna dinámica excluyente o simplemente dejar libre al grupo para que sea el mismo quien elija el número de participantes en el teatro.

Cada grupo debe escoger a las personas que actuarán y los papeles que jugarán, hijos, esposo, esposa, abuelos tíos y otros parientes. El educador anima a las señoras a inventarse cómo actuará cada uno de los personajes acordándose de situaciones de la vida real. tienen 15 minutos para armar su teatro. El educador debe apoyar dando ejemplo de cómo actuar, y para esto analiza los dibujos de la página 19 sugiriendo ideas para el teatro.

4. En trabajo de teatro. Cada grupo actúa frente al otro. El educador debe procurar que las actuaciones tengan todos los componentes de una buena o mala relación.
5. En plenaria. Una vez que los dos grupos presentaron su "teatro", el educador les pide que comenten lo que vieron y expresen lo que sintieron. Para facilitar la participación, el educador hace las siguientes

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

preguntas y las registra en el rotafolio:

<p>Cómo es la primera familia.</p> <p>Qué pueden decir de esta familia?</p>

<p>Ahora digan cómo es la segunda familia.</p> <p>Qué pueden decir de esta familia?</p>

El educador registra todas las participaciones del grupo en dos hojas, una de "buenas relaciones" y otra de "malas relaciones"

Buenas Relaciones	II Malas Relaciones
-------------------	---------------------

Analiza con el grupo las ventajas y desventajas de ambas familias.

6. En trabajo individual. El educador pide al grupo que piense por qué una familia es feliz y por qué una familia no es feliz, y les pide que individualmente escriban o dibujen en la página 20 "Por qué una familia es feliz y no feliz" del manual, cinco razones por las que consideren que una familia es feliz y cinco por las que consideren que una familia no es feliz. El educador apoya el trabajo individual.
7. En plenaria. El educador pide a voluntarias que compartan sus respuestas y las registra en el rotafolio reforzando cada participación.
8. En grupos pequeños. El educador divide al grupo con una dinámica, les pide que piensen en la familia conflictiva para eso escribe la siguiente pregunta en el rotafolio:

<p>Por qué consideran que se llevan así?</p> <p>Qué recomendarían a la familia conflictiva para que mejoren sus relaciones?</p>

Las participantes deben discutir las cosas que esa familia debería hacer para mejorar sus relaciones y ser una familia feliz. El educador apoya el trabajo de cada grupo.

9. En plenaria. Cada grupo comparte con el resto su trabajo y el educador registra cada aporte, y anima a las mujeres a que cuestionen algo si no están de acuerdo.

GUÍA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

CONCLUSION:

El educador concluye en las ventajas que existe en llevarse bien con la familia y los demás, para tener una vida tranquila y así evitar los problemas y malas relaciones con los demás.

TEMA B: Mejoro mis Relaciones.

OBJETIVO:

Las participantes descubrirán los pasos que pueden dar para mejorar las relaciones con los demás y su familia.

MATERIAL: Rotafolio. Papeles. ___ Marcadores. **Manual.**

TIEMPO: 55 minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador retorna el ejemplo de la familia conflictiva y señala las desventajas que existen cuando hay malas relaciones en la familia. Pero indica que debemos buscar solución a nuestros problemas, y para eso pide a cada participante que piense con quién se lleva mal o "tiene peleas", pide que en la página 21 "Mejoro mis relaciones", unan con una línea el dibujo de la señora como si fueran ellas con el dibujo de la(s) persona(s) con las que se llevan mal. Luego deben escribir el por qué se llevan mal con esa persona.
2. En trabajo individual. El educador pide a las participantes que en la página 21 de su manual marquen la persona con la que se llevan mal, y si no se encuentra ahí, la dibujen, escriban su nombre y la razón por la que se llevan mal con esa persona.
3. En grupos pequeños. El educador pide a las participantes que se reúnan en un mismo grupo las participantes que se llevan mal con una misma persona, por ejemplo: las personas que se llevan mal con la suegra, se sientan juntas, y así sucesivamente hasta que todas estén en grupos.
4. En grupos pequeños. El educador pide a cada señora que analicen cómo pueden mejorar sus relaciones con la persona que se lleva mal y para esto, el educador pide a cada grupo que respondan a las siguientes preguntas registradas en el rotafolio:
 - Por qué nos llevamos mal con esta persona?
 - Cómo nos sentimos cuando nos peleamos con esta persona?
 - Qué podemos hacer para mejorar nuestras relaciones con esta persona?

Cada grupo pide el apoyo de un miembro del grupo para que registre las respuestas.

En caso de que el educador se encuentre frente a una situación difícil, como enfrentamientos o recriminaciones directas, debe manejar la situación delegando toda responsabilidad al grupo y a las sugerencias o consejos dados en el mismo.

En trabajo individual. El educador explica que ahora cada participante se acordará de los consejos que dieron en los grupos y que dibuje o escriba en la página 21 de su manual lo que ella puede hacer para mejorar sus relaciones.

6. En plenaria. El educador aclara al grupo que como cierre de módulo vamos a realizar un ejercicio al que respondimos en la primera lección, pero que como ha transcurrido el tiempo ya nos conocemos mejor.

GUIA DEL EDUCADOR
MANUAL DE POTENCIALIZACION

7. En plenaria. El educador debe preparar con anterioridad esta actividad para evitar sorprender a la representante o a cualquier participante del grupo. El educador hace a la representante la siguiente pregunta: Quién eres? Después la representante debe hacer la misma pregunta al educador. El objetivo de las respuestas es que aporten al reconocimiento de PERSONA, MUJER o el nombre y apellido. En una segunda parte, el educador hace la siguiente pregunta a la representante: Qué quisiera ser? y la representante al educador. El objetivo de la respuesta, es conocer los sueños y aspiraciones de cada una de las participantes, y reforzar la idea de que podemos lograr todo si verdaderamente nos lo proponemos.
8. Trabajo en parejas. El educador pide a las participantes que cada una busque a una persona amiga o conocida y les explica que harán el mismo ejercicio que ella hizo con la representante; que cada una debe responder por turno a las preguntas:

QUIEN ERES? QUE QUISIERA SER?

El educador apoya el trabajo de cada grupo vigilando que se cumplan los objetivos del ejercicio.

9. En plenaria. El educador anima a las participantes a compartir sus respuestas con el grupo, insistiendo en lo importante que es reconocer que somos personas y que como tales tenemos aspiraciones y sueños que deseamos alcanzar. el educador debe reforzar la idea de que debemos sentirnos orgullosos por lo que somos, y lo que queremos lograr.

