



LIDERAZGO EN LAS MUJERES

Elaborado por: Minerva Patricia Hernández May.
Fecha: Diciembre de 2010.



ÍNDICE

| | |
|---|---------|
| Presentación (DNC) | Pág. 3 |
| Introducción | Pág. 4 |
| Objetivo General | Pág. 5 |
| Recomendaciones para el uso del Manual | Pág. 6 |
| Guía de Instrucción | Pág. 7 |
| Temas y Subtemas congruentes con los objetivos de aprendizaje | Pág. 20 |
| Tema 1. Género | Pág. 21 |
| 1.1. Roles y Espacios de Participación de Mujeres y Hombres | Pág. 21 |
| 1.2. División Sexual del Trabajo | Pág. 23 |
| Tema 2. Mujer y Poder | Pág. 26 |
| 2.1. Participación Social (Poder y empoderamiento) | Pág. 27 |
| 2.2. Toma de Decisiones | Pág. 29 |
| Tema 3.- Liderazgo Asertivo | Pág. 31 |
| 3.1. Identidad y Características de la líder | Pág. 32 |
| 3.2. La comunicación Asertiva y los Derechos Asertivos de las Mujeres | Pág. 33 |
| 3.3. Métodos de Organización y Trabajo en las Mujeres. | Pág. 37 |
| Técnica de Instrucción | Pág. 38 |
| Materiales didácticos | Pág. 58 |
| Recursos Requeridos | Pág. 59 |
| Instrumentos de Evaluación | Pág. 60 |
| Fuentes de Información | Pág. 70 |



Presentación (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación)

El Propósito de diseñar este manual elaborando el curso de Liderazgo en las Mujeres fue en base que el Instituto Estatal de las Mujeres¹ como promotor de mecanismos en la participación de las mujeres en la vida económica, social, cultural y política del Estado, busca impulsar el liderazgo en las mujeres en las diferentes esferas públicas, permitiendo a las mujeres el desenvolvimiento de ellas fuera del ámbito doméstico, desafiando los patrones y roles patriarcales que se nos inculca desde la familia y las instituciones como lo son los medios de comunicación, la iglesia y la escuela que hacen el reforzamiento social, sin embargo se han encontrado barreras como el uso del poder y/o el techo de cristal, por lo que dependerá de cómo asuman los roles de mando para alcanzar el éxito en la toma de sus decisiones.

De acuerdo a ello y como circunstancia de las inequidades existentes en la participación social de las mujeres, visibles en las distribuciones por sexo que se ocupan en los cargos de la administración pública federal, estatal y municipal, conduce a la importancia de impulsar la participación de las mujeres para generar equidad e igualdad con su congénere.

En el congreso del Estado se puede observar que de 35 diputados que conforman la cámara 7 son mujeres y 28 hombres²

De los 17 Ayuntamientos³ que conforma el Estado 17 lo encabezan hombres y 0 Mujeres.

En la cámara de senadores⁴ de los 127 que la conforman se puede denotar una clara inequidad al conformarla 27 mujeres y 100 hombres.

En la Cámara de Diputados Federales⁵ de los 500 que la conforman 363 son hombres y solamente hay 137 mujeres.

Por lo cual este manual permitirá incitar el liderazgo de las mujeres al visualizar como las mujeres desarrollan equipos de trabajo bajo un liderazgo que promueve la inclusión y la conciliación, y que esté aparece a partir del respeto a su identidad es decir de un auto liderazgo sin importar roles o estereotipos; así como hacerlas inmersas al desarrollo de un empoderamiento que les proporcione elementos para incursionar como lideresas en los diferentes espacios públicos que deseen desenvolverse; implementándose una metodología enfocada al conocimiento de las desigualdades en torno a la participación de mujeres y hombres en el ámbito público y privado e identificación y desarrollo de habilidades como líder y el cual tiene como alcance lograr que elaboren una propuesta escrita para el fortalecimiento del liderazgo en las mujeres es decir al fortalecimiento de los derechos asertivos y la participación social de las mujeres.

¹ Ley del Instituto Estatal de las Mujeres Tabasco. Publicado en el periódico oficial sup. C : 6187 DEL 22 DE DICIEMBRE DE 2001.

² Legislatura LX periodo 2010-2012 Tabasco

³ INEGI 2010.- Ayuntamientos por Entidades Federativas.

⁴ LXI Legislatura periodo 2009-2012 PR. *Cuarto Informe de Gobierno, 2010. Anexo Estadístico.* www.presidencia.gob.mx (11 de octubre de 2010).

⁵ LXI Legislatura periodo 2009-2012 PR. *Cuarto Informe de Gobierno, 2010. Anexo Estadístico.* www.presidencia.gob.mx (11 de octubre de 2010).



INTRODUCCIÓN

El manual desglosa el curso de liderazgo en las Mujeres el cual se encuentra dividido en 3 temas los cuales abarcan 7 subtemas y contempla una duración de 11 horas, el diseño y la elaboración del presente manual se planteó de tal forma que permita al facilitador/a brindar a las/los participantes herramientas y un conocimiento de manera práctica, enfocado a identificar las desigualdades que viven Mujeres y Hombres en nuestra sociedad, entorno a las actividades que desempeñan mujeres y hombres y que no permiten a las mujeres incursionar equitativamente a espacios de toma de decisiones y el fortalecimiento a su liderazgo.

El curso de liderazgo en las Mujeres abarca el tema 1 Género que contiene los subtemas 1.1 Roles y Espacios de participación de Mujeres y Hombres y 1.2 División sexual del trabajo, los cuales de manera general permite abrir un panorama a la realidad social en cuanto a los espacios en los que están presentes mujeres y hombres, ejerciendo tareas propias a su sexo y a una distribución distinta en cuanto al uso de tiempo de ambos, al reforzar los roles establecidos en la cultura patriarcal llevando a las mujeres a desempeñar la doble y/o triple jornada, en estos temas se busca que las y los participantes identifiquen las desigualdades que están realizando mujeres y hombres en el ámbito público y privado.

El tema 2 Mujer y Poder está enfocado al análisis sobre los mitos y estereotipos asociados con el uso del poder, desarrollándose los subtemas 2.1. Participación social (poder y empoderamiento) que despliega el uso del poder y el empoderamiento en las mujeres para su participación igualitaria en la adopción de decisiones, ya que sin la participación de ellas a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad y progreso. El subtema 2.2. Toma de Decisiones, se distinguen las habilidades en la toma de decisiones y resolución no violenta de conflictos, al adoptar la incorporación de habilidades en consenso y negociación; a partir que las y los participantes analicen los mitos y estereotipos asociados con el uso del poder y el empoderamiento de las mujeres así como que distingan sus fortalezas, reconociendo sus habilidades en la toma de decisiones y resolución no violenta de conflictos.

El tema 3 Liderazgo Asertivo hace énfasis en que la mujer debe tener formación para aplicar su visión de género, de lo contrario imita a los hombres pero violentando su identidad, desarrollándose los subtemas 3.1. Identidad y Características de la líder que visualiza la identidad y las características de una lideresa, a partir de la construcción del concepto de la líder y sus habilidades, el tema 3.2. La comunicación asertiva y los derechos asertivos de las mujeres, se encamina al proceso del desarrollo de ser asertiva representándose el respeto hacia uno mismo y los demás, y lo que son los derechos asertivo, y por último el tema 3.3. Métodos de trabajo y alianza en las mujeres permitirá desenvolver como se organizan y negocian en equipo para alcanzar un fin común, al establecer métodos de organización y gestión entre las y los participantes.



Objetivo General

Al finalizar el curso las y los participantes elaboran una propuesta grupal que incluya acciones estratégicas para el fortalecimiento de los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito.





Recomendaciones para el uso del Manual

El siguiente manual está diseñado para impartir el curso de liderazgo en las mujeres y se recomienda que antes de impartirlo se lean completamente las indicaciones que están establecidas en él, los temas que se abarcan durante todo el proceso, las técnicas, los tiempos establecidos, materiales didácticos, la forma y tiempos en que se realizarán las evaluaciones en el inicio, desarrollo y cierre del curso, así como el resultado del aprendizaje.

Los temas deben impartirse de manera ordenada y lógica ya que la modificación no permitirá obtener los resultados esperados, de igual manera no debe saltarse ningún tema ya que no se podrá alcanzar el objetivo, atendiendo la guía de instrucción con precisión, y considerar si es una necesidad del grupo al cual se le impartirá la temática.

El manual está diseñado para impartirse con 24 participantes máximo, los cuales deberán tener conocimientos básico en género y deben saber leer y escribir, el curso se impartirá en 11 horas, el cual puede realizarse en un día o dos días de 6 a 5 horas por cada uno para alcanzar el objetivo general, se recomienda se de en un lugar que cuente con un espacio adecuado, iluminación adecuada con posibilidad a oscurecerse en caso de proyecciones, libre de ruidos para evitar distracciones de las/los participantes y con ventilación, sillas y mesas movibles para poder realizar las actividades, equipo de cómputo, cañón, bocinas, pantalla así como el material necesario (marcadores, porta rotafolio, hojas de rotafolio, masquen tape) a utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De igual manera se recomiendan que la/el facilitadora/o tenga experiencia en impartición de cursos y con conocimientos en género y liderazgo que le permita tener dominio en el tema para lograr retroalimentar al grupo de manera satisfactoria.



Datos Generales

| | | |
|--|---|--|
| Nombre del Curso | Liderazgo en las Mujeres | |
| Duración Total | 11 horas | |
| Perfil de las/los participantes | Servidoras/es Públicos nivel medios u operativos que cuentan con conocimientos básicos en género. | No. Participantes: 24 máximo |
| Objetivo General del Curso | Al finalizar el curso las y los participantes elaboran una propuesta grupal que incluya acciones estratégicas para el fortalecimiento de los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito. | |
| Objetivos Particulares | 1.- Las/los participantes identifican las desigualdades de género, reconociendo los roles y espacios de participación de mujeres y hombres. 2.- Las/los participantes analizan los mitos y estereotipos asociados con el uso del poder, mediante una representación escrita sobre la toma de decisiones. 3.- Las/los participantes formulan una propuesta escrita que incluye acciones estratégicas para el fortalecimiento de los derechos políticos y asertivos en las Mujeres. | |
| Contenido Temático | TEMA | SUBTEMA |
| | 1.- Género | 1.1. Roles y espacios de participación de Mujeres y Hombres Las/los participantes identifican como se afecta los espacios de participación social de las mujeres, reconociendo los mitos y estereotipos mediante una canción sobre roles de género. |
| | | 1.2 División Sexual del Trabajo Las/los participantes identifican la desigualdad sobre las actividades que están realizando mujeres y hombres en el ámbito público y privado en función del sexo mediante una escenificación. |
| | 2.- Mujer y Poder | 2.1. Participación Social (poder y empoderamiento) Las/los participantes analizan los mitos y estereotipos asociados con el uso del poder, reconociendo el empoderamiento entre las mujeres. |
| | | 2.2. Toma de Decisiones Las/los participantes distinguen sus fortalezas, reconociendo sus habilidades en la toma de decisiones y resolución no violenta de conflictos. |
| | 3.- Liderazgo Asertivo | 3.1. Identidad y características de la Líder Las/los participantes construyen el concepto de una mujer líder, escribiendo en una silueta las cualidades y habilidades que consideran debe tener una líder. |
| | | 3.2. La comunicación asertiva y los Derechos Asertivos de las mujeres Las/los participantes definen los derechos asertivos y políticos de las mujeres, distinguiendo sus derechos. |
| 3.3 Métodos de trabajo y alianza en las Mujeres Las/los participantes establecen métodos de organización y gestión mediante actividades de negociación en equipo. | | |



| | | |
|----------------------------------|-----------|---|
| Estrategias de Evaluación | de | Inicial.- Se aplicará un cuestionario de opción múltiple después del ajuste de expectativas para el conocimiento previo del grupo. |
| | | Intermedia.- Se aplicará un cuestionario de correspondencia, constatando el conocimiento que está adquiriendo el grupo, al término del tema 2 |
| | | Final.- Se aplicará por medio de lista de cotejo, realizando una propuesta que incluya acciones estratégicas para fortalecer los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito. Antes del cierre del taller para evaluar el conocimiento generado en todo el curso. |
| | | Satisfacción. Se aplicará por medio de un cuestionario al cierre del taller, para identificar la calidad del curso. |