CONCLUSION:

El educador concluye que es importante reconocer con quién nos llevamos bien, pero que también es importante saber lo que tenemos que hacer para llevarnos mejor con esa persona y así evitarnos problemas y llevar una vida mejor y más tranquila.

TAREA:

El educador pide a las participantes que como TAREA, deben pensar en esa persona con la que se lleva mal y para la próxima reunión haber dado el primer paso para llevarse mejor con esa persona, ya sea dándole un saludo o visitándola en su casa.

El educador debe considerar su tiempo y destinar esa reunión o la mitad de la misma para repasar las 5 lecciones de este módulo. El repaso debe ser ameno, ágil. Para esto el educador pide a las participantes que recuerden todo lo avanzado. El educador debe preparar su lección con anterioridad, así como sus preguntas.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE 14 LECCIONES
"MANUAL DE NEGOCIOS"

4. Individualmente. Cada señora en la página 6 (Mi trabajo en la casa), dibuja lo que más le gusta hacer en la casa y escribe todo lo que realiza y por lo que no le pagan. También dibuja y escribe en qué gasta el dinero que gana (alimentos, salud, educación, etc.) en la página 8 (Cómo uso el dinero que gano en mi trabajo?)
5. En plenaria. El educador mediante una dinámica divide a las señoras en grupos pequeños.
6. En grupos pequeños. Cada grupo en una hoja ampliada de la página 10 (Mi día), anota las actividades que realiza una señora X durante un día.

La hoja tiene 2 partes: La superior corresponde a las actividades que desarrolla en su casa (actividad no remunerada) y la inferior a todo lo que hace en su negocio (Actividad remunerada), durante un día.

7. En plenaria. todos los grupos presentan su trabajo, posteriormente el Educador analiza con las señoras lo presentado dando énfasis al hecho de que "las mujeres durante todo el día siempre están realizando alguna actividad y muchas veces el tiempo falta o por otro lado terminan rendidas, cansadas por lo hecho durante el día.
8. En plenaria. El educador pregunta a las señoras Será que por el hecho de que SOMOS MUJERES? tendremos la obligación de cargar sobre nuestras espaldas todo el peso de la responsabilidad de la casa? Alguien o quiénes tendrán que apoyarnos?. Anota las respuestas en el rotafolio, reforzando las respuestas que indiquen lo siguiente:

Para ganar tiempo, es necesario que nos ayude la familia.

No todas las actividades dentro y fuera de la casa, son responsabilidad de la Mujer.

luego analiza con ellas, la importancia de la administración del tiempo y que si administramos mejor nuestro tiempo, podemos realizar algunas otras actividades.

9. En plenaria. El educador indica a las participantes, lo importante que es que la familia participe en el trabajo de la casa, y para eso, retorna la página 7 realizando un ejemplo de quién ayuda a la familia en el hogar.
10. Individualmente. Las participantes registran quiénes ayudan en el hogar.
- 11 . Tarea. El educador en la página 11 indica qué pueden hacer el resumen de horas que trabajan en el negocio o en la casa.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE 14 LECCIONES
"MANUAL DE NEGOCIOS"

TEMA No. 2

Los Números y la Calculadora

INTRODUCCION:

Para una buena administración de nuestra casa y negocio, es necesario llevar un control de nuestros gastos, ingresos, [etc. la](#) base fundamental para lo anterior es: Recordar y practicar lo que sabemos acerca de los números, cómo se ordenan cuando escribimos éstos y cuál la utilidad de la coma decimal.

Por qué muchas de nosotras realizamos los cálculos mentalmente y confiamos en ella ciegamente aunque alguna vez tuvimos algún inconveniente, por eso también es importante tener un registro escrito para mejorar el manejo de nuestros negocios y con la posibilidad incluso de apoyar y enseñar a nuestros hijos menores.

PROPOSITO:

Que las participantes recuerden y practiquen la escritura de los números enteros y decimales. También conozcan el uso de la calculadora para un mejor manejo de sus negocios.

OBJETIVO:

Lograr que las participantes practiquen la escritura de los números y el cálculo de operaciones básicas para que les apoye en la comprensión de las demás lecciones.

MATERIAL:

- O 1 Hoja ampliada de la Calculadora
- O 1 Hoja ampliada página 14
- O 1 Hoja ampliada página 15
- O 3 Juegos de fichas de números del 0 al 9
- O Calculadoras.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador presenta la lección indicando que todos sabemos de aritmética básica y que por lo general utilizamos la cabeza para todo cálculo, pero que a veces por alguna preocupación, dolor de cabeza, etc., nos equivocamos al realizar algún cálculo y pregunta Creen ustedes que importante tener un registro escrito de nuestras cuentas? Por qué? Anota en el rotafolio las respuestas:

Posibles respuestas:

- * Para no olvidar sus cuentas.
- * Para no confundirse en los cálculos
- * Para explicar a otros, o realizar rendiciones de cuentas.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE 14 LECCIONES
"MANUAL DE NEGOCIOS"

2. **En plenaria.** Repartir a todas las participantes números del 0 al 9 al azar. Se pide a las señoras que formen grupos del 0 al 9 lo más rápido posible.
3. **Una vez** conformados los grupos, se les pide que se ordenen de acuerdo a los números, del 0 al 9. luego cada una de ellas se presenta (me llamo Juana mi número es 5).
4. Hacer competencias que cada grupo forme un número que indica el educador: en orden de cifras de unidades, decenas y centenas: 1, 2, 3 -45. 56, 78 - 123, 157, etc.
5. **Con el apoyo del rotafolio,** el educador explica el ordenamiento de los números, tomando como base la explicación el dinero y pide a las señoras pasen hacia el rotafolio para que practiquen la escritura con números enteros, y que también practiquen el ordenamiento de números respetando las unidades, decenas. centenas, etc.
6. **Individualmente,** las practicantes tomando la pág. 14 (ejercicios con pesos y centavos) para que realicen las operaciones de la primera parte.
7. **En plenaria.** El educador introduce los centavos (decimales) y explica cómo se escriben los pesos con centavos (usando la coma decimal) y practica en el rotafolio la escritura con las señoras, cuidando que al practicar respeten el orden.
8. **Individualmente,** las participantes completan la segunda parte de la pág. 14 "con centavos".

En plenaria. El educador con apoyo de la pág. 19 (Ejercicios con números), practica con las señoras las operaciones de suma, resta. multiplicación.
9. **En plenaria.** El educador pregunta: Cuántas personas saben cómo usar la calculadora? Cómo nos ayuda la calculadora?
10. **En grupos pequeños.** El educador distribuye las calculadoras, una a cada grupo, presenta la hoja ampliada de la calculadora y explica:
 - La ubicación de los números.
 - Los signos (+, x, /, y punto decimal)
11. **En plenaria.** El educador con apoyo de la pág. 19 (Ejercicios con números), practica con las señoras las operaciones de suma, resta. multiplicación.
12. **Concluir:** Es importante conocer y escribir los números para realizar los cálculos necesarios en el manejo de nuestro negocio.

NOTA:

Utilizar la pág. 15 para practicar y reforzar lo llevado durante esta lección, puede hacerse en la cesión de refuerzo después de la lección 14.

LECCION CATORCE

EL PRÉSTAMO

INTRODUCCION:

Cuando una señora tiene o desea iniciar un negocio, lo primero que necesita es dinero para comprar, aumentar, diversificar sus productos y mercadería o capital fijo.

En el desarrollo de las lecciones pudimos comprobar que en la mayoría de los negocios, los ingresos son bajos, una de las principales causas es que no cuentan con mucho capital de trabajo, dichas señoras rara vez tienen ahorro, lo cual las obliga a manejar sus negocios al día, esta es la razón por la cual se ven en la necesidad de buscar un préstamo o crédito, para lograrlo existen varias posibilidades de las cuales las más importantes son:

- 1) Bancos o cooperativas
- 2) Prestamistas
- 3) Amigos o familiares

Los dos primeros exigen de las señoras requisitos muy fuertes que van desde la garantía de una casa, garantía de joyas, sin considerar sus negocios como prenda de garantía, por otro lado, los familiares o amigos no siempre cuentan con dinero para facilitar un préstamo inmediatamente y si lo tienen, generalmente cobran intereses altísimos. Son alternativas que tienen que enfrentar las vendedoras en la búsqueda constante de mejorar su negocio y calidad de vida.

En esta lección vamos a tratar acerca de las características, condiciones, requisitos, etc., que son necesarios cumplir para poder acceder a un préstamo o crédito.

PROPÓSITO:

Que todas las participantes compartan sus experiencias o conocimientos de algunas de las condiciones para poder acceder a un crédito.

OBJETIVO:

Lograr que las señoras sepan exactamente dónde acudir en caso de precisar un préstamo.

MATERIALES:

- Manual de Capacitación. páginas 43 - 44 - 45
- Hoja ampliada página 44 (Dónde consigo mi préstamo)
- Hojas "Dónde consigo mi préstamo y bajo qué condiciones"

ACTIVIDADES:

1. En plenaria, el educador presenta la lección sobre el préstamo y pregunta:

Qué es el préstamo para nosotros?

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE 14 LECCIONES
"MANUAL DE NEGOCIOS"

Anota todas las respuestas en el rotafolio y con ellas define:

PRÉSTAMO, ES EL DINERO QUE SOLICITAMOS
PARA INCREMENTAR, INICIAR O **REINICIAR**
NUESTROS NEGOCIOS

3. Individualmente, cada señora escribe la definición en la página 43 (El préstamo).
4. En plenaria. El educador en una hoja ampliada pág. 44 (Dónde consigo mi préstamo y bajo qué condiciones), solicita a voluntarias compartan sus experiencias con préstamos obtenidos.
- por ejemplo: Comerciales, bancos comerciales, familiares, cooperativas, etc.

Lista todas las respuestas siguiendo el orden del cuadro de la página 44.

Para complementar o suplir algunas experiencias, el educador distribuye por grupos las hojas "Dónde Consigo mi Préstamo y bajo qué condiciones"

6. En plenaria. El educador conjuntamente las señoras comparan y analizan las ventajas o desventajas de las diferentes fuentes de préstamos entre ellas las que ofrece nuestra institución.

LUGAR: PRO MUJER

REQUISITOS:

Haber pasado el curso de capacitación en negocios y bancos comunales.

Ser socia de la Asociación Comunal.

Tener un grupo solidario.

Tener, o interés en iniciar un negocio

TIEMPO: La Asociación comunal 4 meses (El Capital Semilla) Interiormente (a cada socia) durante cuatro meses.

INTERESES: A la asociación por ciclo el 16%.

FORMA DE PAGO: Semanalmente en 16 pagos por préstamos.

GARANTÍA: Garantía de su grupo solidario

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE 14 LECCIONES
"MANUAL DE NEGOCIOS"

7. Individualmente, cada señora en la página 44 de su manual llena la hoja.
8. En plenaria, el educador pide a voluntarias compartan su inquietud de dónde ellas acudirán para obtener un préstamo y por qué.
9. En grupos pequeños, en la página 45 (En qué utilizo mi préstamo), las señoras escriben y dibujan mientras comparten con sus compañeras en qué utilizarían su préstamo.

CONCLUIR:

Antes de solicitar un préstamo debemos analizar las condiciones para saber si son favorables o no.

Un préstamo bien invertido puede ayudarnos a aumentar y mejorar nuestros negocios y ganancias.

TAREA:

Que las señoras discutan con sus familias las ventajas de conseguir un préstamo de Pro Mujer o alguna otra institución.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

LECCION UNO

CÓMO SOY COMO MADRE

PROPOSITO DE LA LECCION:

Que las participantes reconozcan sus características como madres y conozcan mejor a sus hijos para una mejor desarrollo y asegurarles un mejor futuro.

MATERIAL:

Hojas resma. Marcadores Hojas sábana. Lápices. Colores.

TIEMPO:

50 Minutos.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador reparte a cada participante una hoja sábana lápices y colores y les pide que antes de empezar él la lección, vamos a hacer un ejercicio, este consiste en dibujar "todo lo que hacen como madres". Se debe animar a las mujeres a dibujar solas sin ayuda, para que así sea un trabajo que refleje la verdadera concepción que las señoras tienen de su rol como madres. Una vez que las señoras terminen de dibujar, deben entregar su trabajo con sus nombres. Para esto el educador da un tiempo de 20 a 30 minutos. El educador debe registrar en cada hoja de dibujo la fecha, el grupo al que pertenece e indicar a un lado que es el "pre-test".
2. En plenaria. El educador presenta el 2o. Módulo, mostrando la primera página del manual haciendo énfasis en que las mujeres tienen un doble rol: somos mujeres trabajadoras y también madres, y como madres queremos lo mejor para nuestros hijos y con este cuaderno vamos a descubrir juntos las cosas que podríamos hacer para que nuestros hijos sean niños sanos, felices e inteligentes.
3. En grupos pequeños. El educador divide al grupo con una dinámica y les pide que recuerden cómo son como madres y que en grupo escriban lo que quieren aprender para apoyar mejor a sus hijos. Para que el ejercicio sea más claro, el educador pone el ejemplo: como padre o madre cuida y atiende a sus hijos y le gustaría aprender a comprenderlos y cómo hacer para que mi hijo aprenda más cosas.
4. En plenaria. El educador pide a cada grupo, que lea sus respuestas y las registra en el rotafolio en una hoja dividida de la siguiente forma:

LO QUE HAGO COMO MADRE	LO QUE QUEREMOS APRENDER

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

luego de que todos los grupos dijeron lo que quieren aprender, el educador debe resumir las respuestas en los siguientes puntos y explicarlos uno por uno.