Inicio

| Tema | Subtema | Objetivos específicos | Actividades de Aprendizaje | | Técnicas | | Materiales didácticos o Recursos | Estrategias de evaluación | Tiempo | |
|------|---|---|--|--|------------------------------------|-----------------|---|---------------------------|---------|-------|
| | | | Facilitador/a | Participante | Grupales | Instruccionales | | | Parcial | Total |
| | Registro de las/los participantes | | Proporciona los formatos de registro y lista de asistencia a las/los participantes. Da las indicaciones para ir contestando el formato. | Rellena los formatos | | | Copia de los formatos de registro de participantes y lista de asistencia. | | | |
| | Presentación del Instructor/a ,Curso y Objetivo. | | Da sus datos generales. Expone al grupo el nombre del Curso y Objetivo. | Observara la presentación del curso | | | Cañón Laptop | | | |
| | Presentación de las/los participantes. | Las/los participantes se identifican al grupo | Solicita a las participantes que se formen en un | Se presentan por medio de la dinámica. | Dinámica 0 "Conocerse entre sí" | | Gafetes Lápices Tarjetas | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | círculo y da las instrucciones de la dinámica "0". | | | | tamaño 3X5 | | | |
| | Mecánica de Evaluación | | Informa que se evaluarán en 3 momentos y los tipos de evaluaciones que se realizarán durante el curso. | Recibe información sobre los tiempos de evaluación del curso. | | | | | | |
| | Acuerdos | | Solicita al grupo establezcan las reglas de operación en el grupo que les permitan lograr el cumplimiento del objetivo. | Exponen las reglas que consideran deben implementarse en el grupo | | | Papel Bond Marcadores Rotafolio | | | |
| | Expectativas | | Solicita a cada participante expresen sus expectativas respecto al curso. | Expresa la expectativa que desea alcanzar en el curso | | | Papel Bond Marcadores Rotafolio | | | |
| | Ajuste de expectativas | | Compara y ajusta la expectativa de/la participante con el objetivo del curso, unificando criterios. | Observa y analiza el ajuste de las expectativas | | | Papel Bond Con expectativas del grupo Marcadores Rotafolio | | | |
| | Evaluación Inicial | | Entrega cuestionario (instrumento 1). | Contesta el cuestionario | | | Copia del instrumento 1 Lápices | Diagnostica a través de cuestionario de opción múltiple | | |

Desarrollo

| Tema | Subtema | Objetivos específicos | Actividades de Aprendizaje | | Técnicas | | Materiales didácticos o Recursos | Estrategias de evaluación | Tiempo | |
|----------|--|---|---|--|--|-------------------------------------|---|---------------------------|---------|------------|
| | | | Facilitador/a | Participante | Grupales | Instruccionales | | | Parcial | Total |
| 1.Género | 1.1 Roles y espacios de participación de Mujeres y Hombres | Las/los participantes identifican como se afecta los espacios de participación social de las mujeres, reconociendo los mitos y estereotipos mediante una canción sobre roles de género. | Da una breve introducción al tema. Realiza la presentación de power point de conceptos Proporciona una lectura para que identifiquen los roles de género. Resalta ideas centrales | observa presentación | Exposición Lectura comentada (ver técnica Núm. 1) | Expositiva Diálogo/discusión | Cañón Laptop Extensión Presentación Power Point Copias de lecturas Técnica 1 "caperucita" Papel Bond Marcadores Rotafolio | | | 3:00 horas |
| | 1.2. División Sexual del Trabajo | Las/los participantes identifican la desigualdad sobre las actividades que están realizando mujeres y hombres en el ámbito público y privado en función del sexo mediante una escenificación. | Promueve a la reflexión grupal sobre el uso del tiempo en mujeres y hombres (ver técnica 2). | Exponen sus opiniones respecto a la reflexión. | Lluvia de Ideas "El Reloj" | Diálogo/discusión | Copias de la técnica 2 "El Reloj" Lápices | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|
| | | | <p>Expone conceptos del tema en cuestión presentación de power point</p> <p>Introduce al tema por medio de la proyección de un video.</p> <p>Entrega a las y los participantes tarjetas de la técnica "3" y da las instrucciones para realizar la escenificación.</p> <p>Resalta ideas centrales</p> | <p>Observa y expresa sus comentarios sobre el video</p> <p>Realiza la interpretación</p> | <p>Exposición</p> <p>Cine debate</p> <p>Juego de papeles</p> | <p>Expositiva</p> <p>Dialogo/discusión</p> <p>Demostración/ Ejecución</p> | <p>Cañón Lap top Extensión</p> <p>Cañón Laptop Bocinas Extensión Video "trabajo doméstico"</p> <p>Técnica 3 Tarjetas "Yo soy... si yo fuera". ¿Todo sería diferente?"</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|

| Tema | Subtema | Objetivos específicos | Actividades de Aprendizaje | | Técnicas | | Materiales didácticos o Recursos | Estrategias de evaluación | Tiempo | |
|-----------------|--|--|--|---|--------------------|-------------------|--|---------------------------|---------|------------|
| | | | Facilitador/a | Participante | Grupales | Instruccionales | | | Parcial | Total |
| 2.Mujer y Poder | 2.1. Participación Social (poder y empoderamiento) | Las/ los participantes analizan los mitos y estereotipos asociados con el uso del poder, reconociendo el empoderamiento entre las mujeres. | Da una breve introducción al tema. | Expresan sus opiniones respecto al tema. | Lluvia de Ideas | Diálogo/discusión | Cañón Laptop Extensión Presentación Power Point | | | |
| | | | Realiza la presentación de power point de conceptos y estadísticas | observa presentación | Exposición | Expositiva | | | | |
| | | | Solicita que se organicen en grupos para considerar el uso del poder, por medio del análisis de un espacio socializador en donde identifiquen la existencia de abuso de poder. | Se organizan en grupos para expresar sus criterios respecto al uso del poder público. | Discusión dirigida | Diálogo/discusión | | | | |
| | | | Motiva al grupo a expresar su opinión sobre el reconocimiento del empoderamiento en las mujeres por medio de la presentación de estadísticas en power point | Expresan sus apreciaciones respecto al reconocimiento de las mujeres. | Discusión dirigida | Diálogo/discusión | Papel Bond Marcadores Rotafolio | | | 2:00 horas |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|---|--|---|---|--|--|--|
| | | | Destaca ideas centrales | Atiende a la retroalimentación | | | | | | |
| 2.2. Toma de Decisiones | Las/los participantes distinguen sus fortalezas, reconociendo sus habilidades en la toma de decisiones y resolución no violenta de conflictos. | <p>Solicita que se formen en grupos.</p> <p>Introduce al tema por medio de la realización de la dinámica “4 “</p> <p>Solicita elaboren un listado sobre las habilidades que distinguieron emplearon en el ejercicio.</p> <p>Solicita lectura de sus habilidades</p> <p>Realiza retroalimentación</p> | <p>En grupos llevan a cabo la técnica para analizar la toma de decisiones.</p> <p>Elabora un listado de sus habilidades</p> <p>Participa leyendo sus habilidades</p> | <p>Experiencia estructurada/ “Valoración de decisiones”</p> <p>Exposición</p> | <p>Demostración/ Ejecución</p> <p>Expositiva</p> | <p>Copias de la técnica 4 “valoración de decisiones” Lápices</p> <p>Hojas Blancas Lápices</p> | | | | |
| Evaluación Intermedia | | Realiza cuestionario (instrumento 2) a las/los participantes | Contestan el cuestionario | | | <p>Copia del Cuestionario (Instrumento 2) Lápices</p> | Formativa a través de la aplicación de un cuestionario de correspondencia. | | | |

| Tema | Subtema | Objetivos específicos | Actividades de Aprendizaje | | Técnicas | | Materiales didácticos o Recursos | Estrategias de evaluación | Tiempo | |
|----------------------|--|---|--|--|---|--|--|---------------------------|---------|------------|
| | | | Facilitador/a | Participante | Grupales | Instruccionales | | | Parcial | Total |
| 3.Liderazgo Asertivo | 3.1. Identidad y características de la Líder | Las/los participantes construyen el concepto de una mujer líder, escribiendo en una silueta las cualidades y habilidades que consideran debe tener una líder. | <p>Da una breve introducción al tema</p> <p>Solicita se formen en grupos.</p> <p>Proporciona material didáctico para que escriban las habilidades y cualidades que consideran debe tener una líder.</p> <p>Realiza la presentación de power point de conceptos</p> <p>Solicita se formen en grupos y entrega técnica "5" para comparar al líder de manera</p> | <p>Expresan sus opiniones respecto al tema.</p> <p>Integran equipos para plasmar en una silueta las habilidades y cualidades de una líder.</p> <p>observa presentación</p> <p>Realizan actividad de manera individual y grupal</p> | <p>Lluvia de Ideas</p> <p>Exposición</p> <p>Experiencia estructurada /"Características de un líder"</p> | <p>Diálogo/discusión</p> <p>Expositiva</p> <p>Demostración/Ejecución</p> | <p>Papel Bond</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Cañón</p> <p>Laptop</p> <p>Extensión</p> <p>Presentación</p> <p>Power Point</p> <p>Copias técnica 5</p> <p>"características de un líder"</p> <p>Lápices</p> | | | 4:30 horas |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|---|---|--|--|--|
| | | | individual y grupal. | | | | | | | |
| | | | Destaca ideas principales | | | | | | | |
| | 3.2. La comunicación asertiva y los Derechos Asertivos de las mujeres . | Las/los participantes definen los derechos asertivos y políticos de las mujeres, distinguiendo sus derechos. | Introduce el tema por medio de la presentación de conceptos en power point Solicita que de manera individual realicen la técnica "6" Propiciando el reconocimiento de los derechos asertivos. Genera la reflexión en la actividad respecto a la exploración de alcances y límites. | Observan presentación. Realizan la actividad, reconociendo el ejercicio asertivo de la autoconfianza. Expresan su punto de vista | Exposición Experiencia estructurada / "Derechos Asertivos" Lluvia de Ideas | Expositiva Demostración/Ejecución Dialogo/discusión | Cañón Laptop Extensión Presentación Power Point Copias de la técnica 6"Derechos Asertivos" Lápices | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|---|--|--|--|
| | <p>3.3 Métodos de trabajo y alianza en las Mujeres</p> | <p>Las/los participantes establecen métodos de organización y gestión mediante actividades de negociación en equipo.</p> | <p>Introduce el tema por medio de la presentación de conceptos en power point</p> <p>Solicita se dividan en 2 filas iguales y se efectúa la Técnica "7" dando las instrucciones para aplicar el concepto de trabajo en equipo.</p> <p>Solicita expresen lo que percibieron de la actividad.</p> <p>Menciona se divide el grupo en 3 equipos con número igual de participantes para efectuar técnica "8" para identificar la</p> | <p>Expresan sus opiniones</p> <p>Realizan la actividad en equipo.</p> <p>Comentan percepciones del ejercicio</p> <p>Se dividen de manera equitativa para formar 3 grupos</p> <p>Realizan la dinámica de acuerdo a las tarjetas que se le entregan</p> | <p><i>Exposición</i></p> <p>Experiencia Estructurada/ técnica 7 "Pasa la lata"</p> <p><i>Exposición</i></p> <p><i>Experiencia estructurada/ "la comunidad ideal"</i></p> | <p>Demostración/Ejecución</p> <p>Demostración/Ejecución</p> | <p>Latas o botellas de refresco vacíos.</p> <p>Tarjetas de colores con la técnica 8 " La comunidad Ideal"</p> | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|---|--|--|--|