- a. Los padres como educadores de sus hijos.
- b. Los padres podemos aumentar la inteligencia del niño
- c. El niño aprende más cosas jugando.
- d. Cómo sabemos si nuestros hijos aprenden. Evaluación con el Carnet de Desarrollo.
- e. Cómo ayudo a mi hijo a aprender.

El educador va mostrando el contenido del manual y concluye que es importante que como madres hagamos todo lo posible para que nuestros hijos sean niños felices y sanos.

TEMA A: Mi niñez

Objetivo:

Que las mujeres recuerden y analicen sus vidas cuando eran niñas, la comparen con la vida que tienen sus hijos ahora y descubran la necesidad de dar cariño, cuidarlos y estimular a sus hijos.

MATERIAL:

Preguntas anotadas en rotafolio. Marcadores Hojas. Manuales.

TIEMPO:

40 Minutos.

ACTIVIDADES:

1. En trabajo individual. El educador pide a las participantes que analicen la página 24 de su manual y que pinten o marquen las escenas que les recuerda su niñez.
2. En grupos pequeños. (Se recomienda que se junten entre personas que se conocen), el educador anima a las señoras a que discutan sobre la actividad anterior y entre ellas respondan a la pregunta: "Cómo fue mi vida cuando era guagua?. El educador anima a cada grupo a que expresen los buenos y malos recuerdos de su infancia.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

3. **En plenaria.** El educador pide a VOLUNTARIAS, compartir el trabajo, para eso las motiva haciéndoles la siguiente pregunta: **Quién nos quiere comentar cómo era su vida cuando era guagua?** En caso de que el educador encuentre señoras que recuerden hechos demasiado tristes y dolorosos, debe apoyarla verbalmente y en algunos casos estableciendo contacto físico. El educador debe manejar de la mejor forma posible esta actividad, el objetivo es que la participante recuerde su niñez, momentos felices o tristes para evitar repetirlos con sus hijos, en ningún momento se debe cuestionar o vulnerar el autoestima de la participante. al contrario. en caso de que los recuerdos sean demasiado tristes, el educador deberá enfatizar y reforzar los momentos alegres en la vida de la señora.
4. **En plenaria.** Una vez finalizado el ejercicio, el educador aclara que a veces tenemos que recordar cosas que nos hacen daño o nos ponen tristes, para tomar decisiones más rápidas y así mejorar la vida de nuestros hijos. Para esto, pide a las participantes que respondan a las siguientes preguntas:

"Quisiera la misma vida que yo tuve para mis hijos?"

"Tienen mis hijos los mismos problemas que yo tuve?"

El educador apoya al grupo reforzando más los aspectos de crianza que los económicos.

5. **En plenaria.** El educador pide a las participantes que observen la página 25 de su manual e indiquen qué caritas tienen los niños (feliz-aburrido y triste).

El educador divide una hoja en 3 y coloca los sentimientos.

FELIZ	ABURRIDO	TRISTE

6. **En grupos pequeños.** El educador pide a las participantes que se reúnan en los mismos grupos en que se encontraban anteriormente y reparte a cada grupo un sentimiento, después les pide que respondan a la siguiente pregunta:

Por qué mi hijo está feliz?
Por qué mi hijo está aburrido?
Por qué mi hijo está triste?

El educador apoya el trabajo de cada grupo.

7. **En plenaria.** El educador pide que cada grupo exponga su trabajo y lo registra en la hoja dividida anteriormente.
8. **En trabajo individual.** Cada participante registra en su manual en la página 25, la actividad anterior.
9. **En plenaria.** El educador indica que ahora que sabemos por qué los niños se ponen tristes y sufren, debemos

GULA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

identificar cosas que hacer para mejorar la vida de nuestros hijos, y para esto, las anima a pensar en lo que podemos hacer para mejorar la vida de nuestros hijos. El educador registra las opiniones de las participantes.

10. En trabajo individual. El educador pide a una voluntaria que lea lo registrado en la página 26 del manual, reflexiona con ellas lo dicho, y les pide que registre la actividad anterior en esa página.
 11. Conclusión. El educador concluye con las participantes que es importante saber qué hacer para mejorar la vida de nuestros hijos y así tener niños felices, sanos e inteligentes.
- 12 . Tarea para la casa: El educador anima a las participantes a observar su página 27 y a descubrir qué materiales hay ahí. Les indica que en la casa muchas veces tenemos material de desecho que botamos, es mejor guardarlo y con él elaborar diferentes juguetes. Las participantes deben conseguir material de desecho, guardarlo en la casa y sugerir otro material para la elaboración de juguetes.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

LECCION CUATRO

QUÉ NECESITAN MIS HIJOS?

PROPOSITO DE LA LECCION:

Que las participantes descubran que NO sólo es suficiente preocuparse y ocuparse de la salud y el cuerpo del niño, que es TAN o más importante dar atención y preocuparse del Desarrollo de la Inteligencia del Niño.

A la par que se alimenta y se cuida el cuerpo del niño para que esté sano y crezca bien, la Inteligencia, la mente del niño necesita también "Alimentos" para poder aprender cada vez más cosas y que estos alimentos consisten en: CARIÑO, JUEGO Y COMUNICACION.

TEMA A: Todos los niños nacen igual.

OBJETIVO:

Que las participantes tomen consciencia de que todos los niños nacen con iguales potencialidades y capacidades, y que son ellas las que tienen que lograr que estas potencialidades se desarrollen al máximo para tener hijos sanos e inteligentes.

MATERIAL:

Rotafolio. Marcadores. Juego de fichas de Situaciones.

TIEMPO: 45 minutos.

ACTIVIDADES:

NOTA: El educador debe revisar los juguetes preparados por las señoras y reforzarlas positivamente; preguntando por su elaboración y cómo lo utilizaron sus hijos.

1. En plenaria. El educador pide a las participantes que observen la página 37 de su manual y analiza con ellas las necesidades de los niños. el educador insiste en que todos los niños necesitan las mismas cosas para crecer sanos y felices.