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|---|--|---------------------------|--|--|---|--|--|
| | | | <p>planificación organizativa</p> <p>Retroalimenta unificando criterios de la importancia de la organización y trabajo en equipo para lograr alianzas</p> | <p>Escucha la retroalimentación</p> | | | | | | |
| Evaluación Final | | | <p>Informa a los participantes que deben realizar una propuesta grupal que incluya acciones estratégicas para fortalecer los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito, participando cada uno con una propuesta, al final deberán formular una propuesta única. Evalúa los resultados adquiridos,</p> | <p>Participa de manera individual con una propuesta.</p> <p>Se reúnen en equipo de manera grupal para construir una propuesta única.</p> | <p>Discusión dirigida</p> | <p>Demostración/Ejecución</p> <p>Dialogo/discusión</p> | <p>Papel Bond Marcadores Cinta Masking</p> | <p>Sumativa Se aplicará por medio de lista de cotejo (instrumento 3).</p> | | |

Cierre

| Tema | Subtema | Objetivos específicos | Actividades de Aprendizaje | | Técnicas | | Materiales didácticos o Recursos | Estrategias de evaluación | Tiempo | |
|------|----------------------------|---|---|---|---------------------------|-----------------|---|---------------------------|---------|----------|
| | | | Facilitador/a | Participante | Grupales | Instruccionales | | | Parcial | Total |
| | Dinámica Cierre | Las/los participantes desarrollan la auto imagen de los participantes | Indica a los participantes se realiza el cierre mediante la técnica "9" dando las instrucciones para realizarla | Realiza la dinámica | Técnica 9 "buenos deseos" | | Constancias o diplomas de participación Tarjetas de 6 X12 Lápices | | | 1:30 hrs |
| | Evaluación de expectativas | Evaluar el cumplimiento de las expectativas | Retoma las expectativas y coteja si fueron cumplidas durante el curso | Verifica el cumplimiento de su expectativa | | | Papel bond con expectativas Marcadores | | | |
| | Carta compromiso | Establecer compromisos generados a partir del taller. | Entrega formato de carta compromiso Recoge Formatos | Recibe, responde y entrega formato de compromiso. | | | Formato de Carta Compromiso Impresos. Lapiceros. | | | |
| | Evaluación de satisfacción | Evaluar la satisfacción acerca del taller. | Entrega los formatos de satisfacción. Recoge los formatos de satisfacción. | Contesta cuestionario. Entrega el Cuestionario | | | Formato de Cuestionarios Impresos Lapiceros. | | | |



| | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|--|---|---|--|------------|---|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
| | Sugerencias de otros cursos | Las/los participantes al término del curso l recibirán información sobre otros cursos relacionados con el curso. | Invita a participar en nuevos cursos dando a conocerlos a los participantes | Lee la información proyectada que le proporciona por la facilitadora. | | Expositiva | Computadora Presentación Power Point Cañón Pantalla | | | |



Temas y Subtemas congruentes con los objetivos de Aprendizaje





Tema 1. Género.- El género es una construcción social de ideas que define los papeles, sistemas de creencia y actitudes, valores y expectativas de los hombres y de las mujeres. Contribuye de una manera muy poderosa a las relaciones de poder, no sólo entre hombres y mujeres, sino dentro de cada colectivo; lo que deriva en muchos problemas sociales. Cada cultura tiene sus propias ideas sobre el género, sobre lo que es propio de hombres y de mujeres. El género no cambia sólo con la cultura sino a través del tiempo e incluso puede variar en una misma cultura en una situación de crisis.

Se define mediante creencias, expectativas, costumbres y prácticas fuertemente arraigadas en una sociedad que dicta los atributos, comportamientos, roles y responsabilidades "masculino" y "femenina" normas de género, por ejemplo, dictan en muchos lugares que las mujeres y las niñas deben adoptar una posición pasiva y de desconocimiento a sus derechos, dándose así las desigualdades que viven hombres y mujeres en el marco de la construcción social, el cual ha partido de una cultura patriarcal histórica y en donde las mujeres se encuentran en desventaja de tener las mismas oportunidades de desarrollo y realización personal, por los roles que les son preestablecidos desde su nacimiento, atribuyéndoles tareas propias por su sexo, el cual las lleva a la sumisión, a ejercer roles y estereotipos, los cuales pueden modificarse, dado que son asignados y/o aprendidos. Ejemplos de esta construcción social:

1. Las Mujeres juegan con muñecas y los Hombres con cochecitos.
2. Las Mujeres visten de color rosa y los Hombres de Color Azul
3. Las Mujeres deben ser delicadas y femeninas, los Hombres Rudos y Fuertes.

Subtema 1.1 Roles y Espacios de Participación de Mujeres y Hombres

Los roles de género son las actividades que se espera desempeñe una persona según el sexo al que pertenece, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se lleva a cabo⁶. En nuestra sociedad los espacios que Mujeres y Hombres desempeñan son diferenciados, realizando los hombres tareas propias al ámbito público que conlleva una remuneración económica y a colocarse en mandos directivos y de toma de decisiones, en cambio a las Mujeres se les han asignado tareas del ámbito privado donde no obtienen un reconocimiento, han incursionado en la esfera pública sin embargo no han conseguido desarrollar sus capacidades al limitarlas en cargos inferiores a los hombres, enfrentándolas al techo de cristal(a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando).

⁶ Glosario de género. Inmujeres.



En la que se atribuye esta desigualdad a los mitos y estereotipos de los géneros al considerar a los mitos y creencias como un estado mental que consiste en dar por buena una proposición y actuar como si fuese verdadera (aunque no lo sea)⁷. Puede creerse cualquier cosa, y cuando se cree en algo, tendemos a actuar como si dicha creencia fuese verdadera.

Y a los estereotipos: las creencias populares sobre los rasgos, características o atributos que distinguen a mujeres y hombres, designan cómo debe comportarse el hombre y la mujer. Como por ejemplo:

- ✓ Los hombres son más racionales.
- ✓ Las mujeres son más sensibles

Partiendo de ello se visualiza esta desigualdad de participación social mayormente en el medio político al asumir las Mujeres carteras políticas en suplencias o complementarias a las cuotas partidarias que se manejan en los partidos políticos exigidas por el IFE o en los cargos de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal al tener pocas mujeres en sus gabinetes en las Secretarías, Direcciones y/o puesto de toma de decisiones.

Datos estadísticos en el Estado:

En el Congreso de 35 diputados que conforman la cámara 7 son mujeres y 28 hombres⁸

De los 17 Ayuntamientos⁹ lo encabezan 17 hombres y 0 Mujeres.

Datos a nivel Federal:

En la cámara de Senadores¹⁰ de los 127 que la conforman se puede denotar una clara inequidad al conformarla 27 mujeres y 100 hombres.

En la Cámara de Diputados Federales¹¹ de los 500 que la conforman 363 son hombres y solamente hay 137 mujeres.

⁷ **Psicología y Género en la Procuración de Justicia 2007**

⁸ Legislatura LX periodo 2010-2012 Tabasco

⁹ INEGI 2010.- Ayuntamientos por Entidades Federativas.

¹⁰ LXI Legislatura periodo 2009-2012 PR. *Cuarto Informe de Gobierno, 2010. Anexo Estadístico.* www.presidencia.gob.mx (11 de octubre de 2010).

¹¹ LXI Legislatura periodo 2009-2012 PR. *Cuarto Informe de Gobierno, 2010. Anexo Estadístico.* www.presidencia.gob.mx (11 de octubre de 2010).

Subtema 1.2 División Sexual del Trabajo

Las mujeres hemos trabajado siempre, a lo largo de la historia, ha resultado fundamental para el desarrollo de los pueblos y las familias. Sin embargo, esta aportación, frecuentemente, permanece oculta e invisible para la sociedad. En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales.

Esta distribución del trabajo entre hombres y mujeres se llama división sexual del trabajo y ha consistido en la diferenciación sobre las actividades para unas y otros, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerando como productivo.

El ámbito reproductivo o doméstico: Abarca tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar (lavar, planchar, cocinar, cuidar a las criaturas, atención a personas dependientes...). Tiene que ver con actividades no mercantiles y, por tanto, permanece en un segundo plano ya que no se cambia por dinero.



EXPLORACION: UTILIZACION DEL TIEMPO Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN BENEFICIO DE OTROS



El trabajo del ámbito productivo o público: Abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio ocupado y adjudicado hasta hoy mayoritariamente por y para los hombres. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se ejerce el poder y, por lo tanto, tienen un valor de cambio. Es visible

Se establece así, una clara separación entre el espacio doméstico y el espacio público. De esta forma, lo productivo está masculinizado, genera riqueza, es visible socialmente, tiene reconocimiento social y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza, es invisible socialmente, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se considera secundario.

Con la participación creciente de las mujeres en el trabajo asalariado y en la esfera pública, pero sin cuestionar el reparto de tareas en la esfera privada y sin que la sociedad haya tomado en cuenta las nuevas demandas sociales y las exigencias que se derivan de los cambios en las formas de vida y trabajo, se refuerza la división sexual del trabajo con graves consecuencias para las mujeres, como precariedad en el empleo, doble jornada...

En la actualidad trabajo se define como: la aportación específica humana que conjuntamente con los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas (A. Recio, 1997).

Las tareas realizadas en el hogar no tienen consideración de trabajo a pesar de que cubren necesidades y de que quienes las llevan a cabo (fundamentalmente las mujeres), utilicen muchas horas para su realización. Si nos preguntamos «¿Cuánto vale el trabajo doméstico?», es una cuestión fundamental para conocer la realidad económica en su totalidad y, en su caso, resarcir con una compensación a quienes lo desarrollan, mayoritariamente las mujeres.

Este trabajo no remunerado ha permanecido invisible, se oculta porque se conoce que hacerlo visible generaría la necesidad de avanzar hacia una solución en esa desigualdad social y económica que siempre ha sufrido una parte muy mayoritaria de la población femenina.



Ejercicio. TABLA DEL USO DEL TIEMPO.

- 1.- ¿En que consideran usan las Mujeres su tiempo?
- 2.- ¿En que consideran usan los Hombres su tiempo?
- 3.- ¿Crees que usan el tiempo de igual manera?
- 4.- ¿Consideras que realizan actividades diferentes?

TABLA DE USO DEL TIEMPO.

MUJERES HOMBRES

--> -->

--> -->

Tiempo dedicado al trabajo doméstico, como media diaria, incluyendo: cuidado de familia, compras, limpieza...

Se calcula que el 75% del trabajo desarrollado en el mundo no es remunerado y comprende tareas muy variadas como el trabajo doméstico, el trabajo de atención y cuidado de personas, el trabajo voluntario, etc.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha sido suficiente para que se produzca una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes, y esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres, que soportan una excesiva carga de trabajo, si consideramos la suma del trabajo productivo y reproductivo. La denominada doble o triple jornada.



Tema 2. Mujer y Poder

“La participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica de justicia o democracia sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de la mujer. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz”

Plataforma de Acción Conferencia de Pekín

Si la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido relativamente rápida, la participación femenina en los niveles de adopción de decisiones no está evolucionando al mismo ritmo. Y todo esto ocurre a pesar de que, en formación, hace años que las mujeres hemos ingresado en la universidad, alcanzando ya en muchas carreras una cuota superior a la masculina, con mejores expedientes académicos. ¿Por qué entonces la intervención de la mujer es mucho menor que la del hombre en cualquiera de los ámbitos de la sociedad, sea éste político, económico, social o laboral?.