El educador va registrando las participaciones en el rotafolio.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

2. En grupos pequeños. El educador divide al grupo en grupos pequeños y reparte a cada grupo un juego de fichas de situaciones - donde se incluyan los dos caminos. Una vez familiarizados los grupos con las fichas, el educador coloca la primera ficha (la de la madre dando a luz a su hijo), al medio de una hoja de rotafolio y pide a cada grupo que haga lo mismo en su mesa y que vayan armando los dos caminos, UNO que lleva al éxito del niño porque éste tiene todos los cuidados básicos y crece en un ambiente sano y estimulante, y el OTRO que lleva al fracaso porque éste sufre privaciones y descuidos que al final desembocan en problemas y limitaciones. El educador apoya el trabajo de cada grupo.

3. En plenaria. El educador pide a cada grupo que vaya pasando un miembro del mismo a colocar la primera ficha del camino que lleva al éxito, la participante debe explicar lo que está dibujado en cada ficha y el por qué esa conducta lleva al niño al éxito. Inmediatamente después. el educador pide a otro grupo que continúe la secuencia. Una vez finalizado el primer camino, el educador debe continuar con el segundo camino respetando el anterior procedimiento.

4. En plenaria. Una vez finalizado el anterior ejercicio, el educador pide al grupo que observen la página 38 donde se encuentran los dos caminos anteriormente analizados y les pide que como TAREA PARA LA CASA pinten el camino que lleva al éxito al niño. El educador pide a una voluntaria que lea el título y los enunciados del lado izquierdo.

El educador debe promover la discusión haciendo preguntas de reflexión como "Ustedes creen que los niños son diferentes solamente por el lugar donde nacen?", y otras preguntas. Este ejercicio debe ser bien manejado por el educador, de forma que se vaya más allá de las diferencias económicas. Debe quedar claro que aunque el niño provenga de un medio con mayores o menores recursos, desde el momento en que nace, podemos hacer muchas cosas por él, por un lado para ayudarlo a "explotar" todas sus capacidades o por otro lado para corregir o remediar cualquier situación limitante.

5. Conclusión. Después de la extensa y rica discusión anterior, el educador concluye con las participantes en que:

TODOS LOS NIÑOS NACEN IGUAL, SEAN RICOS POBRES NACEN CON LA MISMA CAPACIDAD. El que unos tengan éxito y estén contentos con su vida y otros no, DEPENDE principalmente DE TRES CONDICIONES IMPORTANTES.(el educador escribe estas tres condiciones en el rotafolio):

- A. QUE TENGAN BUENA SALUD Y QUE SE LES EVITEN LAS ENFERMEDADES.
- B. QUE RECIBA ALIMENTACION ADECUADA Y SUFICIENTE.
- C. QUE RECIBA CARIÑO PERMANENTE Y REALICE MUCHAS ACTIVIDADES.

En cada punto señalado anteriormente, el educador debe indicar que para cumplir a cabalidad lo anterior no es indispensable tener mucho dinero, sólo hasta con brindar atención y cuidados al niño. Por ejemplo, en el punto A, sabemos que la mejor manera de cuidar la salud del niño y prevenir enfermedades es la vacunación. Las vacunas ofrecen protección contra el sarampión, tétanos, coqueluche y otras enfermedades. Un niño que no

QUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

está vacunado tiene muchas más posibilidades de sufrir desnutrición, de quedar incapacitado o de morir. En el punto B de Alimentación, se debe señalar que la leche materna es, por sí sola, el mejor alimento que puede recibir un niño hasta sus 6 primeros meses de vida. A partir del cuarto o sexto mes. el niño debe recibir otros alimentos además de la leche materna. al menos una vez al día deben añadirse verduras hervidas peladas y hechas puré a los otros alimentos que toma el niño.

En el punto C.- El educador debe indicar que para lograr el pleno desarrollo físico, mental y emocional del niño, es necesario que tenga a su lado personas que le hablen, que jueguen con él y que le brinden constantemente afecto.

6. En plenaria. El educador pide a las participantes que observen la página 39 de su manual, donde aparecen 2 niños con diferentes estados de ánimo, el educador indica que analizaremos el por qué de esa diferencia y registra las siguientes preguntas en el rotafolio:

Por qué los niños se vuelven diferentes?

Es importante que los niños reciban afecto?
Por qué? Para qué?

El educador debe animar al grupo para que discutan las respuestas a ambas preguntas. Los niños se vuelven diferentes por muchas razones, principalmente porque sus necesidades no están satisfechas, necesidades de alimentación, afecto y juego. Por otro lado es muy importante para el desarrollo del niño recibir afecto, ya que es el primer alimento del niño, lo hace crecer sano y seguro.

7. En trabajo Individual. El educador pide a las participantes que registren lo discutido en plenaria en la página 39 de su manual.
8. Conclusión. El educador con la participación de las mujeres, recalcan las causas del por qué algunos niños son sanos y aprenden y otros NO. Les recuerda que muchas de esas causas se pueden evitar con el apoyo y la lucha de los padres. dando a sus hijos todas las oportunidades para que éstos aprendan cada vez más, logrando a su vez que sus derechos sean respetados.

GUIA DEL EDUCADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DESARROLLO DEL NIÑO"

TEMA B: Qué alimento necesita el niño.

OBJETIVO:

Que las participantes identifiquen lo que sus hijos necesitan para defender, por un lado su salud y por otra lado para desarrollar su capacidad e inteligencia.

MATERIAL:

Rotafolio. Marcadores. Papeles. Manuales.

TIEMPO: 40 minutos.

ACTIVIDADES:

1. **En grupos pequeños.** El educador pide a los grupos que observen la página 40 de su manual y que respondan a ambas preguntas:

- Qué alimentos necesita el niño para su cuerpo? y
- Qué necesita el niño para desarrollar su inteligencia?

En cada grupo se elige una secretaria quien registrará todas las participaciones. El educador apoya el trabajo de cada grupo.

2. **En plenaria.** Cada grupo va exponiendo su trabajo, el educador registra las respuestas en el rotafolio, indicando que si un niño recibe una alimentación equilibrada, rica en carbohidratos, proteínas y grasas será un niño fuerte y capaz de aprender muchas cosas. Para desarrollar la inteligencia del niño es necesario brindarle afecto, y realizar con él muchas actividades.
3. **En plenaria.** El educador motiva al grupo a que piense las cosas que pueden hacer para que sus hijos sean más inteligentes y puedan aprender más. Cada grupo elige una secretaria y ésta registra las sugerencias de cada participante. El educador debe apoyar el trabajo de cada grupo para que los ejercicios sean específicos por ejemplo, "puede hacer juguetes y jugar con mi hijo para que mueva sus manitos".
4. **Conclusión:** El educador concluye que: como el niño necesita alimento para que su cuerpo esté sano y crezca bien, la Inteligencia también necesita de "alimento" para aumentar y aprender muchas cosas y triunfar en la vida. Que no necesariamente se tiene que tener juguetes especiales, ni ambientes caros para que un niño sea inteligente, sólo se requiere dedicación y atención al niño.
5. **En plenaria.** El educador pide a las participantes que observen la página 42 de sus manuales y describe con ellas el proceso de creación de los juguetes. Luego anima a las participantes a registrar en la página 41 el juguete que elaboraron para su hijo y lo que él aprende con éste.