Una de las principales trabas es la tradición histórica que arrastramos, la incorporación a los puestos de liderazgo nos ha llegado tardíamente y eso ha generado un retraso al que debemos enfrentarnos. Una de las maneras de hacerlo es a través de las medidas de Acción Positiva.

Pero además de la marginación tradicional de los ámbitos de poder y toma de decisiones, las mujeres hoy día se enfrentan a la disyuntiva de elegir entre el desarrollo de su carrera profesional y sus responsabilidades en el hogar y en el cuidado de sus descendientes y personas dependientes, asignadas casi en exclusiva a ellas.

Esta doble y triple jornada de trabajo, que se ven obligadas a desarrollar, les impide asumir mayores responsabilidades (que requieren de más tiempo y dedicación) en sus empleos.

La Feminización de la Pobreza es otra de las causas del alejamiento de las mujeres de todo tipo de independencia, autonomía y participación en la toma de decisiones colectivas.



2.1. Participación Social (Poder y empoderamiento)

En la IV Conferencia de la Mujer, celebrada en Pekín, se considera que el cambio de la situación de la mujer afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas. Consolidando la idea de la potenciación de las mujeres en la sociedad, la idea del empoderamiento, de la necesidad de que las mujeres contribuyan en plenitud de condiciones y de capacitación para la construcción de la sociedad. A partir de ahí se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

La Declaración del Milenio (septiembre 2000) reafirma la centralidad de la participación de las mujeres en el desarrollo y declara, por primera vez, la urgencia de promover la igualdad de género y el logro del empoderamiento de las mujeres como las formas más efectivas para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y para estimular el desarrollo verdaderamente sostenible.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento formal del derecho de las mujeres a participar en pie de igualdad con los hombres en el poder y la toma de decisiones, éstas continúan estando desigualmente representadas a todos los niveles y en todos los sectores. Las estadísticas evidencian esta subrepresentación; y numerosos estudios intentan explicarla apuntando que las dinámicas, los tiempos, los procedimientos y la cultura 'masculina' imperantes no favorecen a las mujeres sobre todo por sus responsabilidades domésticas, nada o poco compartidas.

Esto debido a la percepción del poder en México el cual ha significado el ejercer el poder en beneficio de unos pocos y concebido en una cultura patriarcal donde los hombres han manejado los círculos de poder, dándose el abuso del poder en la designación, omitiendo a las Mujeres para participar en igualdad de condiciones, por lo que el empoderamiento no puede significar poder sobre los demás, poder para controlar más de lo que nos corresponde, significa poder para ser, poder para controlar la propia codicia, avaricia, violencia; poder para nutrir, curar o cuidar a los(as) demás, poder para luchar por la justicia, la ética y la moralidad; poder para lograr un crecimiento interno que conduzca hacia la sabiduría y la compasión... para las mujeres el empoderamiento no es sólo un proceso unilateral en el que algunos activistas salen a empoderar a otros(as). Se trata de un proceso bilateral en el cual empoderamos y somos empoderadas. Constituye un viaje continuo para todas nosotras. Nadie puede ser empoderada de manera definitiva, convirtiéndose en experto que empodera a los demás (Bashin, 1995, pp. 13-14)



El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto e historia, y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global; conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. En suma, los procesos de empoderamiento son, para las mujeres, un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.

Al adquirir empoderamiento es decir, construir nuestros propios poderes y de adquirir nuevos, también encontramos 4 formas de poder que coinciden entre sí e interactúan entre sí.

- 1.- El poder Sobre es el poder con el que una persona o grupo cuenta para lograr que otra persona o grupo haga (o no haga) algo en contra de su propia voluntad.
- 2.- El poder desde dentro se construye a partir de la fuerza que cada uno(a) de nosotros(as) posee con base en la aceptación de sí mismo (a) y el amor propio, los cuales nos llevan a respetar y a aceptar a los(as) demás y nos permiten combatir el miedo.
- 3.- El poder con es la capacidad para lograr junto con los (as) demás aquello que no se podría hacer solo(a).
- 4.- El poder para se refiere a obtener el acceso a toda la gama de habilidades y potenciales humanos(as). Poder para hacer.

El empoderamiento, por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Se busca que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetúa la discriminación. Si la subordinación ha sido vista por la ideología patriarcal como natural, es difícil que el cambio parta espontáneamente de la condición de subordinación.

En este sentido, el empoderamiento es inducido y de allí la importancia de crear conciencia de la discriminación de género. Ello significa que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafíen los sentimientos de "inferioridad". Facilitar las condiciones que permitan o induzcan estos cambios es el papel de los agentes externos.



2.2. Toma de Decisiones

"La mujer en la adopción de decisiones: enfrentando desafíos, generando el cambio¹²",

La mujer en la toma de decisiones es un paso necesario hacia una sociedad más justa y democrática, el involucrar a las mujeres a la participación permite promover la igualdad entre los género y la autonomía de la mujer, es necesario la presencia de ellas en la adopción de decisiones ya que la mujer en la actualidad ejerce un papel como generadora de ingresos familiares y comunitarios, educadora de sus hijos y ciudadana, en la participación política permite crear políticas públicas con perspectiva de género con el fin de igualar a su congénere y a ser respetadas.

Tomar una decisión no es una labor fácil, es un proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, etc. es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

Para tomar una decisión, no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema. Las decisiones nos atañen a todos ya que gracias a ellas podemos tener una opinión crítica.

Por ello la importancia de distinguir nuestras fortalezas, ya que esto permite tener un conocimiento de nuestras habilidades y el desarrollo en herramientas para la toma adecuada de decisiones.

¹² Lema de Naciones Unidas. Marzo 2006

Una manera sencilla de tomar decisiones es mediante el siguiente esquema:



Ejercicio

- 1.- Has un listado sobre las habilidades, capacidades y/o fortalezas que tienes.
- 2.- Del listado que hiciste cuales consideras te ayudarían para tomar una decisión sin conflictos.
- 3.- ¿Consideras que cuentas con las fortalezas necesarias para resolver un conflicto?

- 1.- Se Define el problema
- 2.- Se analiza el problema
- 3.- Evalúan las alternativas
- 4.- Elegir alternativas
- 5.- Aplicar la decisión



Tema 3.- Liderazgo Asertivo

Hablar de Liderazgo Asertivo permite una aplicación diferente del liderazgo tradicional, permite tener un liderazgo con objetivos definidos y claros, ya que una conducta asertiva implica la expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. La aserción implica respeto hacia uno mismo al expresar necesidades propias y defender los propios derechos y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas. El individuo tiene que reconocer también cuáles son sus responsabilidades en esa situación y qué consecuencias resultan de la expresión de sus sentimientos.

Los principios asertivos, identifican el modelo de efectividad personal que parte del profundo respeto al yo, se parte del principio del profundo respeto al más caro activo que tenemos como persona: nuestro yo, nuestro cuerpo, nuestro ser, solo al sentar tal respeto, podemos respetar a los demás.

Por lo que el incluir la asertividad al liderazgo femenino permite un cambio de paradigma personal y social. Este liderazgo es un proceso que se inicia con la toma de conciencia del modelo mental de sumisión a los estereotipos y continúa con la autorización de las propias mujeres a “ser” poderosas, lo que implica:

- Autorizarse a tener éxito.
- Autorizarse a proteger los propios intereses.
- Autorizarse a satisfacer los propios deseos y necesidades.
- Autorizarse a comunicar con poder.
- Autorizarse a ser estratégica.
- Autorizarse a pedir y a negociar.
- Autorizarse a decir “no”.
- Autorizarse a alejarse de personas “tóxicas”.
- Autorizarse a equivocarse.

Sin necesidad de sentirse culpables por ello.



3.1. Identidad y Características de la líder

Para construir el concepto de una mujer líder primero tenemos que mencionar algunos conceptos sobre lideresa:

1. Lideresa s f (su masculino es *líder*) Mujer que tiene o ejerce un liderazgo: *las lideresas obreras, una lideresa de las artes*¹³.
2. Lideresa: Directora, jefa o conductora de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad¹⁴.

"La mujer debe tener formación para aplicar su visión de género, de lo contrario imita a los hombres pero violentando su identidad"¹⁵,

El construir el concepto de una mujer líder, parte de la construcción de las cualidades del líder con la diferencia que a ellas se les reconoce que implementa un liderazgo de integración y conciliación con el grupo, escuchando las necesidades y opiniones de todos los integrantes.

El liderazgo femenino aparece cuando nos autorizamos a vivir según nuestra identidad, cuando encontramos este poder y creamos entornos de respeto.

Sobre las cualidades, valores y habilidades del líder. Las Características de CHURCHILL¹⁶ como líder:

- Optimismo
- Bondad, magnanimidad y gratitud
- Juicio independiente y autocrítica
- Lealtad
- Descanso, relajación y cambio de ritmo
- Calma bajo presión
- Preferencia por el contacto personal
- Habilidad para enfrentar las malas Noticias.

¹³ <http://diccionario.sensagent.com/lideresa/es-es/>

¹⁴ http://www.significado-de.com/lideresa_73356.html

¹⁵ Carmen Garcia Ribas. Liderazgo Femenino y Coaching.- <http://garciaribas.wordpress.com/2010/06/21/liderazgo-femenino-y-coaching/>

¹⁶ Hayward, Steven F. Churchill on leadership. Prima Publishing 1997.



Los líderes auténticos son personas¹⁷:

- Dispuestas a aprender
- Éticas
- Disponibles
- Decididas
- Enérgicas
- Confiables
- Sensatas
- Modestas
- Apasionados
- Agradables

3.2. La comunicación Asertiva y los Derechos Asertivos de las Mujeres

Características de una comunicación asertiva.

La asertividad está definida como la conducta que permita a una persona actuar con base en sus intereses más importantes, defenderse, sin ansiedad y expresar cómodamente sentimientos honestos. Implica un profundo respeto hacia uno mismo y hacia los demás, al reconocer también los derechos y sentimientos de los otros. En términos ideales, la asertividad debe llevarnos a trabajar conscientemente hacia una solución en la que todas las partes encuentren tanta satisfacción a sus necesidades como sea posible. También involucra un reconocimiento de la propia responsabilidad con respecto a las consecuencias que puedan resultar de la expresión de nuestros sentimientos.

¹⁷ Crosby, Philip B. Liderazgo Mc Graw-Hill 1990



Ventajas

La asertividad permite decir lo que uno piensa y actuar en consecuencia, haciendo lo que se considera más apropiado para uno mismo, defendiendo los propios derechos, intereses o necesidades sin agredir u ofender a nadie, ni permitir ser agredido u ofendido y evitando situaciones que causen ansiedad.

La asertividad es una actitud intermedia entre una actitud pasiva o inhibida y otra actitud agresiva frente a otras personas, que además de reflejarse en el lenguaje hablado se manifiesta en el lenguaje no verbal, como en la postura corporal, en los ademanes o gestos del cuerpo, en la expresión facial, y en la voz. Una persona asertiva suele ser tolerante, acepta los errores, propone soluciones factibles sin ira, se encuentra segura de sí misma y frena pacíficamente a las personas que les atacan verbalmente.

La asertividad impide en fin que seamos manipulados por los demás en cualquier aspecto y es un factor decisivo en la conservación y el aumento de nuestra autoestima, además de valorar y respetar a los demás recíprocamente.