LECCIÓN DOS

LA ORGANIZACION

PROPOSITO:

Con estas lecciones demostraremos la importancia de la organización al interior de la asociación comunal. Insistiremos que las acciones individuales no logran tan buenos resultados como las conjuntas, el propósito de esta lección además de comprender el término "organización", es que las pptes puedan reconocer a su Asociación Comunal como una organización resultado de su esfuerzo e interés y digno de valorarse y la necesidad que cada una de ellas asuman sus roles.

MATERIAL:

Hojas Resma.
2 bolsas.
fichas para la dinámica.

TEMA A: QUE ES LA ORGANIZACION?

OBJETIVO:

Que las participantes definan el concepto de "organización", e identifiquen a su Asociación Comunal como una organización.

ACTIVIDADES:

1. En Plenaria El educador presenta la lección y divide a las socias en dos grupos.
2. En grupos pequeños. Para realizar la dinámica "la canasta" se debe seguir los siguientes pasos:
material : dos bolsas grandes
* Los miembros de cada grupo deben entregar una prenda al educador (chompa, mandil, manta, etc.)
* El educador debe introducir las prendas en la bolsa y sin que las socias se den cuenta debe amarrar las prendas.
* Indicar a los grupos que cada ppte. debe ponerse lo mas antes posible su prenda.
* Se debe repetir la dinámica las veces que el educador vea conveniente, hasta que uno de los grupos logre recoger y ponerse sus prendas organizadamente.
3. En plenaria. El educador pide a las socias que comenten lo sucedido y que hicieron para cumplir la dinámica.
4. En plenaria. El educador pide a las socias observen y comenten sobre la pag.2 del manual de organización y liderazgo "la organización"
5. En plenaria. El educador refuerza indicando que muchas veces nos juntamos en un grupo con mucha motivación e interés común, pero después estamos como en la primera parte de la página 3 "hacia donde debemos jalar? . A continuación pregunta.

Que hacen las señoras en ambos cuadros?

* Así como están donde llegarán?

Refuerza con ellas aspectos relacionados a una buena organización y lo positivo de esta acción.

6. En plenaria. El educador explica el concepto de organización.

ES EL CONJUNTO DE PERSONAS CON UNA META **COMUN** QUE CUENTAN CON UNA DIRECTIVA, REPRESENTANTES Y REGLAMENTOS.

7. Individualmente. Cada participante en la pag.2 "La organización" de su manual escribe la definición de organización.

8. En plenaria. El educador con el apoyo de la pág. 4 "para ser una organización que debemos tener? " explica cada uno de los gráficos de la página.

Socias son la base de la organización, deben tener el compromiso de cumplir con los reglamentos, cronograma de trabajo y apoyar a su directiva en la toma de decisiones y cuando existan problemas.

Nombre que las identifique como una organización.

Directiva personas que son elegidas y dirigen, hacen cumplir los reglamentos, cronograma de trabajo y buscan avanzar un paso más hacia la meta de la asociación.

Plan de trabajo y cronograma de trabajo constituido por los objetivos, metas, fines que se propone cumplir la organización, durante un periodo de tiempo determinado.

Reglamentos, son las normas y reglas que regulan el funcionamiento y las actividades de la organización.

9. En plenaria. El educador tomando como base el punto anterior pregunta:

Su Asociación Comunal será una organización?

Por qué?

El educador refuerza las respuestas que identifiquen a la asociación comunal.

GUIA DEL FACILITADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO"

TEMA B: Las Organizaciones y sus metas.

OBJETIVO:

Que las participantes descubran la existencia de diferentes tipos de organización y las metas que cada una de ellas persiguen.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador retorna la definición anterior de organización y pide a las participantes que recuerden todas las organizaciones que conocen y para eso les hace la siguiente pregunta:

Qué tipo de organizaciones conocen?

El educador registra en el rotafolio todas las respuestas agrupándolas en siete tipos de organizaciones:

Religiosa (por ej. Los Testigos de Jehová)
 Vecinales (Por ej. Juntas Vecinales)
 Asistenciales (Por ej. Cruz Roja)
 Sindicales (Por ej. Central Obrera Boliviana)
 Políticas (Por ej. Comando del MNR)
 Económicas (Por ej. Bancos)
 Culturales (Por ej. Conjuntos folklóricos).

2. En plenaria. El educador indica que con las organizaciones que indicamos definiremos las metas que persiguen, para esto analiza con el grupo algunos tipos de organización y la meta que persiguen. Por ejemplo: en las organizaciones políticas la meta es llegar al poder. El educador debe apoyar y reforzar toda participación.
3. En plenaria. El educador pide que el grupo recuerde lo llevado en la lección las Metas (del manual de potencialización) y analicen si como grupo consiguieron la meta que se plantearon en ese manual.
4. En plenaria. El educador pide a las pptes. recuerden las metas planteadas en el manual de potencialización (lección mis metas) motiva a las socias para que una vez analizado sus anteriores metas , definan ahora como Asociación Comunal cuales serían sus metas a corto y largo plazo. Ej. lograr mayores préstamos(corto plazo)y dar préstamos a no socios
5. Individualmente. Cada socia anota las metas fijadas en la capacitación inicial y las metas a corto y largo plazo en la pág. 4 La asociación y nuestras metas".
6. Conclusión. El educador con las participantes reconoce la importancia de la organización e indica que si queremos llegar lo mas lejos posible para beneficio de cada una de las socias y sus respectivas familias.

GUIA DEL FACILITADOR
EJEMPLO DE LECCIONES
"MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO"

TEMA B: Las Organizaciones y sus metas.

OBJETIVO:

Que las participantes descubran la existencia de diferentes tipos de organización y las metas que cada una de ellas persiguen.

ACTIVIDADES:

1. En plenaria. El educador retorna la definición anterior de organización y pide a las participantes que recuerden todas las organizaciones que conocen y para eso les hace la siguiente pregunta:

Qué tipo de organizaciones conocen?

El educador registra en el rotafolio todas las respuestas agrupándolas en siete tipos de organizaciones:

Religiosa (por ej. Los Testigos de Jehová)
 Vecinales (Por ej. Juntas Vecinales)
 Asistenciales (Por ej. Cruz Roja)
 Sindicales (Por ej. Central Obrera Boliviana)
 Políticas (Por ej. Comando del MNR)
 Económicas (Por ej. Bancos)
 Culturales (Por ej. Conjuntos folklóricos).

2. En plenaria. El educador indica que con las organizaciones que indicamos definiremos las metas que persiguen, para esto analiza con el grupo algunos tipos de organización y la meta que persiguen. Por ejemplo: en las organizaciones políticas la meta es llegar al poder. El educador debe apoyar y reforzar toda participación.
3. En plenaria. El educador pide que el grupo recuerde lo llevado en la lección las Metas (del manual de potencialización) y analicen si como grupo consiguieron la meta que se plantearon en ese manual.
4. En plenaria. El educador pide a las pptes. recuerden las metas planteadas en el manual de potencialización (lección mis metas) motiva a las socias para que una vez analizado sus anteriores metas , definan ahora como Asociación Comunal cuales serían sus metas a corto y largo plazo. Ej. lograr mayores préstamos(corto plazo)y dar préstamos a no socios
5. Individualmente. Cada socia anota las metas fijadas en la capacitación inicial y las metas a corto y largo plazo en la pág. 4 La asociación y nuestras metas".
6. Conclusión. El educador con las participantes reconoce la importancia de la organización e indica que si queremos llegar lo mas lejos posible para beneficio de cada una de las socias y sus respectivas familias.

PRO MUJER

Programas para la Mujer

Formulario E - 1

Datos generales

Código de encuesta/fecha de aplicación O = Nuevos /___/___
 1 = 1 año /___/
 2 = 2 años ___/___/
 3 = 3 años ___/___/

DATOS BIOGRAFICOS

CODIGO _____

PROGRAMA _____ CEDULA DE IDENTIDAD 1 = SI ___ 2 = NO

 NOMBRES

 AP. PATERNO AP MATERNO AP ESPOSO

FECHA DE NACIMIENTO // ___ EDAD _____

ESTADO CIVIL

1. casado
2. soltero(a)
3. divorciado(a)
4. concubino(a)
5. viudo(a)
6. separado(a)

Dirección _____ Zona _____

ORIGEN

1. LA PAZ.	6. SUCRE.
2. COCHABAMBA.	7. BENI.
3. SANTA CRUZ.	8. PANDO.
4. POTOSI.	9. TARIJA.
5. ORURO	

PROVINCIA. _____

AÑOS DE MIGRACION A LA CIUDAD _____
 (que vive en la ciudad)

IDIOMAS.

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 1. AYMARA | 5. QUECHUA-ESPAÑOL |
| 2. QUECHUA | 6. QUECHUA-AYMARA-ESPAÑOL |
| 3. ESPAÑOL | 7. OTROS IDIOMAS. |
| 4. AYMARA-ESPAÑOL | |

EDUCACION.

ASISTIO A LA ESCUELA 1. SI 2. NO

ULTIMO AÑO CURSADO _____

- | | |
|------|------------|
| LEE? | 1. BIEN |
| | 2. REGULAR |
| | 3. NO SABE |

- | | |
|----------|------------|
| ESCRIBE? | 1. BIEN |
| | 2. REGULAR |
| | 3. NO SABE |

- | | |
|-------|------------|
| SUMA? | 1. BIEN |
| | 2. REGULAR |
| | 3. NO SABE |

- | | |
|--------|------------|
| RESTA? | 1. BIEN |
| | 2. REGULAR |
| | 3. NO SABE |

TUVO EDUCACION TECNICA SUPERIOR? (1. SI 2. NO)

SALUD

TIENE SEGURO SOCIAL (1. SI 2. NO)

DONDE VA CUANDO SE ENFERMA? 1. HOSPITAL ESTATAL

2. FARMACIA
3. POSTA SANITARIA
4. CONS. PARTICULAR
5. CURANDERO
6. SEGURO MEDICO
7. EN CASA
8. OTRO

CONOCE ALGUN METODO DE PLANIF. FAMILIAR (1. SI 2. NO)

UTILIZA USTED O SU PAREJA ALGUN METODO DE PLANIF. FAMILIAR

1. CONDON
2. ESPUMA
3. TABLETAS
4. RITMO O CALENDARIO
5. DIU
6. LIGADURA DE TROMPAS
7. VASECTOMIA
(esterilización masculin
8. RETIRO O INTERRRUPCION
9. OTROS MÉTODOS

LABORAL

TIENE ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL O NEGOCIO (1.SI 2. NO)

TIPO DE ACTIVIDAD

1. EMPLEADO (FORIVI)
2. COMERCIO
3. PRODUCCION
4. SERVICIO

SU TRABAJO O NEGOCIO ES: 1. INDIVIDUAL
2. FAMILIAR

Nº DE HORAS QUE TRABAJA POR DIA _____

Nº DE DIAS QUE TRABAJA POR SEMANA _____

TOTAL DIAS TRABAJADOS POR MES _____

INGRESO PROMEDIO MES (solo de la ppte.) _____

No. DE DEPENDIENTES REMUNERADOS EN SU NEGOCIO _____

INFORMACION FAMILIAR

TOTAL DE HIJOS NACIDOS _____

1. No. HIJOS MENORES DE 6 AÑOS _____
2. No. HIJOS MENORES DE 18 AÑOS _____
3. No. HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS _____
4. No. HIJOS CON CARNET DE SALUD _____
5. No. HIJOS CON CARNET DE DESARROLLO (con seguimiento) _____
6. No. HIJOS EN LA ESCUELA
7. No. HIJOS EN FORMACION EDUCATIVA _____
TECNICA O SUPERIOR

TIEMPO (HORAS) DE CONTACTO DIARIO CON LOS HIJOS
(juegos, charla, apoyo en tareas de colegio)
NUMERO DE FAMILIARES QUE VIVEN CON USTED
Y APORTAN ECONOMICAMENTE

CONDICIONES DE LA VIVIENDA

TENENCIA

1. PROPIA
2. ALQUILADA
3. ANTICRETICO
4. MIXTO
5. CUIDADORA
6. ALOJADA
7. OTROS.

N° DE HABITACIONES

LUZ

1. RED ELECTRICA
2. LAMPARAS
3. VELAS
4. OTROS

BAÑO

1. POZO
2. ALCANTARILLADO
3. INST. SANITARIA
4. LETRINA
5. MINGITORIO PUB.
6. BASURAL
7. OTROS.

AGUA

1. PILA PUBLICA
2. POZO
3. RED DOMICILIARIA
4. OTRO.

RELACIONES CON ORGANIZACIONES.