La asertividad puede verse como una negociación un consenso o acuerdo con otro de modo que los dos salgan beneficiados

La asertividad parte de la idea de que todo ser humano tiene ciertos derechos:

1. Derecho a decir la verdad. Aunque moleste a los demás.
2. Derecho a ser tratado con respeto y dignidad.
3. En ocasiones, derecho a ser el primero.
4. Derecho a equivocarse y a hacerse responsable de sus propios errores.
5. Derecho a tener sus propios valores, opiniones y creencias.
6. Derecho a tener sus propias necesidades y que éstas sean tan importantes como las de los demás.
7. Derecho a experimentar y a expresar los propios sentimientos y emociones, haciéndose responsable de ellos.
8. Derecho a cambiar de opinión, idea o línea de acción.
9. Derecho a protestar cuando se es tratado de una manera injusta.
10. Derecho a cambiar lo que no nos es satisfactorio.
11. Derecho a detenerse y pensar antes de actuar.



12. Derecho a pedir lo que se quiere.
13. Derecho a ser independiente.
14. Derecho a superarse, aun superando a los demás. (Castanyer: 1996:48)
15. Derecho a que se le reconozca un trabajo bien hecho.
16. Derecho a decidir qué hacer con el propio cuerpo, tiempo y propiedades.
17. Derecho a hacer menos de lo que humanamente se es capaz de hacer.
18. Derecho a ignorar los consejos de los demás.
19. Derecho a rechazar peticiones sin sentirse culpable o egoísta.
20. Derecho a estar solo aún cuando otras personas deseen nuestra compañía.
21. Derecho a no justificarse ante los demás.
22. Derecho a decidir si uno quiere o no responsabilizarse de los problemas de otros.
23. Derecho a no anticiparse a las necesidades y deseos de los demás.
24. Derecho a no estar pendiente de la buena voluntad de los demás.
25. Derecho a elegir entre responder o no hacerlo.
26. Derecho a sentir y expresar el dolor.
27. Derecho a comunicarse con animales sin sentirse despreciado.
28. Derecho a hablar sobre un problema con la persona implicada y, en los casos límite en los que los derechos de cada uno no estén del todo claros, llegar a un compromiso viable.
29. Derecho a no comportarse de forma asertiva o socialmente hábil.
30. Derecho a comportarse de forma asertiva o socialmente hábil.
31. Derecho a hacer cualquier cosa mientras no se violen los derechos de otra persona física o moral.
32. Derecho a tener derechos.
33. Derecho a renunciar o a hacer uso de estos derechos.



Aprender a desarrollar una comunicación asertiva es imprescindible para comunicarnos de una manera concreta a lo que deseamos expresar, el hacernos valer y respetar, es decir lo que pensamos y opinamos sin temor a represalias, haciéndolo desde una posición de respeto.

Ser asertivo no es ser mal educado, se basa en transmitir de forma clara, concisa, rápida y con contundencia lo que queremos, se basa en ser claro, contundente y directo haciendo entender al máximo nuestro mensaje de una forma clara con lo cual aumenta las expectativas de que el mensaje sea entendido y aceptado.

Para fortalecer nuestros derechos asertivos es necesario también conocer nuestros derechos civiles y políticos, los cuales fueron reconocidos a las mujeres el 17 de Octubre de 1953, adquiriéndolos en base a la reforma de los artículos 34 y 35 constitucionales.

Art. 34.- Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos reúnan, los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años, y
- II. Tener un modo honesto de vivir.

Art. 35. Son prerrogativas del ciudadano:

- I. Votar en las elecciones populares;
- II. Poder ser votado para todos los cargos de elección popular y nombrado para cualquier otro empleo o comisión, teniendo las calidades que establezca la ley;
- III. Asociarse libre y pacíficamente para tomar parte en los asuntos políticos del país;.....

Los Derechos Políticos de las Mujeres.

- 1.- Derecho a ejercer el voto en las elecciones por el candidato que una desee.
- 2.- A ser postuladas a un cargo de elección popular por cualquier partido político o candidatura independiente.
- 3.- Asociarse libre y pacíficamente para tomar parte en los asuntos políticos del país.

Ejercicio

- 1.- Escribe una oración de manera asertiva, retomando el concepto de asertividad.



3.3. Métodos de Organización y Trabajo en las Mujeres.

El liderazgo colectivo surge del trabajo de mujeres que son catalizadoras, que tienen la habilidad de convertir ideas en acción, de ser protagonistas, de identificar los intereses de las personas a las que representan y de llevar a esos grupos a la acción que genera, cambios positivos.

La organización de las mujeres es una estrategia que permite a las mujeres líderes impulsar a un grupo al conseguir potenciar sus acciones a medida que comparten sus habilidades y tienen efectos multiplicadores.

Las mujeres están mejor dotadas que los hombres para negociar, al presentar características peculiares como lo son el ser generosa, escuchar mejor, ofrecer mejores condiciones que los hombres y se ponen en la otra parte con la que están negociando¹⁸.

Las mujeres son unas negociadoras tendentes a colaborar y más motivada para crear situaciones en las que dos partes negociadoras puedan ganar.

Tienen diferentes metas que los hombres en la negociación, tienden a fomentar las relaciones interpersonales, mientras que los hombres están más interesados en la identidad del grupo. En este sentido, establecer relaciones personales fuertes es más importante para el éxito profesional de las mujeres que para los hombres.

Por lo cual las mujeres llevan ventaja al poder organizarse de una manera más natural en un colectivo, por habilidades que han desarrollado desde el seno de su hogar, permitiendo alianzas y fortalecimiento de lazos entre las mismas mujeres, logrando así alcanzar un poder grupal suficiente para luchar por una visión en común.

Los métodos de trabajo que se establezcan dentro de los lineamientos del grupo permitirá construir un espacio donde puedan manifestarse las y los sujetos para resolver de una manera pacífica los problemas, al conciliar y unificar los criterios de los integrantes del grupo, al compartir, formular la estrategia, y comunicar el medio a seguir para alcanzar el objetivo de todas y todos.

¹⁸ Investigación realizada por la Universidad de Tel Aviv



Técnicas De Instrucción



TÉCNICA 0 "CONOCERSE ENTRE SÍ"

OBJETIVO

Hacer que quienes asisten por primera vez a una sesión conozcan a los demás para ayudar a crear un clima de amistad y sin formalismos.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 24 participantes.

LUGAR: Aula Normal

Un salón amplio que permita a los participantes escribir y comentar con libertad.

MATERIAL: Fácil Adquisición

- I. Gafetes o etiquetas adheribles a presión, en blanco.
- II. Lápices para cada participante.

DESARROLLO

- I. Se entrega a cada persona un gafete o una etiqueta adherible a presión y se le pide escriba en ella su nombre de pila. También, que anote cinco palabras o frases breves que digan algo de ella misma y que sirvan para facilitar el inicio de una conversación. Los ejemplos podrían ser el lugar de nacimiento, aficiones, etc., como en el siguiente ejemplo:

María ("Pecas")

- 1.- Residente en la capital.
- 2.- Nacida en Nuevo León.
- 3.- Le encanta el fútbol.
- 4.- Practica la caminata.
- 5.- Entusiasta del rock.

II. Conceda al grupo unos 5 minutos para escribir sus cinco datos y haga que se incorporen en grupos de dos o tres personas como máximo. A intervalos más o menos frecuentes haga que los grupos cambien de compañero, a fin de que todos tengan la oportunidad de conocer a la mayor cantidad posible de personas.

III. Al término del ejercicio se reúne al grupo para comentar el mismo.

¿Fue útil este ejercicio para conocer a algunas otras personas?

¿Cuáles fueron los datos que más le llamaron la atención?

¿Cómo se siente con su participación en este grupo?

IV. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.



TÉCNICA 1 Lectura Comentada “Caperucita”

Objetivos:

1. Reflexionar sobre el contenido simbólico de la canción y sobre lo que le ha ocurrido a esta chica adolescente.
2. Ofrecer sugerencias y alternativas para ayudar a que escape Caperucita de su destino.

Material: 3 Copias de la lectura

Papel Bond

Marcadores

Número de Participantes: Ilimitado

Duración: 45 minutos.

Recomendación de uso: un salón amplio y bien iluminado con espacio suficiente para realizar la actividad.

Desarrollo

- 1.- El facilitador formará 3 subgrupos con un número igual de participantes y distribuirá una copia de la canción caperucita.
- 2.- A continuación les mencionara que tienen que dar lectura de la misma y responder a las preguntas que se encuentran en la parte inferior de la canción.
- 3.- Terminada la actividad colocarán sus respuestas en el papel bond y las expondrán al grupo.
- 4.- El facilitador retroalimenta al grupo retomando las ideas resaltadas en la actividad.

Canción: Caperucita
(Ismael Serrano)

Caperucita solo tiene 16, primaveras sin flores papá le dice: Ven Caperucita eres joven, y tienes que aprender a ocuparte de la casa que serás una mujer... Para que seas buena esposa y no envejecas sola, en la cama en la cocina, has de saber, ayudar a tu marido y cuidar a cada hijo, que te atrape tu destino, que has de ser madre y esposa y la pobre caperucita... llora.





“Quiero volar lejos de aquí escapar dime mi bien, quien me llorará si me dan alas y echo a volar.. Quiero dormir no quiero despertar, quiero ser la lluvia del otro lado del cristal Quizás alguien me espere en la oscuridad...”

Un fría tarde caperucita iba a casa de su abuela a llevarle comida, cuando se encontró con un lobo feroz -Dime dónde vas niña, que te acompaño yo, La muchacha se supo perdida, Gritaba caperucita.. Mientras la devoraba el lobo, bajo la falda del vestido estallaron los dormidos, sueños que en la noche la mantenían viva .Pobre caperucita... “Quiero volar lejos de aquí escapar dime mi bien, quien me llorará si me dan alas y echo a volar.

Quiero dormir no quiero despertar, quiero ser la lluvia del otro lado del cristal quizás alguien me espere en la oscuridad...” Una gris mañana caperucita se casó, vestida de blanco... bella como una flor su marido muy elegante, otro lobo feroz, y su padre orgulloso lloraba de emoción hora cada noche el lobo la devora clava su dientes y llora, Caperucita mientras espera que un aullido le diga que el dormido animal despertó después descansa tranquilo, el malvado lobo feroz.

La cara de caperucita alumbraba una sonrisa mientras mece una cuna en ella esta una niña Quizás futura oveja para un lobo feroz a no ser que afortunada la rescate su amor... Caperucita la arrulla contra el pecho y un murmullo lento y lleno de esperanza y vida Canta Caperucita: “Quiero volar lejos de aquí escapar dime mi bien, quien me llorará si me dan alas y echo a volar.. Quiero dormir no quiero despertar, quiero ser la lluvia del otro lado del cristal quizás alguien me espere en la oscuridad...” Quiero volar...

Contesta:

1. ¿Qué roles femeninos se le adjudican a Caperucita?
2. ¿Quiere escapar de estas situaciones?, ¿qué le gustaría hacer?
3. ¿A quién se refiere el autor cuando menciona al lobo metafóricamente y dice: “la devoraba el lobo”?
4. Esta chica también tiene una hija, pero no quiere que se repita la historia... ¿qué opinas tú?
5. Qué piensas de los consejos que a esta chica adolescente, con 16 años, le da su familia:
 - ...tienes que aprender a “ocuparte de la casa que serás una mujer” ...
 - Para “ser buena esposa, que no envejecas sola (dependiente de un hombre) en la cama (disponibilidad sexual) en la cocina (ama de casa) debes aprender a ayudar a tu marido y cuidar a cada hijo, que te atrape tu destino (y que seas sumisa, dócil, ese es su destino), que has de ser madre y esposa”.



TÉCNICA 2 “EL RELOJ”

Objetivo: identificar como usan el tiempo mujeres y hombres en sus actividades diarias.

Material:

- ✓ 2 Papel Bond
- ✓ Masque tape
- ✓ Marcadores

Tiempo: 20 minutos

Número de participantes: Ilimitado

Desarrollo:

- 1.- El facilitador/a solicita de manera voluntaria coloquen los 2 papeles bond en una zona visible para el grupo.
- 2.- A continuación solicita que se dividan las y los participantes en 2 subgrupos
- 3.- Indica al primer subgrupo que un papel bond escriban como usan el tiempo las mujeres en su vida diaria, que hacen a que se dedican durante un día.
- 4.- Solicita al segundo subgrupo que en el otro papel bond escriban como usan el tiempo los hombres en su vida diaria, que hacen a que se dedican durante un día.
- 5.- Terminado el tiempo solicita a cada subgrupo lea las anotaciones que hicieron.
- 6.- El facilitador/a retroalimenta al grupo relacionando las actividades con la división sexual del trabajo.

Resultado Esperado: Identificar la distribución de las actividades que realizan mujeres y hombres.

Recomendaciones Para Su Ejecución: un salón amplio y bien iluminado con espacio suficiente para realizar la actividad.



PROYECCIÓN DEL VIDEO “TRABAJO DOMESTICO” CINE DEBATE

Objetivo: Dar un panorama al grupo sobre lo que no se visibiliza del trabajo doméstico.

Material:

- ✓ Video de Trabajo Domestico
- ✓ Bocinas
- ✓ Laptop
- ✓ Extensión
- ✓ Pantalla

Tiempo: 20 segundos

Número de participantes: Ilimitado

Desarrollo:

- 1.- El facilitador/a proyecta el video sobre trabajo doméstico.
- 2.- Solicita al grupo observen el video y den sus comentarios de manera voluntaria respecto a lo que vieron en él.
- 3.- El facilitador/a agradece la participación y resalta ideas centrales.

Recomendaciones Para Su Ejecución: un salón amplio, sin ruido y con iluminación que pueda oscurecer para la proyección del video.



TÉCNICA 3 “Tarjetas yo soy... si yo fuera.. ¿Todo sería diferente?”

Objetivo: Escenificar un cambio del rol que desempeñan mujeres y hombres en su vida diaria.

Material:

- ✓ 4 Tarjetas tamaño media carta que contengan el título “ yo soy... si yo fuera.. ¿Todo sería diferente?
- ✓ Lapicero

Tiempo: 25 minutos

Número de participantes: Ilimitado

Desarrollo:

- 1.- El facilitador/a solicita que de manera voluntaria pasen al frente del grupo 4 participantes.
- 2.- Le entrega a cada participante una tarjeta.
- 3.- El facilitador da las indicaciones mencionando que deberán escenificar frente al grupo un cambio al rol que desempeñan en su vida diaria (yo soy), es decir si son jefa de familia, maestras, abogado, contador, etc; luego (si yo fuera) ubicarse en un rol diferente si son mujeres cambiarán su papel al de un hombre y viceversa, asignado de igual manera una profesión u oficio a desempeñar.
- 4.- Al finalizar el juego de papeles se les preguntara a cada participante si mejorarían sus condiciones por asumir papeles como mujeres y hombres.
- 5.- El facilitador/a retroalimenta al grupo relacionando las actividades con el género

Resultado Esperado: Identificar si los roles fueran diferentes, cambiaría su vida o continuaría igual.

Recomendaciones Para Su Ejecución: un salón amplio y bien iluminado con espacio suficiente para realizar la actividad.



TÉCNICA 4 “VALORACIÓN DE DECISIONES”

Objetivo

- Analizar la toma de decisiones con actitudes optimistas y pesimistas.
- Evaluar las conductas de los individuos y la forma de actuar en las decisiones.

Duración: 45 Minutos

Tamaño Del Grupo: 25 Participantes

Dividido en 5 subgrupos de 5 participantes.

Lugar: Aula Normal

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

Material:

Fácil Adquisición

- I. Hojas de instrucciones.
- II. Hoja de respuestas.
- III. Lápices y hojas para notas.
- IV. Pizarrón o rotafolio.

Desarrollo

- I. Se forman 4 grupos entre los participantes, 2 de ellos denominados grupos "A"; y dos grupos "B".
- II. Se les entregan las instrucciones generales (valoración de decisiones) y las especiales para cada tipo de grupo.
- III. Se permite que se desarrolle el ejercicio.
- IV. Se solicitan sus conclusiones y respuestas y se comparan en grupo.
- V. Se les entrega la matriz de valoraciones y se sacan conclusiones en cuanto a las actitudes en la toma de decisiones.
- VI. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.



**HOJA DE TRABAJO
VALORACIÓN DE DECISIONES
(Instrucciones e Información)**

Lea cuidadosamente esta información:

El Presidente Municipal de un poblado tiene que asignar una cantidad importante del presupuesto a una obra en el pueblo. Está a punto de terminar su gestión y piensa lanzar su candidatura para diputado, por lo que pretende quedar lo mejor posible frente a la población, para alcanzar la mayoría de votos.

Necesita decidir entre:

- Construir una escuela rural.
- Mejorar el puente sobre el río vecino.
- Adquirir un nuevo equipo para el molino, propiedad del municipio.



FACTORES QUE AFECTAN LA DECISIÓN

1. Existe la posibilidad de que se desencadene un ciclón que haga crecer el río y destruya el puente actual, si no se refuerza.
2. El Presidente Municipal cuenta con 10,000 votos, pero sabe que si se destruye el puente pierde 3,000 votos.
3. Existen bastantes posibilidades de que el ciclón no llegue a la zona. Las lluvias mejorarán las cosechas. El molino actual sería insuficiente y se perdería parte de la cosecha por no poderla procesar.
4. Si no afecta el ciclón y construye la escuela sus votos aumentarán en 2,000.
5. Existen también posibilidades de que el ciclón no afecte la zona en absoluto, por lo que el puente y molino serán suficientes.
6. Si se pierde parte de la cosecha por falta de molienda, sus votos se reducen en 5,000.

INSTRUCCIONES PARA LOS GRUPOS A

- Le sugerimos construir una matriz de valoraciones en este caso, considerando como cuantificables el número de votos a obtener.
- Obtenga su decisión considerando la postura "optimista". Esto es, decidiendo sobre aquello que le permita obtener el máximo de votos.



| SOLUCIÓN MATRIZ DE VALORACIONES | | | |
|--|---------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Decisión | Se desborda el río | Mejoran las cosechas | Afecta el ciclón |
| Construir la escuela | 7,000 | 5,000 | 12,000 |
| Reforzar el puente | 10,000 | 5,000 | 10,000 |
| Comprar el molino | 7,000 | 10,000 | 10,000 |

La elección de la decisión dependerá del criterio que se siga y éste puede escogerse entre:

A. Pesimista

- Si construye la escuela lo peor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 5,000.
- Si refuerza el puente, lo peor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 5,000.
- Si mejora el molino, lo peor que puede ocurrir es que se desborde el río, con lo que sus votos serán 7,000.

Si nuestro Presidente Municipal sigue el criterio pesimista de Wald, también llamado "maximin", debe decidir mejorar el molino.

B. Optimista

- Si construye la escuela lo mejor que puede ocurrir es que no afecte el ciclón con lo que sus votos serán 12,000.
- Si refuerza el molino, lo mejor que puede ocurrir es que mejoren las cosechas con lo que sus votos serán 10,000.
- Si refuerza el puente, lo mejor que puede ocurrir es que no se desborde el río, con lo que sus votos serán 10,000.
- Siguiendo el criterio optimista de Hurwicz, también llamado "maximax", deberá construir la escuela.



TÉCNICA 5 “CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER”

OBJETIVO

- ✓ Explorar los valores que caracterizan a un líder.
- ✓ Comparar los resultados de una decisión individual con una decisión grupal.

TIEMPO:

Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

12 participantes.

LUGAR:

Amplio Espacio

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. Una copia de "Las características de un líder".
- II. Lápiz o bolígrafo.

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

DESARROLLO

- I. El Facilitador, en caso de que el número de participantes fuera mayor de doce personas formará subgrupos para facilitar el trabajo: distribuirá a cada miembro una copia de las características de un líder.
- II. A continuación, todos procurarán tomar una decisión individual, siguiendo las instrucciones que se encuentran en la hoja que todos recibieron.
- III. Durante aproximadamente diez minutos todos procurarán hacer la selección de las características, colocándolas en orden de prioridad.
- IV. Una vez terminado el trabajo individual, el Facilitador determina que se haga una decisión grupal. En cada subgrupo se elegirá un relator, a quien corresponderá anotar la decisión del grupo, para luego exponerla en el plenario. Durante aproximadamente treinta minutos se procesa entonces la discusión grupal, en torno de la clasificación de las características de un líder.
- V. En una decisión final, todos los relatores de los subgrupos presentan al plenario el resultado de la decisión grupal.
- VI. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

[VER FORMATO](#)



**HOJA DE TRABAJO
LISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER**

Instrucciones:

Abajo hay una lista de doce características de un líder. Su trabajo será el de enumerar esas características, colocando el no. 1 en aquella que a su entender, es más importante, el no. 2 en la segunda característica más importante, hasta el no. 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder.

| Características: | Individual | Grupal |
|---|------------|--------|
| A. Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión. | . | . |
| B. Es amistoso y sociable. | . | . |
| C. Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo. | . | . |
| D. Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas. | . | . |
| E. Es firme y decidido, no duda. | . | . |
| F. Admite abiertamente sus errores. | . | . |
| G. Procura hacer entender a todos. | . | . |
| H. Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas. | . | . |
| I. Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas. | . | . |
| J. Le gusta conciliar. | . | . |
| K. Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos. | . | . |
| L. Nunca manifiesta rencor o insatisfacción. | . | . |



TÉCNICA 6 “DERECHOS ASERTIVOS”

OBJETIVO

- ✓ Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.
- ✓ Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

TIEMPO:

Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

LUGAR:

Amplio Espacio

Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. Hojas y lápices para cada participante.
- II. Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante.
- III. Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí".

DESARROLLO

- I. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.
- II. Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.
- III. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
- IV. El Facilitador pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.
- V.- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

[VER FORMATO](#)



HOJA DE TRABAJO
DERECHOS ASERTIVOS
Hoja para el Participante

YO TENGO DERECHO

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Hoja para el Participante

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:



TÉCNICA 7 “PASA LA LATA”

OBJETIVO

- ✓ Profundizar sobre el concepto de trabajo en equipo.
- ✓ Crear un clima de apertura y compañerismo dentro de un grupo.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

Divididos en subgrupos de 6 a 8 integrantes.

LUGAR: Instalaciones Especiales

Amplio espacio para que los subgrupos puedan trabajar libremente.

MATERIAL: Fácil Adquisición

Aproximadamente 50 latas de refresco o alguna otra bebida por cada subgrupo.

DESARROLLO

I.- El Facilitador integra a los participantes en subgrupos de 6 a 8 miembros y les solicita que seleccionen un nombre para identificar a su equipo.

II.- El Facilitador entrega a cada subgrupo sus latas y les explica que la actividad consistirá en que cada equipo deberá formar una fila. El primer integrante de la fila deberá tomar una lata y sujetarla con la barbilla y el cuello, sin tocarla en ningún momento con las manos. Después deberá pasar la lata al siguiente integrante, sin que ninguno de los dos utilice las manos. Se continúa con el mismo procedimiento hasta que la lata pase hasta el último integrante de la fila. Si alguna lata cae deberá ser regresada al primer integrante de la fila.

III.- Ganará el equipo que logre pasar más latas.

IV.- El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se desarrolló el trabajo en equipo. Así mismo, como ayuda la actividad a facilitar el compañerismo.

V.- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida personal.



TÉCNICA 8 “LA COMUNIDAD IDEAL”

OBJETIVO

- Reflexionar sobre la necesidad de una Investigación participativa previa y una adecuada interacción con un grupo y/o comunidad, para llegar a la planificación organizativa de la misma.
- Identificar los tipos de información necesarios que nos permitan conocer más integralmente la realidad.

TIEMPO: Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Normal

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. 30 tarjetas del mismo tamaño (10 verdes, 10 azules, 10 amarillas)
- II. Hojas de rotafolio.
- III. Marcadores.

DESARROLLO

I. Debe escribirse en las tarjetas la siguiente información:

VERDES:

- La comunidad está dominada por un terrateniente.
- 35% son niños y 40% son jóvenes.
- No hay servicio de salud en la comunidad.
- Hay 5 cantinas.
- Al oriente hay 3 ojos de agua, pero no hay servicio público.
- El 80% de los adultos son analfabetos.
- Se cultiva maíz en la región.
- Somos cerca de 10,000 habitantes



AZULES:

- Nuestra comunidad es fea.
- Tenemos muchos problemas.
- Los hombres son muy borrachos.
- Somos muy ignorantes.
- Somos muy poco participativos.
- Hay muchos perezosos que no les gusta trabajar.
- Las mujeres no trabajan.
- Nuestra comunidad es pequeña.

AMARILLAS:

- Hace 15 años mataron a 30 campesinos por líos de tierras.
- Los primeros pobladores fueron indígenas.
- Hace 5 años llegó la única maestra que tenemos.
- Todos somos católicos.
- Celebramos la fiesta de Santo domingo.
- Las mujeres tenemos una pequeña cooperativa de telares.
- Desde niños cultivamos la tierra.
- Los viejos de la comunidad saben hablar todavía la lengua indígena.

II.- Se debe seleccionar a un pequeño grupo de participantes, sin que el resto se de cuenta, para que jueguen el rol de la comunidad, entre ellos se distribuirán las tarjetas anteriormente elaboradas

III. En plenario, para iniciar, se pedirá la participación de 5 ó 7 voluntarios, a quienes se les indicará que ellos son un equipo promotor que llega a una determinada comunidad y que de lo que se trata es planificar esa Comunidad Ideal. Se les debe advertir que toda la información necesaria para dicho trabajo se encuentra ahí mismo en la asamblea. Puede dejársele al alcance el rotafolio y un marcador.

IV. Comúnmente el primer grupo de voluntarios diseña la comunidad sin ningún orden, a veces hasta la dibujan en el rotafolio a espaldas del grupo.



La coordinación deberá participar ingeniosamente, motivando a quienes juegan el rol de la comunidad, a que opinen sobre el trabajo del equipo promotor, o a que exijan su derecho a ser tomados en cuenta.

V. Se dará oportunidad de pasar a otro equipo de voluntarios en la medida en que se observe que se haya iniciado un proceso de interacción entre los promotores y la comunidad imaginaria.

VI. El desarrollo de la táctica se va dando a través de que cada grupo de voluntarios vaya superando los errores de los anteriores equipos; es decir, motive la participación de la comunidad y reconozca, más o menos, ordenadamente la información que ésta le proporciona.

VII. Se reflexionará el proceso, cuando se juzgue que exista una abierta relación entre el equipo promotor y la comunidad, ambos tratando de encontrar una planificación adecuada en las necesidades reales.

VIII. Para iniciar la reflexión debe permitirse la expresión vivencial de los participantes, luego tratar de reconstruir las etapas importantes de la técnica, es decir, las distintas acciones realizadas por los diferentes equipos promotores.

IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.



TÉCNICA 9 ¡BUENOS DESEOS!

OBJETIVO

- I. Dirigido a clausurar de forma emotiva y gratificante, eventos formativos.
- II. Permite desarrollar la autoimagen de los participantes.

TIEMPO: Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 24 participantes

LUGAR: Aula Normal

Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

MATERIAL: Fácil Adquisición

- I. 24 tarjetas de 6 X 12 cm. por participante.
- II. Diplomas o Constancias de participación.
- III. Lápices.

DESARROLLO

- I. Llegado el final del evento se les proporciona a los participantes sus tarjetas correspondientes y lápices.
- II. Se les pide que se quiten los zapatos y los pongan al lado de alguna pared.
- III. El Facilitador, con cuidado de no equivocarse, va colocando al lado de cada par de zapatos el Diploma o Constancia de participación correspondiente. De manera que quede identificado a quién pertenecen.
- IV. Se les solicita a los participantes dirijan un mensaje de buenos deseos a cada uno de sus compañeros en cada tarjeta y lo depositen en los zapatos correspondientes.
- V. Este mensaje debe estimular y alentar el crecimiento de las personas.
- VI. En ningún caso debe ser negativo, ni siquiera por asomo.
- VII. Terminada esta etapa, pasan a recoger sus regalos.



- Copias de los formatos de registro de participantes
- Copias de la evaluación de satisfacción
- Copia lectura de la canción caperucita
- Lista de Asistencia
- Papel Bond
- Porta-Rotafolio
- Marcadores
- Lapiceros
- Hojas blancas
- Cinta Masking Tape
- Presentación power point
- Video sobre trabajo doméstico
- Gafetes
- Lápices
- Tarjetas tamaño 3 X 5
- Tarjetas tamaño 6 X 12
- Hojas Blancas
- Latas o Botellas de Refresco Vacíos
- Constancias y/o diplomas de participación





RECURSOS REQUERIDOS

Equipo técnico:

- Lap Top o CPU con entrada USB y que pueda leer paquetería office 2010, así como contar con un programa de video que reproduzca formato de video flv o mp4.
- Cañón
- Pantalla para proyección
- Bocinas
- Extensión

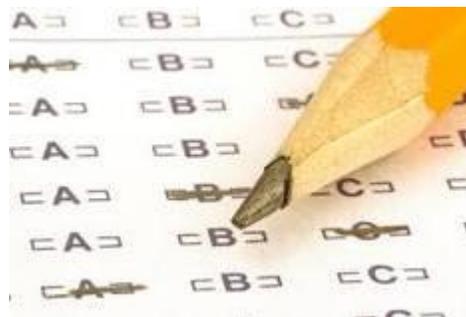


Material humano:

- 1 persona responsable de pasar las diapositivas durante el curso.
- Mujeres (participante) y/o
- Hombres (participante)



Instrumentos de Evaluación





EVALUACIÓN INICIAL (DIAGNÓSTICA)

“INSTRUMENTO 1”

Cuestionario de Opción Múltiple

Fecha: _____

INSTRUCCIONES PARA LA/EL PARTICIPANTE.- Lea con atención las siguientes preguntas y subraye la respuesta considere es la Correcta.

Tiempos para la evaluación: 15 minutos

Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres

Nombre del/la participante:

Edad:

Institución:

| PREGUNTAS | ALTERNATIVAS | Valor |
|--|--|-------|
| 1.- ¿Los roles de género son? | 1.- Un Poder asignado sobre otra persona 2.- Son tareas asignadas a una persona en función de su feminidad y masculinidad. 3.- Actividad que hacemos con los amigos | 1 |
| 2.- ¿Qué entiendes por trabajo doméstico? | 1.- La relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. 2.- Es una situación social según el cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto. 3.- Es el conjunto de actividades que se realizan en el hogar. | 1 |
| 3.- ¿Qué entiendes por trabajo productivo? | 1.- Indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios con un valor de cambio, por tanto generan ingresos en forma de salario u otro bien. 2.- Trabajo mal pagado 3.- Medio de intercambio común y generalmente aceptado por una sociedad que es usado para el pago de bienes | 1 |
| 4.- ¿Qué es empoderamiento? | 1.- La capacidad para desarrollar poder y fortalecerse plenamente. 2.- Poder otorgado por una autoridad para ejercer un puesto de dirección 3.- Empezar a mandar sobre alguna persona | 1 |
| 5.- ¿Qué deduces es la toma de decisiones como resolución no violenta de conflictos? | 1.- Es tomar decisiones sin lastimar a nadie, tomando acuerdos de manera pacífica. 2.- Resolver un problema sin importar los medios necesarios para lograrlo 3.- Es imponer una decisión | 1 |
| 6.- ¿Que entiendes por él concepto de liderazgo en las mujeres? | 1.- Grupo de mujeres en las que ejercen su autoridad varias líderes. 2.- Mujer que ejerce influencia y tiene la capacidad para que un grupo alcance sus metas de manera voluntaria 3.- Hermandad entre mujeres, el percibirse como iguales que pueden aliarse. | 1 |



| | | |
|---|--|----------|
| <p>7.- ¿Que es la comunicación asertiva?</p> | <p>1.- Imponer su palabra, violentando el derecho de otra persona 2.- capacidad de expresarme por medio de una comunicación fluida mediante el uso de sus derechos sin agredir y respetando a las otras personas. 3.- El uso del lenguaje para acertar en algo</p> | <p>1</p> |
| <p>8.- ¿Que entiendes por alianza?</p> | <p>1.- Ideología que práctica un partido político 2.- Fuerza que puede tener un grupo por reunirse a cumplir un objetivo en común 3.- Coalición que se ejerce en la separación de un grupo.</p> | <p>1</p> |
| <p>9.- ¿Qué entiendes por Desigualdad de género?</p> | <p>1.- Trato social diferenciado que viven mujeres y hombres 2.- Brechas que desarrollan el avance de los géneros. 3.- Confianza uniforme que viven mujeres y hombres en la familia.</p> | <p>1</p> |
| TOTAL | | |



HOJA DE RESPUESTA

EVALUACIÓN INICIAL (DIAGNÓSTICA)

“INSTRUMENTO 1”

Cuestionario de Opción Múltiple

Fecha: _____

INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO:

- 1.- Aplique el siguiente instrumento al término del ajuste de expectativas.
- 2.- Solicite a las/los participantes que respondan el cuestionario.
- 3.- Coteje y evalúe los resultados de acuerdo a las respuestas que a continuación se detallan.

Tiempos para la evaluación: 15 minutos

Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres

Nombre del/la participante:

Edad:

Institución:

| PREGUNTAS | Opción Múltiple | Valor |
|--|--|-------|
| 1.- ¿Los roles de género son? | 1.- Un Poder asignado sobre otra persona 2.- <u>Son tareas asignadas a una persona en función de su feminidad y masculinidad.</u> 3.- Actividad que hacemos con los amigos | 1 |
| 2.- ¿Qué entiendes por trabajo doméstico? | 1.- la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. 2.- Es una situación social según el cual las personas tienen las mismas oportunidades o derechos en algún aspecto. 3.- <u>Tareas relacionadas con la organización y atención a la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar</u> | 1 |
| 3.- ¿Qué entiendes por trabajo remunerado? | 1.- <u>Indica aquellas actividades humanas que producen bienes o servicios con un valor de cambio, por tanto generan ingresos en forma de salario u otro bien</u> 2.- Trabajo mal pagado 3.- Medio de intercambio común y generalmente aceptado por una sociedad que es usado para el pago de bienes | 1 |
| 4.- ¿Qué es empoderamiento? | 1.- <u>La capacidad para desarrollar poder sobre su vida y fortalecerse plenamente.</u> 2.- Poder otorgado por una autoridad para ejercer un puesto de dirección 3.- Empezar a mandar sobre alguna persona | 1 |



| | | |
|--|---|---|
| 5.- ¿Qué deduces es la toma de decisiones como resolución no violenta de conflictos? | 1.- Es tomar decisiones sin lastimar a nadie, tomando acuerdos de manera pacífica. 2.- Resolver un problema sin importar los medios necesarios para lograrlo 3.- Es imponer una decisión | 1 |
| 6.- ¿Que entiendes por el concepto de liderazgo en las mujeres? | 1.- Grupo de mujeres en las que ejercen su autoridad varias líderes. 2.- Mujer que ejerce influencia y tiene la capacidad para que un grupo alcance sus metas de manera voluntaria 3.- Hermandad entre mujeres, el percibirse como iguales que pueden aliarse. | 1 |
| 7.- ¿Que es la comunicación asertiva? | 1.- Imponer su palabra, violentando el derecho de otra persona 2.- capacidad de expresarme por medio de una comunicación fluida mediante el uso de sus derechos sin agredir y respetando a las otras personas. 3.- El uso del lenguaje para acertar en algo | 1 |
| 8.- ¿Que entiendes por alianza? | 1.- Ideología que práctica un partido político 2.- Fuerza que puede tener un grupo por reunirse a cumplir un objetivo en común 3.- Coalición que se ejerce en la separación de un grupo. | 1 |
| 9.- ¿Qué entiendes por Desigualdad de género? | 1.- Trato social diferenciado que viven mujeres y hombres 2.- Brechas que desarrollan el avance de los géneros. 3.- Confianza uniforme que viven mujeres y hombres en la familia. | 1 |
| TOTAL | | |

| Ponderación | |
|--------------------------------|--------------------|
| Preguntas contestadas deseadas | Rangos |
| De 9-8 | Muy satisfactorio |
| De 7-5 | Satisfactorio |
| De 4-3 | Poco Satisfactorio |
| De 2-1 | Nada Satisfactorio |

Observaciones: _____



EVALUACIÓN INTERMEDIA (FORMATIVA)
“INSTRUMENTO 2”
CUESTIONARIO DE CORRESPONDENCIA

Fecha: _____

| | | |
|---|--------------|--------------|
| Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres | | |
| Nombre de la/el Participante: | Edad: | Sexo: |
| Institución: | | |

INSTRUCCIONES PARA LA/EL PARTICIPANTE.- Lea cuidadosamente los siguientes enunciados y coloque el número que considere corresponde al concepto de la Columna Derecha, se cuenta con un tiempo de 20 minutos para realizar el cuestionario.

| COLUMNA 1 | CONCEPTO | VALOR |
|---|---|----------|
| 1.- Desigualdad de género | () Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. | 2 |
| 2.- División sexual del trabajo. | () Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido por la persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. | 1 |
| 3.- Poder (desde la perspectiva de género) | () Distancia social entre Mujeres y Hombres. Derivando que las Mujeres tengan un acceso limitado a la toma de decisiones, a un empleo remunerado, y que sean tratadas de forma discriminatoria. | 1 |
| 4.- Empoderamiento | () Asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres, por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres. | 2 |
| 5.- Roles de Género | () Capacidad para hacer algo, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal, creando relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, asegurado a los hombres el monopolio del poder, dejando en desventaja al sexo femenino. | 1 |
| | TOTAL | |



HOJA DE RESPUESTA
EVALUACIÓN INTERMEDIA (FORMATIVA)
"INSTRUMENTO 2" CUESTIONARIO DE CORRESPONDENCIA

Fecha: _____

| | | |
|---|--------------|--------------|
| Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres | | |
| Nombre de la/el Participante: | Edad: | Sexo: |
| Institución: | | |

INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.- Aplique el siguiente instrumento al término del ejercicio del tema 2.
- 2.- Solicite a las/los participantes que respondan la siguiente evaluación.

Tiempos para la evaluación: 5 minutos

| Ponderación | |
|-------------------------------------|----------|
| Preguntas Contestadas Correctamente | Rangos |
| 6-7 | Muy bien |
| 4-5 | Bien |
| 2-3 | Regular |
| 1 | Mal |

INSTRUCCIONES PARA LA/EL PARTICIPANTE.- Lea cuidadosamente los siguientes enunciados y coloque el número que considere corresponde al concepto de la columna derecha, se cuenta con un tiempo de 20 minutos para realizar el cuestionario.

| COLUMNA 1 | CONCEPTO | VALOR |
|---|---|----------|
| 1.- Desigualdad de género | (4) Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. | 2 |
| 2.- División sexual del trabajo. | (5) Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/ exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido por la persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. | 1 |
| 3.- Poder (desde la perspectiva de género) | (2) Distancia social entre Mujeres y Hombres. Derivando que las Mujeres tengan un acceso limitado a la toma de decisiones, a un empleo remunerado, y que sean tratadas de forma discriminatoria. | 1 |
| 4.- Empoderamiento | (1) Asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres, por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres. | 2 |
| 5.- Roles de Género | (3) Capacidad para hacer algo, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal, creando relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, asegurado a los hombres el monopolio del poder, dejando en desventaja al sexo femenino. | 1 |
| | TOTAL | |



EVALUACIÓN FINAL (SUMATIVA)
“INSTRUMENTO 3”
“ELABORACIÓN DE PROPUESTA”

Fecha: _____

| | | |
|---|--------------|--------------|
| Nombre del/a Participante: | Edad: | Sexo: |
| Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres | | |
| Institución: | | |

Instrucciones para el/la participante: Elabore una propuesta que incluya acciones estratégicas para fortalecer los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito, de acuerdo a los siguientes puntos.

Tiempo para realizar la actividad: 45 minutos.

| EL Plan de Acción debe contener lo siguiente: | Cumplimiento | | Ponderación |
|--|--------------|----|-------------|
| | SI | NO | Valor |
| 1.- Plantear la detección de una necesidad social | | | 1 |
| 2.- Plantear acciones estratégicas a corto plazo reales | | | 1 |
| 3.- Las acciones a establecer deben beneficiar a las Mujeres | | | 1 |
| 4.- Se deben contemplar los derechos asertivos | | | 1 |
| 5.- Las acciones deben promover el Liderazgo de las Mujeres | | | 1 |
| 6.- Se puede abarcar cualquier temática impartida en el curso para reforzar la propuesta | | | 1 |
| 7.- Debe contribuir al impulso de las mujeres a la participación social y/o política | | | 1 |
| 8.- Y debe estar enfocada a realizarse de manera conciliatoria | | | 1 |
| TOTAL | | | |



EVALUACIÓN INTERMEDIA (FORMATIVA)

“INSTRUMENTO 3”

LISTA DE COTEJO “GUIÓN DE RESPUESTA”

Fecha: _____

| | | |
|---|--------------|--------------|
| Nombre del/la participante: | Edad: | Sexo: |
| Nombre del Curso: Liderazgo en las Mujeres | | |
| Institución: | | |

Instrucciones para evaluar: Señale con una X en la columna sí considera que las y los participantes responden de acuerdo a los objetivos que se plantearon en la elaboración de la propuesta.

- 1.- El siguiente instrumento se aplicara al término del ejercicio del subtema 3.3.
- 2.- Solicite a las/los participantes elaboren una propuesta que incluya acciones estratégicas para fortalecer los derechos asertivos y la participación social de las Mujeres por medio escrito..
- 3.- El siguiente plan de acción se entregará uno a cada equipo, solicitando que cada participante la llene de manera individual.
- 4.- Evalúe resultados

Instrucciones: Señale con una X en la columna sí considera los participantes responden de acuerdo a los objetivos que se plantearon en la elaboración de la propuesta

LISTA DE COTEJO

| EL Plan de Acción CONTIENE: | Cumplimiento | | Ponderación |
|--|--------------|----|-------------|
| | SI | NO | Valor |
| 1.- Realizan la detección de una necesidad social | | | 1 |
| 2.- Plantean acciones estratégicas a corto plazo reales | | | 1 |
| 3.- Las acciones benefician a las Mujeres | | | 1 |
| 4.- Contemplan los derechos asertivos | | | 1 |
| 5.- Las acciones están orientadas a promover el Liderazgo de las Mujeres | | | 1 |
| 6.- Consideran las temáticas impartidas en el curso | | | 1 |
| 7.- La propuesta contribuye al impulso de las mujeres a la participación social y/o política | | | 1 |
| 8.- La propuesta considera se realice de manera conciliatoria | | | 1 |
| TOTAL | | | 1 |

Nota: el valor de la ponderación se considera solo si se cumple de forma positiva.

Ponderación: 10= 100%

| Calificación | Rangos de Conocimiento |
|--------------|------------------------|
| 8 | Muy satisfactorio |
| 7 | Satisfactorio |
| 5-6 | Regular |
| 3-4 | Poco satisfactorio |
| 0-2 | Nada satisfactorio |

OBSERVACIONES: _____



Nombre del Evento: _____

REGISTRO
“Evaluación de Actividad de Capacitación”

Fecha: _____

Lugar: _____

Edad: _____ Sexo (M/H): _____

Con el objetivo de mantener nuestro proceso de mejoramiento continuo, por favor conteste la siguiente evaluación de la manera más sincera. No es necesario escriba su nombre, solamente escriba los datos que se mencionan en el cuadro ubicado en la parte superior. Toda sugerencia adicional que nos proporcione se le agradecerá, y se tomarán en cuenta para mejorar la calidad del curso. Muchas Gracias. Para este fin utilice la siguiente escala para evaluar el concepto, marcando con una X la columna que así considere.

| Concepto | Escala | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Muy Bien | Bien | Regular | Mal | Muy mal |
| El curso cumplió con los objetivos de aprendizaje esperados por usted. | <input type="checkbox"/> |
| Los contenidos vistos fueron novedosos para usted | <input type="checkbox"/> |
| Los contenidos tratados en el curso son aplicables en sus tareas actuales, permitiendo mejorarlas. | <input type="checkbox"/> |
| Se cumplieron con aspectos de comodidad requeridos: luz, calefacción, mobiliario adecuado, etc. | <input type="checkbox"/> |
| El soporte tecnológico fue adecuado para los fines requeridos en esta capacitación. | <input type="checkbox"/> |
| La ubicación del lugar permitió el acceso oportuno para la realización de la actividad. | <input type="checkbox"/> |
| Considera que el/la facilitador/a motivo al grupo de manera adecuada | <input type="checkbox"/> |
| Considera que el/la Facilitador/a realizó de manera adecuada la resolución de dudas | <input type="checkbox"/> |
| El Material didáctico utilizado durante el curso fue el adecuado | <input type="checkbox"/> |
| Hubo claridad en la exposición respecto al uso del lenguaje y utilización de conceptos | <input type="checkbox"/> |

Comentarios y/o sugerencias:



FUENTES DE INFORMACIÓN

Páginas de Internet Consultadas del 16 al 19 de diciembre de 2010.

<http://www.wri-irg.org/node/8383>. Concepto de género.

http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm

<http://www.igualdadened.com/index.php/ambito-laboral/trabajoempleo/168-division-sexual-del-trabajo>

<http://www.fmujeresprogresistas.org/poder.htm>

<http://www.liderazgofemenino.com/inicio.php?idcont=3&idsubcont=41&idioma=es>

<http://antiguo.itson.mx/oa/objetos/ComunicAsertiva.html>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Asertividad>

http://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones

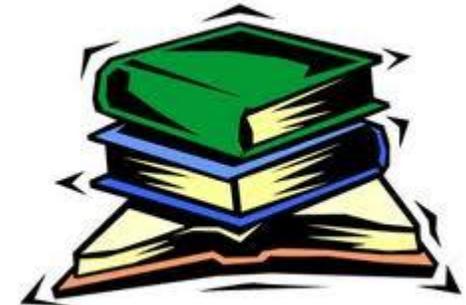
<http://www.apuntesgestion.com/2008/09/17/el-abc-en-la-toma-de-decisiones-hacer-un-listado/>

www.acorde.or.cr/articulos/Liderazgo,%20asertividad.doc

<http://www.scribd.com/doc/21614604/actividades-GENERO-ROLES-Y-SEXISMO>

http://www.tendencias21.net/Las-mujeres-estan-mas-dotadas-para-negociar_a2383.html

<http://www.gerza.com/>



Libros:

- Zapata- Martelo Emma y otros, Las Mujeres y el Poder, contra el patriarcado y la pobreza. Edit. Plaza y Valdés, 2002 México D.F.
- Castañeda Luis, El Líder en Acción, situaciones que enfrenta el líder, conducta y acciones del líder ante las situaciones, reacciones de su gente. Ediciones Poder, 2000. México D.F.
- Rojas Trujillo. Psicología Social y nuevo líder. Colección aula abierta, cooperativa editorial magisterio. 2002
- Inmujeres. Glosario de Género, 2007. México D.F.