PARTICIPA UD. O FORMA PARTE DE ALGUNA ORGANIZACION (Junta vecinal, acción comunal, club de madres o asociación gremial)

1. SI 2. NO

EN ESAS ORGANIZACIONES HA PARTICIPADO EN ALGUNA COMISION O DIRECTIVA

1. SI 2. NO

GUIA DE SEGUIMIENTO

Nombre de la Asociación: _____ 0 _____ Educador/Monitora: _____

N	Nombre Completo	Monto Prestamo		Tipo de Negocio		Puesto de Negocio		ver. n		Ay te		
		Regular	Irregular	Antes Cap	Despues Cap.	Fi c	Ambulante	En Negocio	Otro-neg.	Otros	Antes Cap.	Despues Cap.
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												
42												
43												
44												
45												
46												
47												
48												
49												
50												
51												
52												
53												
54												
55												
56												
57												
58												
59												
60												
61												
62												
63												
64												
65												
66												
67												
68												
69												
70												
71												
72												
73												
74												
75												
76												
77												
78												
79												
80												
81												
82												
83												
84												
85												
86												
87												
88												
89												
90												
91												
92												
93												
94												
95												
96												
97												
98												
99												
100												
AL												

ANEXO 5

ENCUESTA DE EDUCACIÓN
CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y PRACTICAS

Nombre socia..... Código

PRE

POST

A. Potencialización a la mujer.

1. Cuáles son los derechos de la mujer ?

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. A la salud | 6. A votar |
| 2. A la vivienda | 7. A trabajar |
| 3. A la educación | 8. A divertirse |
| 4. A expresarse | 9. A descansar |
| 5. A opinar | 10. A alimentarse |

Otro

2. Como mujer ¿Cuál es o son sus cualidades ?

1. Ser trabajadora honesta
2. Ser amistosa
3. Ser alegre, feliz
4. Ser ordenada, organizada
5. Honrada, honesta
6. Ser comunicativa, habladora
7. Ser responsable, cumplida
8. Ser sincera
9. No sabe/ No responde

Otro

.....

3. Cuál es su meta ?

- I. Tener un negocio
2. Tener casa
3. Ganar
4. Saber leer, escribir
5. Seguir estudiando
6. Educar a mis hijos
7. Trabajar
8. Tecnificarme
9. Otros

.....

.....

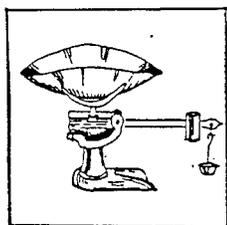
10. No sabe/no responde

Destrezas de Negocio.-

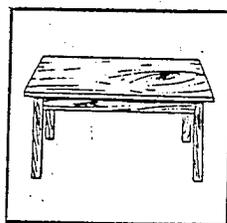
Imagínese el Negocio de una vendedora de Verduras.



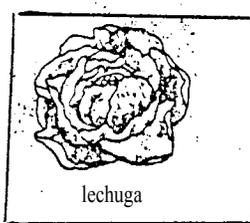
1. Cuál es el capital fijo de esta vendedora?



balanza



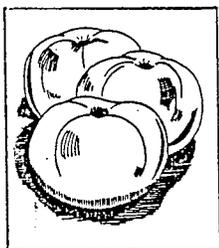
mesa



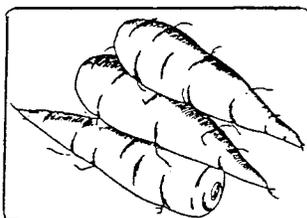
lechuga

otro

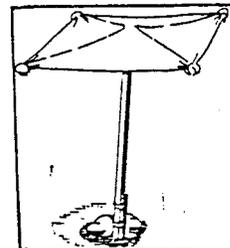
2. Cuál es el capital de trabajo de esta vendedora?



tomates



zanahorias



sombrilla

Otro _____

No sabe/No responde _____

3. Si esta vendedora compra una cuartilla de zanahorias en 2 Bs. y vende la cuartilla en 2.50 Bs.

3.1. Cuánto será su ingreso?

No sabe/No responde _____

3.2. Cuánto será su ganancia?

No sabe/No responde _____

D. Desarrollo del Niño

Diga todo lo que hace o haría como mamá?

- 1. Cuidar mis hijos
- 2. Atiendo la salud de los hijos
- 3. Alimento a mis hijos
- 4. Educo a mis hijos
- 5. Doy cariño a mis hijos
- 6. Escucho y hablo con mis hijos
- 7. Ayudo y oriento en tareas a mis hijos
- 8. Otros:



2. A qué edad comienza a aprender el niño?

- 1. desde que nace
- 2. desde el primer año
- 3. cuando va a la escuela.
- 4. No sabe/No responde.

Otro:

Qué puede hacer la mamá para que sus hijos aprendan mejor?

.....

E. Salud y Planificación Familiar.

1. Cómo puedes evitar que tus hijos se enfermen?

- 1. vacunando
- 2. Tenerlos limpios
- 3. Mantener limpia la casa
- 4. Darles una buena alimentación
- 5. Llevándolo a sus controles médicos.
- 6. No sabe/No responde.
- 7. Otro

4. Qué puede hacer esta vendedora para mejorar su negocio?

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------|
| 1. Tratar de aumentar su venta | 6. encontrar mejor lugar |
| 2. mejorar su calidad | 7. comprar más barato |
| 3. vender más caro | 8. vender otros productos |
| 4. tratar bien sus clientes | 9. No sabe/No responde |
| 5. invertir más capital en su negocio | Otro |

C. Asociaciones Comunales.

1. Para qué sirve la Asociación Comunal?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. para dar préstamos | 4. para ahorrar dinero |
| 2. para ganar intereses | 5. para apoyar a las socias |
| 3. para aumentar mi negocio | 6. para aumentar mi capital |
| | 7. Para capacitarme. |
| | 8. No sabe/No responde |

otro:

2. Para qué sirve el grupo solidario?

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. para garantizarse | 3. para ayudarse |
| 2. para tener amigas | 4. para sacar préstamo |
| | 5. No sabe/No responde. |

otro:

3. Qué es necesario para administrar la Asociación Comunal?

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| 1. grupos solidarios | 6. mesa directiva |
| 2. comité de créditos | 7. supervisor de Pro Mujer |
| 3. formularios | 8. libretas |
| 4. un local | 9. capacitación |
| 5. solidaridad | 10. Organización |
| | 11. No sabe/No responde. |

otro: