

Mujeres y Participación

Para la Acción en Salud



Guía de Capacitación

BOLIVIA 2006

Título: "Mujer y Participación"
Para la Acción en Salud
Guía de Capacitación

Coordinación Interinstitucional: Sra. Jacqueline Rocabado de Martinez
Presidenta ACOBOL
Dr. Omar Rocha R.
Gerente ACOBOL
Dra. Dora Caballero
OPS/OMS
Lic. Francly M. Venegas
Responsable de Salud Mental - Violencia Género

Elaboración y Sistematización: Ing. Jacqueline Durán Cossio
Responsable de Proyecto Audiencias Públicas
ACOBOL
Dr. Dora Caballero
OPS/OMS

Control de Edición: Dra. Dora Caballero OPS/OMS
Ing. Jacqueline Durán Cossio -ACOBOL

Depósito Legal: 4-1-1167-06
ISBN: 99905-884-1-4

1ra. Edición:

FICHA BIBLIOGRAFICA

BO Caballero, Dora OPS/OMS. Duran Cossio Jacqueline
HQ1154 ACOBOL
C112m Mujer y Participacion para la accion en salud: Guia de Capacitacion/
Dora Caballero, Jacqueline Duran Cossio. - La Paz; OPS/OMS 2005
100p graf.
I Mujeres
II Autoimagen
III Liderazgo
IV Derechos Humanos
I.T.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	5
A MANERA DE INTRODUCCIÓN.....	7
PRIMERA PARTE:	
I) CONSIDERACIONES BÁSICAS SOBRE LA CAPACITACIÓN	
1.1 LA CAPACITACIÓN.....	11
1.2 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	13
1.3 TEMAS DE LA CAPACITACION	13
1.4 METODOLOGÍA	15
SEGUNDA PARTE:	
II) DESARROLLO DE LOS MÓDULOS	
2.1 GÉNERO Y DESARROLLO.....	19
2.2 DERECHOS A LA SALUD DE LAS MUJERES.....	43
2.3 AUTOESTIMA.....	65
2.4 LIDERAZGO	87
2.5 COMUNICACIÓN.....	103

PRESENTACIÓN

Los módulos que se presentan a continuación, son el resultado del proceso que se desarrolló a partir del año 2004 mediante la implementación de “Audiencias Públicas Municipales para una – Participación de la Mujer en el Seguimiento a la Aplicación de Políticas Públicas en Salud”. En esa oportunidad a través de un diagnóstico se pudo evidenciar que las mujeres, representantes de organizaciones comunitarias, de juntas vecinales, club de madres y de comunidades indígenas no participaban o lo hacen con muchas dificultades, en los procesos de planificación y de seguimiento a la aplicación de políticas públicas en el ámbito municipal.

De acuerdo al diagnóstico mencionado, esa falta de participación activa, sin intervenciones concretas y toma de decisiones; se origina en los roles subordinados que las mujeres asumen y las coloca en posiciones de desventaja en niveles educativos, acceso a salud, inserción laboral y pobreza.

Los roles de subordinación que asumen las mujeres se profundizan aún más cuando se ligan a otros aspectos como el origen rural, la baja autoestima, los bajos niveles de conocimiento (por las altas tasas de analfabetismo en mujeres) y relativo acceso a la información (derechos, salud sexual y reproductiva, salud preventiva, violencia, etc.).

Con base en los insumos recopilados, se pudo elaborar este instrumento de capacitación dirigido a mujeres que integran organizaciones comunitarias, con el propósito fundamental de potenciar su participación en el seguimiento a la aplicación de políticas públicas en salud y la planificación de acciones específicas en ámbitos locales.

En la seguridad, que las Asociaciones Departamentales de ACOBOL conjuntamente las y los Gerentes de Red de Servicios de Salud, realizan todos los esfuerzos para

aplicar estos módulos en procesos de capacitación de grupos de mujeres; les exhortamos a seguir contribuyendo para mejorar la posición y la condición de las mujeres en nuestro país.

Jacqueline Rocabado de Martinez
PRESIDENTA ACOBOL

A MANERA DE INTRODUCCIÓN

En Bolivia, los marcos normativos dados por las leyes de Participación Popular, Descentralización, Ley de Municipalidades, Ley de Agrupaciones Ciudadanas y otras, permitieron incorporar nuevos actores sociales en espacios de participación, Sin embargo, a más de diez años de implementadas estas reformas, no se hace evidente una participación activa y efectiva de las mujeres en estructuras de poder y decisión tanto en las comunidades, municipios o regiones de nuestro país. Es decir, que una gran mayoría de las mujeres quedan fuera de los espacios de poder, espacios de planificación y control o seguimiento a la aplicación de políticas públicas.

En ese marco, la Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL), apoyada por la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS y en coordinación con el Ministerio de Salud y Deportes, desarrolló una estrategia con participación de las mujeres Concejalas y mujeres de la sociedad civil, para el seguimiento a la aplicación de políticas públicas en salud, mediante la construcción de una metodología y la aplicación de la misma en municipios piloto. Esta estrategia se denominó: “Audiencias Públicas Municipales en Salud”. En el proceso de validación de la metodología, adicionalmente se aplicó un diagnóstico en los municipios piloto de (Santa Cruz), Potosí, Oruro, Llalagua, Padilla y otros) sobre la participación de las mujeres de comunidades de pueblos indígenas y de organizaciones sociales en general.

Al respecto, se evidenció que la poca o nula participación de las mujeres en estos espacios, pese a contar en marcos legales y jurídicos amplios; se debe principalmente a factores o barreras que tienen que ver:

- Con los roles subordinados que asumen las mujeres en la familia.
- La baja autoestima que van acumulando a lo largo de su vida.
- Los bajos niveles de conocimiento respecto a sus derechos.
- Las limitaciones que tienen para comunicarse en su entorno.

Identificados estos elementos, se elaboró el presente instrumento de capacitación, que tiene como principal objetivo potenciar a las mujeres de las comunidades de pueblos indígenas y representantes de organizaciones de la sociedad civil para contribuir a un mejor desempeño de las mujeres en ámbitos públicos.

Este instrumento esta organizado a manera de “Guía” y consta de cinco módulos con temas seleccionados de acuerdo a las barreras identificadas por las propias mujeres que participaron del propio diagnostico.

Los contenidos temáticos están referidos a:

- Consideraciones básicas de la capacitación destinado a facilitadores/as.
- Módulos de contenidos sobre: Género y Desarrollo, Los Derechos y la Salud de las Mujeres, Autoestima, Liderazgo y Comunicación.

Cada módulo a su vez se organiza de manera esquemática: Nombre del tema, Objetivos del Módulo, Contenido del Módulo y finalmente un ejercicio de aplicación orientado hacia cambios de actitud.

Este conjunto de temas serán aplicados mediante el trabajo de capacitación de facilitadores de ACOBOL en coordinación con las gerencias de redes de salud del sistema público.

Primera Parte



Consideraciones Básicas de la Capacitación

1.1 La capacitación

Las condiciones de desequilibrio o de brechas sociales y de género que afectan las condiciones de vida de muchas mujeres y que se ven reflejadas especialmente en su salud, muestran la necesidad de promover acciones de fortalecimiento para su autocuidado. La capacitación para los grupos más excluidos o afectados por estas diferencias, es entonces un desafío casi permanente.

En este marco, es necesario tener en cuenta que las actividades de capacitación deben considerar las vivencias de las personas participantes y estimular el análisis crítico y propositivo de las mujeres para generar a partir de sus conocimientos, saberes y limitaciones, elementos que permitan crear las condiciones que faciliten cambios positivos para contribuir al desarrollo integral de estos grupos.

 **¿Qué es la capacitación?**



Es un proceso de enseñanza y aprendizaje, especialmente con personas adultas que ya cuentan con conocimientos y experiencias propias.

 **¿Qué permite la capacitación?**

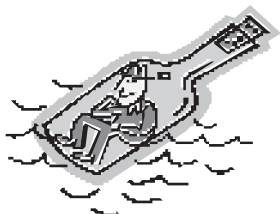


Promueve y desarrolla conocimientos habilidades y destrezas en un grupo determinado de personas respecto a temas de interés que les permita fortalecer su desempeño para cambiar y mejorar la realidad en que viven.

Las fases en un proceso de capacitación

Para desarrollar un proceso de capacitación se reconocen tres fases con objetivos propios.

PRIMERA



Identificar problemas o limitantes entre las participantes, que no les permiten desarrollar acciones y actitudes positivas que mejoren su vida, su posición y condición.

SEGUNDA



Proporcionar información para motivar el cambio personal y de grupo. Mediante el conocimiento se podrá desarrollar fortalezas y destrezas (Empoderamiento)¹ para su autonomía.

TERCERA



Actuar y planificar acciones que respondan a las necesidades de cambio identificadas incorporando habilidades y destrezas.

¹Empoderamiento:

Se refiere a la consecución de la autonomía personal mediante el desarrollo y la utilización de habilidades que favorezcan la salud. Es un proceso concebido para restaurar la capacidad de tomar decisiones y hacer que la persona tenga confianza en si misma, así como adquiera habilidades necesarias que la capaciten para decidir qué medidas tomar respecto a su vida, su salud, la de su familia y la comunidad. Promoción de la salud: Una antología - OPS, publicación científica N-557. 1996.-

1.2 Objetivos de la Capacitación.

Proporcionar un instrumento que contribuya a mejorar la participación de las mujeres líderes de organizaciones comunitarias, de pueblos indígenas y mujeres de las sociedad civil en general en los procesos de aplicación y seguimiento de políticas de salud en el ámbito local.

Población a la que está dirigida la Guía

La presente guía está destinada:

Las Concejalas de los municipios rurales de Bolivia, técnicos o técnicas Departamentales de ACOBOL y gerentes de redes de servicios de Salud.

1.3 Temas de la Capacitación

- Género y Desarrollo
- Derechos a la salud de las Mujeres
- Autoestima
- Liderazgo
- Comunicación

Estos temas surgen de los problemas identificados en un diagnóstico realizado en municipios priorizados. A continuación el cuadro muestra diferentes areas críticas que deben ser cubiertas por el proceso de capacitación.

RESUMEN DE ÁREAS CRÍTICAS IDENTIFICADAS

TEMA SELECCIONADO PARA LA CAPACITACION	DESCRIPCIÓN DEL ÁREA CRÍTICA IDENTIFICADA
GÉNERO Y DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ● Desconocimiento sobre roles y estereotipos que condicionan relaciones de inequidad entre hombres y mujeres. ● Falta de reconocimiento del trabajo productivo que realizan las mujeres en sus comunidades, hogares y municipios. ● Las brechas de género existentes que colocan a la mujer en situación de desventaja.
AUTOESTIMA	<ul style="list-style-type: none"> ● La falta de valorización personal ● La falta de capacidad para reaccionar ante situaciones adversas. ● El creer que por ser mujer no se puede asumir responsabilidades mayores.
LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> ● La falta de participación activa y efectiva en espacios de decisión, tanto en las comunidades, como en el municipio y en la región. ● La falta de organizaciones de mujeres capacitadas para actuar como interlocutoras con otras organizaciones e instituciones.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● La gran mayoría de las mujeres que asisten a las reuniones o espacios de participación comunitaria o municipal, se quedan calladas, no son capaces de proponer y menos de defender sus posiciones o propuestas. ● El miedo que afrontan al hablar en público
DERECHO Y LA SALUD DE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> ● Gran parte de las mujeres del área rural, desconocen sus derechos y Leyes vigentes, especialmente a las que hacen a su bienestar y salud.

1.4 Metodología

Los eventos de capacitación se realizarán de manera “Participativa”, en grupos de no más de 20 personas para favorecer el diálogo, la reflexión y los intercambios de conocimientos.

Se sugiere sesiones de a media jornada por cada tema para evitar el cansancio y no interferir en las labores de las participantes.

Los y las organizadores de estos eventos otorgarán certificados de participación a los asistentes.

El rol de la Facilitadora/or en el proceso de capacitación

- Exposición de los contenidos de los módulos.
- Apoyo en la reflexión de los temas.
- Proporcionar información que mejore la comprensión de los temas.
- Ayudar a incorporar conocimientos y reflexiones mediante ejemplos para el desarrollo de destrezas y habilidades.
- Organizar el salón y los materiales necesarios.

Segunda Parte



Desarrollo de Módulos

Modulo 1



Género y Desarrollo

PROYECTO

➤ OBJETIVOS DEL MÓDULO

Área	Resultados que obtendrán las participantes
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes conocen los conceptos básicos respecto a Género y Desarrollo.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes cuentan con habilidades para identificar situaciones de inequidades de género en sus comunidades y municipios.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes están en condiciones para incorporar consideraciones de género en el que hacer comunitario y municipal.

➤ CONTENIDOS DEL MÓDULO

- Entrando al tema.
- Bases Conceptuales.
- Relaciones de género.
- ¿Dónde aprendemos el género?.
- Roles de Género.
- Género y Desarrollo.
- Ejercicio de aplicación.

Entrando al tema

En las últimas décadas la participación de la mujer en el desarrollo de los pueblos y comunidades ha sido objeto de múltiples estudios a través de diferentes enfoques.

Uno de ellos corresponde al de “Género en el Desarrollo”. Este enfoque surge como una respuesta a la exclusión de las mujeres en los procesos de desarrollo, tratando de implementar programas y proyectos que corrijan esta situación y mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

Las precarias condiciones de vida de muchas mujeres dadas por su condición de pobreza, de educación y de salud, pueden explicarse a partir de las relaciones sociales dados entre hombres y mujeres que generalmente relegan a las mujeres poniéndolas en condiciones de desventaja y subordinación, respecto a la toma de decisiones, acceso, distribución y control de los recursos que promueven el desarrollo (educación, trabajo, etc.)

Este enfoque de “género en el desarrollo”, intenta dar respuesta a las interrogantes sobre las causas de las desigualdades entre hombres y mujeres en función de su sexo, reconociendo que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales (producto de un aprendizaje).

En este marco este módulo pretende entregar elementos para comprender mejor conceptos básicos relacionados con el enfoque de género y desarrollo.

Bases Conceptuales

¿Qué es género?

Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales que la sociedad asigna diferenciadamente a hombres y mujeres. Estas características no se traen desde el nacimiento y no son biológicas. El género se refiere también a los roles y atributos de hombres y mujeres en función de su sexo.

Esto significa, que hombres y mujeres aprendemos a comportarnos de maneras distintas, según las normas que las sociedades consideran como propio de varones y propio de mujeres. La importancia de esto radica en que, muchas veces por estas normas se crean condiciones de desventajas especialmente para las mujeres (Ej: “Para que va a estudiar la mujer si después se va a casar”).

¿Qué es Sexo?

Es el conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a mujeres y hombres como seres distintos anatómicamente y fisiológicamente. Todos los seres humanos nacemos con características sexuales femeninas o masculinas.

Esto significa, que en todas las sociedades y culturas, hombres y mujeres de sexo diferente, dependen de la forma y funcionamiento de sus órganos sexuales. Este atributo se lo trae en el nacimiento.

¿Cuáles son las diferencias entre género y sexo?

Género:

- Es una construcción cultural.
- Se aprende a ser mujer o a ser hombre.
- El género es dinámico, crea relaciones entre mujeres y hombres.
- Las características de género se pueden modificar

El comportamiento, las actitudes, las habilidades, las inclinaciones vocacionales, las maneras de sentir, son determinadas por la sociedad, por el ambiente que rodea a las personas. Están relacionadas con lo que la sociedad permite que hagan los hombres y las mujeres. Puede cambiar o resistirse al cambio, de acuerdo a la época, a la cultura, al lugar y otras condicionantes históricas sociales.

No es visible a simple vista porque no tiene que ver con la apariencia física de las personas, tiene que ver con sus comportamientos, actitudes, sentimientos y pensamientos.

Ejemplo:

Mujeres y Hombres pueden realizar tareas domésticas en el hogar como cocinar, lavar y cuidar niños.

Sexo:

- El sexo es una característica biológica
- El sexo está dado por los genes

Ejemplo:

Solo las mujeres se embarazan y dan a luz

Relaciones de género

En nuestra sociedad las diferencias de sexo y género muchas veces provoca desvalorización de las capacidades de la mujer y de sus aportes. Esto es, generan relaciones de género desiguales. Esta situación coloca a la mujer en una franca situación de dependencia, subordinación y desventaja en los procesos de desarrollo, frente a la posición del hombre.

Ejemplos:

- Hay más mujeres analfabetas que hombres analfabetos
- Las mujeres tienden a una menor inserción laboral que los hombres
- Las mujeres para sus problemas de enfermedad, tienen menos oportunidades que los hombres para ser atendidas.

Reconociendo que las sociedades y las culturas son dinámicas, se puede asegurar que las relaciones de género varían según el contexto, por ello, hombres y mujeres pueden tener relaciones de género de “discriminación” o de mayor “igualdad”.

La discriminación de género se da, cuando se valora positivamente a un género y negativamente al otro. Esto ocurre cuando se considera que los hombres son superiores a las mujeres en diferentes casos y circunstancias.

La discriminación de género se manifiesta en diferentes actitudes, costumbres, valores, comportamientos.

Ejemplo:

- No se permite a las mujeres tomar decisiones en las diversas organizaciones comunitarias o se desvaloriza su opinión.
- Se afirma que los hombres son más inteligentes que las mujeres.
- Se considera que el hombre tiene derecho a ejercer violencia contra su pareja.
- Se da preferencia a los hijos varones para el ingreso a la escuela y se considera que la educación formal de las hijas mujeres no tienen importancia.

Sistema sexo-género

El sistema “sexo-género” asigna características psico-sociales diferentes a mujeres y los varones determinando lo femenino y lo masculino en la sociedad. Es decir que se generan ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es propio para cada sexo. A partir de esta diferencia se han atribuido derechos, responsabilidades, restricciones y recompensas diferentes para cada sexo.

De esta manera; lo “femenino” y “masculino” generan prejuicios y estereotipos que afectan el libre desarrollo de hombres y de mujeres, se generan normas sociales que establecen límites en los comportamientos de hombres y mujeres.

Estereotipo:

Es una idea que se fija y se mantiene a través del tiempo. Esta idea o imagen se reproduce y se extiende a un grupo de personas. El problema se presenta cuando estas ideas son erróneas y pueden crear situaciones de discriminación.

Ejemplos de los estereotipos masculinos y femeninos tradicionales

Estereotipos Masculinos	Estereotipos Femeninos
Estabilidad Emocional	
Firme, decidido, tranquilo, equilibrado.	Emotiva, sensible, temerosa, cambiante.
Capacidades Intelectuales	
Inteligente, creativo, objetivo, lúcido, mente científica, matemática, capacidad para teorizar y razonar.	Intuitiva
Autonomía - Dependencia	
Independiente, aventurero, patriota, luchador, valiente, gusto por el riesgo, ser para sí.	Dependiente, sumisa, necesidad de apoyo, de agradar, ser para otros.
Autoestima – afirmación de sí	
Necesidad de poder, éxito, prestigio, celebridad, necesidad de realizarse, de autoestimarse.	Débil, insegura, necesita protección.
Agresividad	
Combativo, luchador, competitivo.	Astuta, manipuladora.
Niveles de actividad	
Activo	Pasivo
Sexualidad - Afectividad	
Centrado en el sexo	Tierna, dulce, púdica, necesitada de amor, seductora, necesitada de ser madre.
Trabajo en el hogar	
El hombre espera que en el hogar se le atienda	La mujer en el hogar debe realizar las labores de casa como lavar, planchar, cocinar y atender al esposo e hijos.

¿Dónde aprendemos las características de género?

Se refiere a los ámbitos de la vida donde aprendemos y enseñamos las características de género:

En la Familia



Las conductas y relaciones transmitidas por los padres a las hijas e hijos.

Ejemplo:

Los hijos juegan fuera de la casa a la pelota, las hijas juegan dentro de casa cocinando y con muñecas.

En la Escuela



La diferencia en el trato de las y los maestros a las alumnas y alumnos.

Ejemplo:

Las mujeres aprenden en áreas técnicas bordados, tejidos, repostería. Los hombres aprenden carpintería, soldadura.

En el Trabajo



Las diferencias de trato de los empleadores a hombres y mujeres.

Ejemplo:

Las mujeres muchas veces tienen que soportar acoso sexual para mantener su trabajo.

Los hombres acceden más fácilmente a cargos importantes de decisión.

Los Medios de Comunicación



Los mensajes que transmiten estereotipos y refuerzan situaciones de subordinación de las mujeres.

Ejemplo:

Promoción regalos como cocinas, planchas para el día de la madre.

Para el día del padre, promocionan regalos más personales como relojes, carros, etc.

En afiches para el área rural, la mujer siempre es fotografiada con niños, en la escuela o en centros de salud.

El hombre sale en los afiches, con tractores, mochilas de fumigación o herramientas de trabajo productivo.

Las Relaciones Sociales

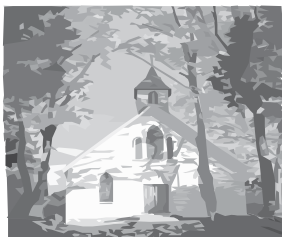


Las diferencias de trato y de oportunidades que se dan a hombres y mujeres dentro de un mismo grupo.

Ejemplo:

Son hombres, los que generalmente ocupan cargos de prestigio e importancia, como en los sindicatos, juntas vecinales y otros.

La Iglesia



De acuerdo a la doctrina que prediquen.

Ejemplo:

“La mujer debe seguir al hombre”...

“Solo los hombres ejercen el sacerdocio”...

Roles de género

Tanto hombres como mujeres trabajan para generar recursos económicos que sostengan a sus familias, pero el trabajo es diferente en naturaleza y valor. Estas diferencias son importantes cuando se analizan relaciones de género.

Las sociedades asignan diferentes papeles, funciones, responsabilidades, actividades y poderes a hombres y mujeres de acuerdo a lo que se considera “apropiado” a cada uno de ellos, es decir que se da un valor social diferente a cada uno.

A esto se denomina división sexual del trabajo o división genérica del trabajo que corresponde de manera específica a cada cultura y momento histórico. Es decir, puede variar de una cultura a otra y de un momento histórico a otro. En nuestra cultura puede variar de comunidad a comunidad y se adapta a las condiciones de cada hogar dentro de las comunidades.

En las economías capitalistas, el trabajo que realizan hombres y mujeres se ha dividido en tareas “Productivas” y “Reproductivas”. Existe un tercer trabajo denominado de “Gestión Comunal”.

Rol Reproductivo

Está relacionado con la reproducción biológica y todas las actividades necesarias para garantizar el bienestar y la sobrevivencia de la familia, como ser: crianza y educación de los hijos e hijas, preparación de alimentos, aseo de la vivienda y cuidado del hogar en el general.

Se desarrolla en el ámbito privado del hogar y es generalmente asignado a las mujeres como prolongación de su capacidad biológica de procreación.

Este rol, pese a ser la base de la producción, no recibe reconocimiento económico ni tiene la misma valoración que el rol productivo



Familia



Actividades cotidianas del hogar

Rol Productivo

Son actividades que incluyen la producción de bienes y servicios, generan ingresos económicos, dentro de estos roles se consideran: actividades agrícolas, industriales, comerciales, de la construcción etc.



- Tradicionalmente ha sido asignado a los hombres y repercute en el acceso a diversidad de recursos materiales, políticos, etc.
- Las mujeres también asumen este rol, aunque no reciben la misma valoración ni remuneración.

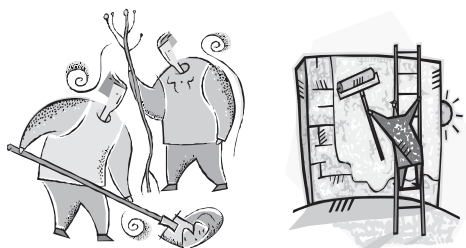
Son actividades que generan ingresos



Rol de Gestión Comunal o Pública

Son las actividades comprendidas como voluntarias y se realizan para aportar al desarrollo o a la organización política de la comunidad o colectividad a la que se pertenece. Hombres y mujeres desarrollan actividades de gestión pública, aunque en general solo se reconoce la participación de los hombres. Ej.: Presidente de junta vecinal: hombre

El rol de la mujer en la gestión pública tiene que ver con:



Toda actividad que tiene que ver con el desarrollo de la comunidad

- La ciudadanía política, participación en la actividad política en la legislación y justicia.
- La ciudadanía económica, participación en el desarrollo económico, desarrollo rural, del medio ambiente, etc.
- Ciudadanía social, participación en educación, salud, vivienda, servicios básicos, comunicación cultural y deportes.

En el caso de las mujeres este rol se ejerce casi siempre de manera voluntaria, generalmente está dirigido a garantizar el aprovisionamiento de servicios como salud, educación, agua potable, etc. Este rol es considerado como natural, y de apoyo, donde en la mayoría de los casos no se asigna a la mujer cargos de representación y de toma de decisiones.

Propósito de la identificación de los Roles



El principal propósito de identificar los roles es el de hacer visible el trabajo no reconocido de las mujeres, por otra parte permite:

- Reconocer el trabajo reproductivo como una contribución necesaria al desarrollo y al funcionamiento de la sociedad.
- Identificar que habitualmente las mujeres realizan mas de dos roles (productivo y reproductivo).
- Evitar estereotipos que pueden afectar a un normal desarrollo y crecimiento personal de las mujeres y hombres.

Género en el Desarrollo

Entendemos como “Desarrollo”: Al proceso de incrementar las posibilidades de elección de las personas, no solo las que permiten incrementar el ingreso sino también la oportunidad

razonable de las personas para desarrollar su potencial y llevar una vida productiva y creativa según sus necesidades e intereses. (Amartya Sen)

Las mujeres siempre han sido un pilar importante de los procesos de desarrollo, sin embargo la manera en que se las consideró en estos procesos ha variado a través del tiempo.

- En una primera etapa se las consideraba un sujeto pasivo del desarrollo y su aporte estaba centrado principalmente en su rol reproductivo.
- En la actualidad se va reconociendo su rol productivo como un pilar de desarrollo económico.

En los años 80' surgen diferentes estudios de género, siendo los mismos un aporte importante para entender y proyectar los procesos de desarrollo de las comunidades y los países. Estos estudios permitieron analizar de manera diferenciada las necesidades de sus habitantes. Con estos análisis y estudios, las mujeres comienzan a ser consideradas en función del enfoque de "género en el desarrollo".

El enfoque de género en el desarrollo, reconoce que existe "desigualdad" entre hombres y mujeres, determinando una "desigualdad" en la distribución de los beneficios del desarrollo.

Este enfoque sostiene también que la falta de reconocimiento de las capacidades de las mujeres y las limitaciones que enfrentan para incorporarse en el ámbito público (roles productivos) fueron una barrera para el desarrollo de las naciones.

Entonces por medio de "género en el desarrollo" se pretende dar respuesta a problemas de "desigualdades de género" que originan las brechas entre hombres y mujeres, de tal manera que exista:

- Una distribución más equitativa (más justa) de oportunidades en todos los ámbitos de la vida tanto para hombres como mujeres.
- La posibilidad de decidir el futuro de la comunidad en igualdad de condiciones, con una participación equitativa en los espacios de poder, en las instancias donde se deciden y asuman responsabilidades.

- Modelos de desarrollo que se base en el mejoramiento de la calidad de vida con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Procesos de planificación de desarrollo y distribución de recursos en los municipios con la incorporación de consideraciones igualdad y equidad de género.

¿Qué son las Brechas de Género?

Las brechas de género son las diferencias que existen entre hombres y mujeres, en relación a las oportunidades y al acceso a recursos que permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Las mujeres frecuentemente están en desventaja para acceder a dichos recursos (salud, educación, trabajo, etc.). Por eso, habitualmente cuando se habla de género se pone énfasis en ellas.

El análisis de género nos permite identificar estas desventajas y proponer acciones que mejoren la situación y condición de las mujeres.

Acceso y Control sobre los recursos

Hombres y mujeres desempeñan diferentes roles en nuestra sociedad, esto implica diferentes niveles de acceso y control sobre los recursos. Estos recursos pueden ser:

Recursos económicos y materiales

Ejemplo:

Son los hombres los que tienen mayores oportunidades y facilidad para la inserción laboral remunerada, en este caso los recursos económicos de la familia está en poder del hombre.

La mujer en este caso, depende de la voluntad del hombre y de los recursos que este le otorga para la familia.

Muchas veces, los recursos económicos que le da el hombre a la mujer no alcanzan.

Recursos políticos

Ejemplo:

La participación de la mujer en espacios de decisión en diferentes niveles como en las organizaciones de la comunidad, representaciones políticas en el gobierno municipal, gobiernos regionales y representación nacional, es reducido.

Los partidos políticos asumen la “Ley de Cuotas”, que establece una participación mínima de 30% de participación de mujeres. En este caso será necesario analizar cuantas mujeres fueron propuestas como Alcaldesas y cuantas en Concejalías titulares en comparación con la postulación de los hombres en los cargos señalados.

Si se analiza la participación política de las mujeres en las organizaciones funcionales de los Cantones y Distritos y comunidades, la diferencia aún es mayor. Se observa en todos los cargos o en gran mayoría a dirigentes hombres.

Las mujeres generalmente, forman parte de organizaciones que están relacionadas con los roles reproductivos como organizaciones de salud, educación, club de madres.

Recursos internos

Los recursos internos tienen que ver con las capacidades personales, habilidades, destrezas y la valoración personal de cada una/uno. Son recursos “internos” por ejemplo :

La autoestima, la habilidad de liderazgo, la capacidad para expresar intereses propios; y participar activa y efectivamente en procesos de decisión.

Estos recursos se desarrollan de manera diferente, entre hombres y mujeres.



¿Qué nos dicen algunos datos sobre diferencias entre hombres y mujeres?

Educación:

- La tasa de analfabetismo a nivel nacional es mayor en mujeres que en hombres: 18.87% en mujeres y 6.76% en hombres.
- La tasa de término rural de la educación primaria llega a 49.1% (43.9% para las niñas y 53.9% en el caso de los niños)

Participación Política:

Concejales Titulares	Concejales Titulares	Total Concejales/las	% de Participación de Mujeres
337	1453	1.790,00	0.19

Fuente:ACOBOL 2005

Participación Económica:

- En Bolivia el 60.1% de hombres participan en actividades económicas, frente a 39,9% de mujeres.
- En el área rural la participación económicamente activa de hombres es de 94.2% y 77.4% para las mujeres.
- De los trabajadores no calificados el 71.6% son mujeres y el resto, hombres.
- Las remuneraciones de las mujeres están por debajo que el de los hombres.

Ejercicio de aplicación: Y ahoramirando al futuro.

Cómo trabajar el ejercicio:

Identificar con las participantes, los roles que desarrollan en el ámbito público y privado. Establecer el valor que se da a los roles desempeñados por las mujeres.

- La/el facilitadora deberá conformar 3 grupos de trabajo (no más de 8 participantes por grupo)
- Cada grupo organizado, (usando el diagrama del reloj), deberá identificar los roles que desempeñan las mujeres en el hogar (roles reproductivos, en el espacio 1 del gráfico y el momento en que se realiza), en el ámbito público o trabajo (roles productivos, en el espacio 2 del gráfico) y los roles de participación Comunal y Municipal (roles de gestión comunal, en el espacio 3 del gráfico). El trabajo es participativo y de análisis con todas las mujeres de cada grupo.
- Posteriormente cada grupo deberá presentar en plenaria los roles identificados. En este proceso, las mujeres van reconociendo todos los roles que cumplen durante el día, todos los días del año o por temporadas, en este caso como el reloj cuenta con 12 espacios también se lo puede considerar como meses del año paralelamente a las horas del día con mayor actividad.
- En la misma plenaria y posteriormente a las exposiciones, se realizará el análisis y valoración de roles. Los rangos de valoración van del 0 al 3 (ver matriz de análisis y valoración de los roles de la mujer).
- Finalmente para motivar el cambio de actitudes, se elabora otra matriz donde se identifican acciones positivas para lograr el reconocimiento de los roles que no son valorados en el hogar, la comunidad y el municipio (ver matriz de planificación de acciones positivas).

Tiempo de duración del ejercicio:

Se sugiere 2 horas, 1 hora de plenaria y 1 hora de elaboración de matrices.

Materiales a utilizar:

- ✓ Papelógrafos
- ✓ Marcadores
- ✓ Masking
- ✓ Tarjetas de color

Herramientas para el trabajo:

Los instrumentos que se presentan para la realización del ejercicio, permiten visualizar los roles productivos, reproductivos y de gestión comunal de las mujeres y los periodos en los que desarrollan estas actividades.

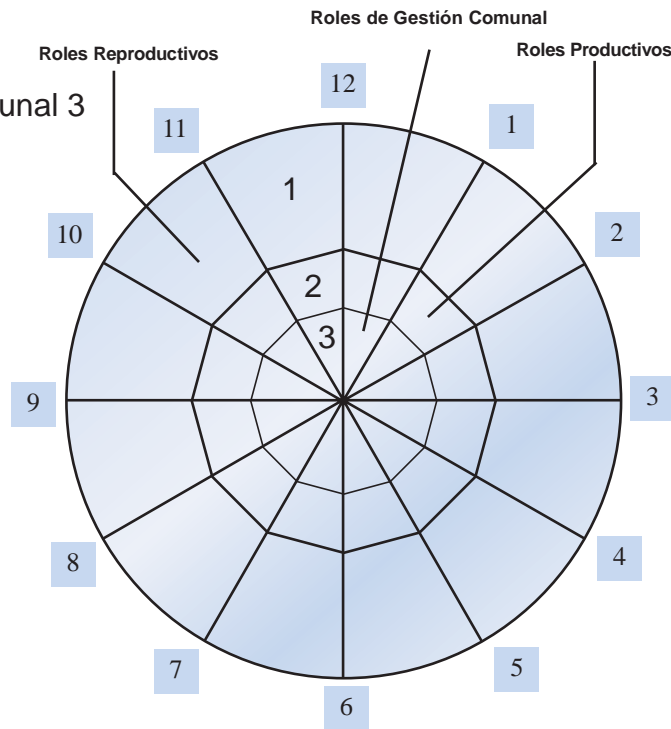
Permiten realizar el análisis y la valoración que el entorno le da a cada rol, e identificar acciones positivas para hacer que los roles no valorados sean reconocidos por las mismas mujeres y por el contexto que les rodea.

Diagrama “El reloj” con roles Productivos, Reproductivos y de Gestión Comunal

Roles reproductivos 1

Roles Productivos 2

Roles de Gestión Comunal 3



Fuente: Metodología de Planes y Propuestas Pro-Equidad de Género. (ACOBOL / PADEP / GTZ)

Matriz de análisis y valoración de los roles de la mujer

Este instrumento será utilizado después de las exposiciones de cada grupo en plenaria. La facilitadora/or motivará la participación de las mujeres mediante el análisis y valoración de los roles identificados por ellas mismas.

Este trabajo de análisis y valoración se realiza de manera conjunta con todos los grupos, mediante votación de acuerdo a los rangos de la valoración.

Para esta actividad la facilitadora presentará la siguiente matriz:

Roles	Actividades	Valoración en el hogar	Valoración en la comunidad	Valoración en el trabajo formal
Reproductivos				
Productivos				
Gestión Comunal				

Rangos de valoración de 0 a 3.

0 - no hay valoración (no le dan importancia)

1 - valoración mínima (poca importancia)

2 - valoración media (mediana importancia)

3 - valoración alta (muchísima importancia)

Matriz de planificación de acciones positivas

La facilitadora/or, promoverá en las participantes la búsqueda de propuestas de “acción pasiva” para cada uno de los roles no valorados. Las propuestas deben permitir en el corto y mediano plazo cambiar la situación negativa.

Para esta actividad la facilitadora presentará la siguiente matriz:

Roles No valorados	Planificando acciones positivas en el hogar	Planificando acciones positivas en la comunidad	Planificando acciones positivas con las autoridades del municipio y en el trabajo formal
Reproductivos			
Productivos			
Gestion Comunal			

BIBLIOGRAFIA

1. Bejarano, Maria Renée; Soriano, Rodolfo: Metodología práctica para la incorporación de género en proyectos de desarrollo rural: sistematización de la experiencia. pro – rural. --La Paz: MDH, 2002.
2. Instituto Vasco de la Mujer. Guía metodológica para integrar las relaciones de género en proyectos y programa de desarrollo. -- s.l.: Emakunde, 1998.
3. López Méndez, Irene; Sierra Leguina, Beatriz. Integrando el análisis de género en el desarrollo: Manual para técnicos de cooperación. -- s.l.: IUD/UCM, 2000.
4. Unidad de Políticas de Salud. Dar forma al cambio estructural: el papel de las mujeres. --s.l.: s.e., 1992.
5. Guzman; Porto Carrero. Género en el Desarrollo: una nueva lectura entre mujeres. -- Lima: s.e., 1998.
6. Escapa Rosa; Gonzales, Lázaro. Hacia la plena ciudadanía de las mujeres. -- s.l.: IEDB, 2004
7. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de Salud. Informe del sur comite especial sobre la mujer, la salud y el desarrollo. -- Washington DC.: OPS/OMS, 1994.
8. Bolivia. Organización Panamericana de la Salud. Servicios de salud con enfoque de género en el marco de atención primaria de salud. -- La Paz: OPS/OMS, 2004.
9. Bolivia. Instituto nacional de estadística. Censo nacional de población y vivienda 2001. --
10. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de Salud. Género, salud y desarrollo. Programa Mujeres Salud y Desarrollo. -- Washington DC: OPS/OMS, 1997

Modulo 2



Derechos a la Salud de las Mujeres

➤ OBJETIVOS DEL MÓDULO

Área	Resultados
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes conocen los Derechos a la salud de las mujeres.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes están en la capacidad de analizar el ejercicio de los Derechos a la salud.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Los participantes se comprometen a realizar acciones de abogacía para el ejercicio de sus derechos a la salud en los ámbitos donde desarrollan sus actividades (familia, comunidad y municipio).

➤ CONTENIDOS DEL MÓDULO

- Entrando al tema.
- ¿Qué son los Derechos Humanos?.
- Clasificación de los Derechos Humanos.
- Las mujeres y la salud.
- ¿Cómo estamos en Bolivia?.
- Ejercicio de aplicación.

Entrando al tema

La palabra “salud” significa “un estado de completo bienestar físico, mental y social; y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad¹”.

Este concepto, tan amplio, implica que los Estados tienen la obligación legal tanto de promover los servicios de salud, de protección social y de otros servicios afines.

El mejoramiento de la salud de las personas y de las mujeres en particular, no solo depende de la creación de servicios de salud física y mental, sino que es necesario garantizar la justicia de los cimientos sobre los que asienta la sociedad misma (ejemplo: distribución equitativa de recursos).

Los derechos aplicables a la salud de la mujer, podría decirse, comienza con la adopción de la Carta de las Naciones Unidas de 1945. Esta Carta, exige que las Naciones Unidas promuevan “niveles elevados y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, con el propósito de favorecer el respeto al principio de igualdad de derechos, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de ...sexo...”.

La Carta de las Naciones Unidas, de esta manera preparó el terreno para el desarrollo de otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los que a continuación se citan:

- Declaración de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (1993).
- Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena 1993) (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará, 1994).
- IV. Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Berjing, 1995), VII Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la CEPAL - Consenso de Lima (Lima 2000).

¹Organización Mundial de la Salud.

- Objetivos de Desarrollo del Milenio (Naciones Unidas 2000).
- XXIII. Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas “La Mujer en el año 2000, Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el Siglo XXI a Beijing + 5 (Nueva York 2000).

Bolivia ha ratificado todos estos instrumentos internacionales

Todos ellos exigen respeto a distintos derechos relacionados con la promoción y protección de salud de la mujer y prohíben la discriminación por motivos de sexo.

Bajo el enfoque de estos instrumentos internacionales se considera que la mujer, cuando es objeto de discriminación en razón de su sexo, se encuentra en desventaja con respecto a otros miembros de su familia, su comunidad y su sociedad. Cuando su familia, comunidad o sociedad se encuentra en desventaja en relación con otras familias, comunidades o sociedades, la mujer está expuesta a la suma de desventajas que dependen de características tales como la raza, la clase social y la situación geográfica (Ejemplo: se dice que la pobreza tiene cara indígena y de mujer...).

El concepto de “salud” entonces, va más allá de la eliminación de enfermedades para abarcar el bienestar físico, mental y social. Por ello, es necesario conocer los derechos humanos, los relacionados con la salud y los que promueven la promoción y protección de la salud de las mujeres. Entre estos se encuentran:

- El derecho a estar libre de toda forma de discriminación
- Los derechos relacionados con la libertad y la autonomía individuales incluidos los derechos a la propia vida, la libertad y la seguridad, a la familia y la intimidad, y a la información y la educación.
- Los derechos a la asistencia médica y los beneficios de los adelantos científicos
- Los derechos relacionados con la potestad de la mujer, incluidos el derecho a la libertad de pensamiento y reunión y el derecho a la participación política.

¿Qué son los Derechos Humanos?

Se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por Naciones Unidas en 1948:

“Son los derechos que tenemos todas las personas, sin importar el país ni la región donde vivimos, sin distinción de ningún tipo.

“Son los Derechos que cada Estado tiene la obligación de garantizar y vigilar en su cumplimiento”.

“Son Universales, son los Derechos de las humanas y humanos”

- Son Normas que garantizan a todo ser humano condiciones de convivencia, que permitan su desarrollo material y espiritual, satisfaciendo todas sus necesidades.
- Los Derechos son formas en las que regulamos nuestras relaciones con las demás personas en la sociedad.

Clasificación de los Derechos Humanos

Actualmente se reconocen tres tipos de Derechos:

• **Primera Generación - Derechos civiles y políticos**

Son los primeros en aparecer y están orientados a la protección de la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de las personas.

Estos derechos buscan proteger al individuo frente al Estado. Pone límites al poder público en su relación con los ciudadanos evitando los abusos de poder. Por tanto los derechos civiles y políticos los ejercen los individuos.

Dentro de los Derechos Civiles y Políticos se encuentran:

- El Derecho a la vida
- A la igualdad ante la Ley
- La libertad personal de pensamiento, de expresión

- A ser respetados y respetadas
- A la libertad de reunión
- A elegir y ser elegido
- A participar en asuntos públicos
- De respeto al individuo y la propiedad privada

• **Segunda Generación - Derechos Económicos y Sociales**

Buscan garantizar el bienestar económico, la justicia social y el acceso pleno a los beneficios de la cultura y la educación. Por tanto en este caso, estos derechos protegen tanto a las personas como a sectores colectivos o sociales.

El Estado tiene la obligación de actuar, tiene el deber de crear las condiciones, proporcionar los medios necesarios para satisfacer las necesidades básicas de la población.

Dentro de los Derechos Económicos y Sociales se encuentran:

- El Derecho al trabajo
- A condiciones de trabajo justas
- A la seguridad social a la educación y a la salud
- A la cultura, a la alimentación
- A la vivienda y el vestuario
- A la protección de la familia

• **Tercera Generación - Derechos de los Pueblos o de la Solidaridad**

Estos Derechos son el resultado de los cambios históricos y del reconocimiento de las necesidades de los pueblos. Hacen referencia al Desarrollo de los pueblos, la preservación del Medio Ambiente, la Autodeterminación, la Paz y el Respeto por la Diversidad Etnica y Cultura.

Dentro de los Derechos de los Pueblos se encuentran:

- La autoestima y la libre determinación
- Al desarrollo humano y sostenible

- A la igualdad en el plano internacional
- A la protección del medio ambiente
- Al progreso científico y sus aplicaciones
- A la paz, vivir sin violencia

Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos... sin distinción de sexo, color, raza, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

(Declaración de Derechos Humanos, aprobada en 1948)

“Todas y todos tenemos Derechos Humanos y Constitucionales.

Por tanto se puede decir que:

- Los Derechos humanos abarcan muchos aspectos y son universales, es decir que son para hombres y mujeres, sin distinción de credo, sexo, edad, estado civil, etnia, etc.
- Los Derechos Humanos se basan en la libertad, igualdad y dignidad como atributos fundamentales de las personas. Por todo esto, el respeto a los Derechos Humanos por parte del Estado y de todas las personas, es fundamental para garantizar la paz, la democracia y el desarrollo de los pueblos.

Las mujeres y la salud

Como se dijo anteriormente, la salud está relacionada con el “bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Es importante entonces, el bienestar social y no solo la “atención médica” de la enfermedad.

Si bien la ciencia médica ocupa un lugar esencial en la salud, la salud es el resultado de una combinación de factores biológicos (como es nuestro cuerpo humano), genéticos (qué

heredamos de nuestros padres), ambientales (ej.: vivimos en barrios con basuras) y socioeconómicos (tenemos escuelas en nuestra zona, tenemos trabajo, etc.).

Es decir, los elementos que condicionan la salud van más allá de los aspectos de las propias personas y tienen que ver con el reparto de la riqueza y el acceso a oportunidades de empleo, capacitación, educación, acceso a vivienda, etc.

Ahora bien, en algunas sociedades, las mujeres son consideradas aún seres insignificantes. En estos contextos, las mujeres suelen atribuirse escaso valor, aceptar como natural su supuesta situación de inferioridad, y a entender el nacimiento de sus hijas como un sufrimiento (ej.: “pobrecita, qué será de ella, nació mujercita”).

En muchas oportunidades también, las doctrinas legales, religiosas y culturales refuerzan la desvalorización de las hijas. Así por ejemplo, cuando la hija es joven supone una pérdida de dinero para la familia, porque si contrae matrimonio habría la necesidad de dar dotes. El dinero gastado en su educación, no vuela al hogar cuando ella se casa. Las hijas muchas veces, no merecen inversión alguna porque además pueden morir durante el embarazo, el parto o el puerperio.

Todos estos ejemplos de descalificación que suelen darse a las mujeres en algunas sociedades, repercute en la salud de las mismas. Así, si nace mujer, es posible que tenga poca educación, luego tendrá pocas oportunidades de trabajo, después si contrae matrimonio podrá ser subestimada (y sufrir violencia), si se embaraza tendrá pocos conocimientos para cuidarse adecuadamente y estará inexorablemente expuesta a enfermar y morir.

Por ello, las legislaciones sobre Derechos Humanos y Derechos a la Salud reconocen (y pueden mejorar) la necesidad de proporcionar intervenciones de alivio y prevención a la situación de salud de las mujeres.

A continuación, en el cuadro se identifica algunos momentos de la vida de las mujeres y aspectos que influyen negativamente en su salud; y que deben ser abordados desde una perspectiva de Derechos Humanos:

Momentos de la vida de la mujer	Aspectos que influyen negativamente en su salud
Infancia	<ul style="list-style-type: none"> • Descuido en su alimentación, desnutrición • Enfermedades, Infecciones no atendidas • Descuido en la educación • Maltrato • Infanticidio (forma de homicidio)
Adolescencia	<ul style="list-style-type: none"> • Embarazo precoz, deshonra en la familia • Mortalidad materna mayor en adolescentes • Abuso sexual • Presiones para que ejerzan prostitución • Riesgo de infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA • Se expone al uso de alcohol, tabaco y drogas
En la edad reproductiva	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades y muerte durante el embarazo, parto y puerperio • Dificultades para el acceso a servicios • Embarazos no deseados y abortos • Infección VIH/SIDA y otros • Violencia doméstica • Anemias y malnutrición
En la tercera edad	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades cardiovasculares y otras • Enfermedades reumáticas • Poco acceso a servicios (a menudo, viudas, solas y pobres).

¿Cómo estamos en Bolivia?

A continuación, un resumen de la situación de la mujer en aspectos de demografía, salud reproductiva, educación, situación económica, participación política y acceso a servicios de salud; elementos que sin duda repercuten y demuestran las condiciones de bienestar y de salud en la que viven.



Perfil demográfico

- La población boliviana es mayoritariamente urbana. De un total de 8.274.325 habitantes, el 62.43% vive en el área urbana y el 37.57% en la rural (Censo Nacional 2001). La población, tiene predominio femenino, en tanto que el 50.16% son mujeres y el 49.84% son varones.
- Como país pluricultural y multiétnico, Bolivia está constituida por 37 pueblos indígenas y originarios, quienes pertenecen a más de la mitad de la población nacional, es decir más de 4 millones de personas (monolingües nativas y bilingües) que residen en los 9 departamentos y en los 314 municipios (Políticas públicas con equidad de género para pueblos indígenas MACPIO-CIDOB - OPS/OMS, 2002).
- La población con necesidades básicas insatisfechas –vivienda, insumos energéticos, educación y salud- de acuerdo al último Censo Nacional (2001) es de 54% para las áreas urbanas y de 82% para las áreas rurales.
- La población boliviana femenina radica fundamentalmente en las áreas urbanas. Así, 2.517.06 hombres y 2.648.124 mujeres viven en ciudades y; 1.606.744 hombres y 1.502.351 mujeres en el área rural.
- La tasa de mortalidad en menores de 1 año es menor en las mujeres (50) que en los varones (57). ENDSA 2003.
- Las mujeres en actual edad reproductiva – de 15 a 49 años – entre 1976 y el 2001 se han incrementado en un 85%, debido a la alta fecundidad en décadas pasadas. Las mujeres de Bolivia 2002, MSD-OPS/OMS.
- La Tasa Global de fecundidad alcanza a 4.4 hijos por mujer, 3.6 en el área urbana y 6.2 en el área rural. La TGF en mujeres sin instrucción es 6.7 y en mujeres con nivel superior de instrucción es de 1.8. Se observan tasas más altas en el área rural. Censo Nacional 2001.

- La esperanza de vida para las mujeres es de 63,3 años, mientras que la de los hombres llega a 62,1 años. El 54.87% de la población de 65 años y mas, son mujeres. ENDSA 2003.
- Otros Indicadores de mortalidad:

Indicador	General	Hombres	Mujeres	Fuente
Tasas estimadas de mortalidad x 1.000 hbts. x sexo	8.2	9.8	8.6	Censo 2001
Tasas estandarizadas de mortalidad por enfermedades del aparato circulatorio x 100.000 hbts.	370	358.2	382.6	Indicadores Básicos MSD/OPS
Tasas estandarizadas de mortalidad por enfermedades transmisibles, para ciudades capitales, año 2000 x 100.000 hbts.	122.6	132	113.3	Indicadores Básicos MSD/OPS
Tasas estandarizadas de mortalidad por enfermedades neoplásicas, para ciudades capitales, año 2000 x 100.000 hbts.	73.5	57.4	89.7	Indicadores Básicos MSD/OPS

La proporción de mujeres con respecto a hombres en la población boliviana, es el resultado de las diferencias entre las tasas de mortalidad, los movimientos migratorios, así como la proporción de cada sexo al momento de nacer.

En los flujos de migración interna del Altiplano hacia los Valles y los Llanos, se observa una relación Hombre/Mujer de 150/100. Lo cual estaría condicionando una carga familiar

especialmente para las mujeres indígenas y campesinas, quienes quedan particularmente solas en las regiones altiplánicas².

En algunos municipios del país se observa un déficit de mujeres en relación a hombres probablemente producto de algunas formas de discriminación como la nutrición de menor calidad y cantidad, y la escasa atención de salud durante las primeras etapas de la vida y de la procreación.

La esperanza de vida para las mujeres es más elevada que la del hombre; y por lo tanto ellas constituyen la mayoría de la población Adulto Mayor. Las mujeres, en comparación con los hombres pasan una mayor parte de su tercera edad, sin tener un compañero, puesto que tienden a casarse con hombres de mayor edad y son más longevas. Por ello, las posibilidades de que una mujer de la tercera edad viva en la pobreza son mayores que la de los hombres en el mismo grupo de edad.



Salud Sexual y Reproductiva

- Según el INE (Instituto Nacional de Estadística), existen brechas entre el conocimiento y acceso a métodos anticonceptivos, entre hombres y mujeres. De manera global se establece que un 89% de hombres y mujeres consultadas conocían algún método, en tanto que un 31.4% de mujeres y un 41.9% de hombres hacían uso de ellos.

Respecto al número de hijos deseados y tenidos, se tienen diferencias sustanciales: mientras las mujeres, en promedio desean tener 2.5 hijos, efectivamente tienen 4.2. Esta información desagregada por residencia establece que la diferencia es mayor en el área rural que en la urbana, en efecto, en el primer caso se desea tener 3.2 hijos y se tiene 6.4, en tanto que en el área urbana se tiene 2.2 y 3.3 respectivamente.

Planificación
familiar

²Ministerio de Desarrollo Sostenible. Secretaría Técnica del Consejo de población para el Desarrollo Sostenible (CODEPO). Estudio de la Migración interna en Bolivia. Mayo 2004.

Necesidad insatisfecha de anticoncepción por años:	1994	1998	2003
Nacional	24.3	26.1	22.7
Área urbana	17.7	19.4	18.4
Área rural	33.8	39.2	30.4

Fuente: ENDSA 2003.

La posibilidad de espaciar y limitar los nacimientos puede aumentar la autonomía de la mujer y permite que tanto hombres como mujeres, tengan mayor control sobre sus vidas. Adicionalmente, el uso de anticonceptivos puede contribuir a la disminución de la mortalidad infantil y materna así como la causada por la transmisión del VIH/sida. Si bien en Bolivia, se observa una baja en la fecundidad, muchas mujeres que no usan anticonceptivos preferirían prevenir un embarazo futuro pero no utilizan los métodos. Esto puede deberse a una gran variedad de razones como por ejemplo, muchas mujeres se dejan persuadir por la falta de aprobación de sus maridos para el uso debido a razones culturales o por la presión familiar de tener más hijos, algunas mujeres le temen a los efectos secundarios de los métodos anticonceptivos, otras parejas no hacen planificación familiar por razones de religión. Asimismo, existen dificultades de información, de presencia de servicios y personal para conseguir los métodos; todo lo cual limita el acceso a la planificación familiar.

- Las mujeres representan el 26% de los adultos infectados con VIH/SIDA. Entre los jóvenes, las del sexo femenino representan el 35%. Desde 1998 el crecimiento se observa más aceleradamente entre las mujeres menores de 24 años, superando al crecimiento de infección de los varones en este grupo de edad. Programa nacional ITS/SIDA – MSD 2002.

El VIH/SIDA

La epidemia del VIH/SIDA ha hecho mella en la vida de muchas mujeres, especialmente en aquellas cuya dependencia económica el hombre, y condición social desfavorecida las priva de la fuerza necesaria para rechazar conductas de alto riesgo o negociar la adopción de medidas de prevención. Las adolescentes y jóvenes son más vulnerables a la infección por motivos tanto biológicos como sociales. Las diferencias fisiológicas hacen que la transmisión

del virus a través del contacto sexual sea más efectiva del hombre hacia la mujer que por el contrario. Las adolescentes poseen un tracto reproductivo inmaduro que las hace más susceptibles a la infección. Niñas o jóvenes, frecuentemente entablan relaciones sexuales con compañeros mayores que han estado expuestos al VIH, y tal vez carezcan del conocimiento y confianza en sí mismas para oponer resistencia o para persuadir a hombres mayores a que utilicen el condón. Otro factor es la pobreza, ya que las niñas y las mujeres se someten al acto sexual a cambio de recibir dinero o regalos.

- Fueron atendidas por médico en su último parto el 56% de las mujeres ENDSA 2003.

Anemia en mujeres de 15 a 49 años 2003, es de 33.1%. ENDSA 2003.

- La mortalidad materna, una de las más elevadas del Continente, alcanza a 230 por 100.000 nacidos vivos de acuerdo a información disponible – ENDSA 2003.

Maternidad

La mortalidad materna alcanza a una cifra que constituye una de las más elevadas del continente, siendo principalmente relacionada con problemas evitables en el embarazo, parto y puerperio. Según estimaciones de la OMS, a nivel mundial el 13 % de la muertes maternas son el resultado de complicaciones del aborto. Existe una estrecha correspondencia entre las muertes maternas y la presencia y calidad de los servicios de salud durante el embarazo, parto y puerperio; así como también, una relación entre la muerte materna y la decisión de la mujer de concurrir al servicio.

Las mujeres a menudo tienen dificultades sobre el control para tomar sus decisiones ya que los roles de género socialmente construidos le asignan un papel de subordinación respecto al varón de la familia. Muchas mujeres esperan la decisión de la pareja para concurrir al control prenatal y de puerperio. Por otra parte, particularmente en áreas rurales, para trasladarse a un servicio suelen tener dificultades por razones de acceso a sistemas de transporte regular y a razones económicas.



Educación

- La Tasa de analfabetismo a nivel nacional, es mayor en mujeres que en hombres, en efecto esta alcanza a un 19.35% de mujeres y un 6.94% de hombres. Censo Nacional 2001.

- La tasa de asistencia escolar es de 81.40% para las mujeres y 83.97% para los hombres.
- Si bien la matrícula femenina ha aumentado, la deserción del sistema educativo afecta más a mujeres que a hombres. De cada 100 mujeres en edad escolar, 27 no tienen acceso a la educación.
- Las altas tasas de mortalidad infantil y de menores de 5 años se asocian con el bajo nivel educativo de las mujeres-madres, sobre todo en las áreas rurales donde la mitad de las mujeres son analfabetas. Un niño/a cuya madre no tiene instrucción, tiene triple riesgo de morir que un niño/a con madre con nivel secundario.

En varias conferencias y declaraciones internacionales (conferencia de El Cairo, Cuarta Conferencia de Beijing, y principalmente los Objetivos de Desarrollo del Milenio) se ha exhortado y comprometido al acceso universal de la educación primaria y a que la misma se complete sin interrupción, y a la reducción de la disparidad de género en la escolaridad secundaria. En la actualidad, se reconoce que educar a la mujer puede fomentar el crecimiento económico y mejorar la salud de mujeres y niños/as. Las mujeres con escolaridad completa tienen familias más pequeñas y saludables debido a que suelen hacer su transición a la vida adulta a una mayor edad y en mejores condiciones socio-económicas. Se considera que la educación es fundamental para las mujeres para el uso de recursos de salud reproductiva como anticonceptivos modernos, servicios de atención en el embarazo y parto.



Participación Política³

- La participación de las mujeres como concejalas municipales se ha incrementado en 1999, respecto a 1995, donde de un 8.55% se ha alcanzado un 17.85%; sin embargo no se llega al 30% esperado (Ley de Cuotas). Las mujeres de Bolivia 2002, MSD-OPS/OMS.
- La relación de alcaldes y alcaldesas, según listas de autoridades municipales es de 13% mujeres y 87% hombres. El número de mujeres que aparece como suplente llega a 69,52%. De un total de 252 concejalas, el 9,12% llegó a ser alcaldesa (Viceministerio de Participación Popular, 2001).
- En el Congreso Nacional, se cuenta con una mayor presencia femenina en el Cámara de Diputados, con un 18.5% de titulares, mientras que en la Cámara de

³ La participación política de las mujeres esta sustentada por la denominada “Ley de cuotas – 30%, contemplada en la Ley 1704 de 1997, de Reformas y Complementación al Régimen Electoral y luego incorporada en 1999, al Código Electoral.

Senadores, la presencia femenina alcanza apenas a un 14.8%. Las mujeres de Bolivia 2002, MSD-OPS/OMS.

La precaria representación de la mujer en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, especialmente en los altos niveles de decisión limita su influencia en el ejercicio del poder y en las políticas públicas. El derecho de la mujer a la participación equitativa en la vida política está garantizada por una serie de convenciones internacionales, de las cuales Bolivia es signataria, sin embargo la realidad muestra una situación diferente.

En el ámbito comunitario, si bien la mujer participa de manera significativa en acciones y trabajo colectivo a favor de su comunidad, no es frecuente su presencia como responsable de cargos jerárquicos lo cual constituye una limitante para la identificación y atención de sus necesidades.

Aspectos Económicos

- El desempleo afecta más a las mujeres. De la tasa global de 4.79, 5.86 corresponde a mujeres y 3.94 a hombres. (Dossier UDAPE 2002).
- El porcentaje de mujeres jefas de hogar se ha incrementado, estimándose que llega a un 38%, lo que señala que son más las mujeres que buscan generar ingresos para el sustento familiar. Las mujeres de Bolivia 2002, MSD/OPS/OMS.
- Los ingresos promedio hora de jefas y jefes de hogar refleja diferencias sustanciales en desmedro de las mujeres. Las mujeres de Bolivia 2002, MSD/OPS/OMS.
- Según UDAPE en el 2004 se registra que las mujeres tienen mayor probabilidad de ser pobres. En efecto, en las ciudades principales se tiene un 50.5% de mujeres frente a un 49.5% de hombres.

El trabajo puede mejorar la situación económica de la mujer ya que le permite recibir un ingreso y tener más acceso y control sobre los recursos. La participación de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado considerablemente tanto en número como en importancia. A pesar de ello, la mujer ocupa puestos de menor rango y remuneración y registra tasas de desempleo más altas que el hombre. Hay muchas más mujeres que hombres empleadas en el sector informal de la economía cuyos salarios son más bajos y no ofrecen prestaciones de seguridad social. Incluso cuando las mujeres trabajan en el mismo sector que los hombres, sus salarios suelen ser más bajos.

La proporción de hogares en que la mujer es jefa de familia va en aumento, y son el producto de divorcios, migración de los hombres en busca de trabajo, mujeres abandonadas, y en otros casos por viudez.

Violencia contra la mujer

- Una investigación sobre prevalencia de la violencia doméstica en tres municipios del país, señala que de cada 10 mujeres casadas o en unión, entre 5 y 6 reconocen ser víctimas de violencia en su hogar, con predominio de agresión física. Estudio de Prevalencia de la Violencia Intrafamiliar/doméstica en 6 municipios, 2003. MSD – UMSA – OPS/OMS.
- De las denuncias recibidas en la Brigadas de Protección a la Familia (Policía Nacional), por violencia en el hogar, el 86% de las víctimas son mujeres.
- En casos de Violencia sexual en niñas/os y adolescentes, los agresores hombres actúan en el 74% sin los efectos del alcohol ni drogas. La mayoría de las víctimas que denuncian son del sexo femenino (88%). La mayoría de los delitos sexuales son cometidos por personas allegadas a la víctima, siendo frecuentemente cometidos en el mismo domicilio de la víctima. (De abusos y Silencios, OPS-MSPS-VAGGF – Policía Nacional, 2000).

Es una constatación permanente que la violencia que se ejerce hacia las mujeres tiene repercusiones en su salud física y psicológica, con efectos perversos de su autoestima, en su calidad de vida y; en su entorno familiar y social.

La violencia, por el número de víctimas y las secuelas que produce, por la proporción creciente de mortalidad general y discapacidades, por su carácter endémico; constituye un serio problema de salud pública.

La morbilidad relacionada con la violencia, además que congestiona los servicios de salud, aumenta los costos globales e atención, y puede afecta la calidad y cobertura. Al elevar sustancialmente la demanda de servicios, obliga a asignar recursos adicionales o a utilizar parte de los asignados a la prevención y atención básica de salud, a la nueva demanda inducida por hechos violentos.

3. ¿Cuáles son los derechos humanos aplicables a la salud?

En la tabla que sigue, es posible reconocer los derechos humanos aplicables a la salud de la mujer a nivel internacional, y los mecanismos existentes para la protección de esos derechos:

Derechos humanos aplicables a la salud de la mujer y los mecanismos que los protegen

Mecanismos Internacionales Derechos humanos aplicables a la salud de la mujer	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Pacto Internacional sobre los derechos Civiles y políticos	Pacto Internacional sobre Derechos económicos, sociales y culturales	Convenio sobre la eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer	Convención sobre los Derechos del Niño	Convención europea sobre los Derechos Humanos y sus 5 protocolos y carta social	Convención americana sobre Derechos humanos y su protocolo	Carta africana de Derechos Humanos y de sus pueblos
1. Derecho a estar libre de toda forma de discriminación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. Derecho a la participación política	✓	✓		✓		✓	✓	✓
3. Derecho a la información, la opinión y la expresión	✓			✓	✓	✓	✓	✓
4. Derecho a la libertad de reunión y de asociación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. Derecho a la libertad de religión y pensamiento	✓	✓			✓	✓	✓	✓
6. Derecho a la Vida	✓	✓			✓	✓	✓	✓
7. Derecho a la libertad y seguridad	✓	✓			✓	✓	✓	✓
8. Derecho a no sufrir tortura y malos tratos	✓	✓			✓	✓	✓	✓
9. Derecho al matrimonio y a fundar una familia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. Derecho a la intimidad y a la vida familiar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. Derecho a la educación	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. Derecho a la salud y a la atención médica	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. Derecho a los beneficios del progreso científico	✓		✓				✓	✓

Fuente: La salud de la mujer y los derechos humanos. Cook. Publicación científica N° 553. OPS.

Ejercicio de aplicación: Y ahora... mirando al futuro.

Cómo trabajar el ejercicio:

- Se conformara con todas las participantes, dos a tres grupos de trabajo (no más de 8 personas por grupo).
- La o el facilitador deberá promover en las participantes de cada grupo la identificación de Derechos, de acuerdo a los temas tratados en este módulo.
- Posteriormente, de acuerdo al modulo de la matriz adjunta, cada grupo deberá identificar “Derechos que no se cumplen o que no son ejercidos por las mujeres” y las causas por las que no se ejercen o respetan estos derechos. Este trabajo es de análisis, reflexión y participación.
- Se completa la matriz analizando, tanto la causa como el efecto para promover en los participantes, propuestas de acción que modifiquen la falta de ejercicios de sus derechos.
- Finalmente, se procederá a la plenaria con la exposición y discusión entre grupos.

Tiempo de duración del ejercicio

Por lo menos 1 hora para el ejercicio en grupos y media para para la exposición de los grupos en plenaria.

Materiales a utilizar:

- ✓ Papelógrafos
- ✓ Marcadores
- ✓ Masking
- ✓ Tarjetas de color

Matriz: Derechos de las Mujeres

Identificación de Derechos de las Mujeres	Identificación de Derechos que no se ejercen o no se respetan	Causas	Propuestas de acciones que motive un cambio en las conductas respecto al ejercicio de Derechos
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3

Se puede ampliar las casillas de acuerdo a los grupos que se organicen

BIBLIOGRAFIA

1. Alandia Barrientos Bilbao, Elias. Asociación interdistrital de mujeres del municipio de Cercado: Derechos humanos y género. – La Paz: AIMMC, 2003.
2. Durán Cossio, Jacqueline. Metodología para planes y presupuestos pro-equidad de género. – La Paz: s.e.: 2005.
3. Aliaga, Alicia; Caballero, Dora. Enfoque de género y salud . –La Paz: OPS/OMS, 2004.
4. Bolivia. Ministerio de Salud y Deportes. Guia de indicadores para monitoreo de la equidad de género en acciones en salud.—La Paz: MSP, 2005.
5. Cook, Rebeca, J. La salud de la mujer y los derechos humanos. – Washington, D.C.: OPS/OMS, 1994. (Publicación Científica N 553).

Modulo 3



Autoestima

➤ OBJETIVOS DEL MÓDULO

Área	Resultados
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes conocen conceptos básicos respecto a la Autoestima.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes están en la capacidad de analizar los niveles personales y de grupo sobre la Autoestima.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes se comprometen a promover cambios respecto a los niveles de autoestima.

➤ CONTENIDOS DEL MÓDULO

- Entrando al tema
- ¿Qué es la Autoestima?
- ¿Cómo se forma la Autoestima?
- La baja autoestima
- La vida sin Autoestima
- La vida con Autoestima
- Formas de la Autoestima
- Ejercicio de Aplicación

Entrando al tema

Todas las personas afirman tener problemas que no les permiten salir adelante y colocar sus vidas en los niveles deseados. Es cierto que no todas las personas cuentan con las mismas oportunidades, la misma preparación intelectual o la misma base económica. Al margen de su condición, cada persona puede contar con estrategias para enfrentar la vida, esto depende en gran parte de su autoestima.

En este módulo se pretende conocer más sobre la Autoestima para comprender mejor su significado y aplicar estos conocimientos en la vida cotidiana.

De acuerdo al diagnóstico realizado durante la implementación de Audiencias Públicas se identificaron, con las mujeres, varios elementos que afectaban su autoestima. Estos elementos se relacionan con la falta de oportunidades en educación, la construcción social que desvaloriza los roles que ejercen las mujeres y la colocan en situaciones de subordinación y muchas veces, la intimidación y el miedo que produce la violencia doméstica. Los efectos que esto genera en las mujeres se manifiestan en la desvalorización de su persona, el sentimiento de sentirse inferior y rechazada, finalmente sentirse incapaz de enfrentar situaciones de la vida.

Ejemplo:

- Es difícil que las mujeres del área rural manifiesten sus ideas y propuestas en reuniones grandes donde existe una mayor participación de hombres.
- Es difícil que las mujeres participen e incluyan sus demandas en la planificación de su municipio.
- Muchas mujeres del área rural necesitan del permiso de sus esposos para asistir al centro de salud o a talleres de capacitación.
- Algunas mujeres consideran que su participación “no vale nada”, por tanto no expresan lo que piensan.

¿Qué es la Autoestima?

No existe un concepto único sobre Autoestima, existen diferentes formas de entender su significado, en ese sentido podemos tener dos puntos de vista:

Desde el punto de vista energético:

Autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y su desarrollo; que da la organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos.

De este concepto se deduce que:

- Existe una fuerza primaria que nos impulsa hacia la vida.
- Esa fuerza hace posible la realización de las funciones orgánicas de manera armónica.
- Esa fuerza permite el desarrollo personal
- Esa fuerza es responsable de nuestros procesos de funcionamiento y tiene que ver con nuestros pensamientos, nuestros estados emocionales y nuestros actos.

Desde el punto de vista psicológico:

- Es la concepción que tenemos sobre nosotros mismos/as, es el valor que cada uno se da.
- La Autoestima es el agrado que cada una/uno siente por uno mismo.
- Es la valoración personal de si misma.

Autoestima es la capacidad de desarrollarse, de experimentar la existencia. Es la conciencia de nuestro potencial, de nuestras limitaciones y de nuestras necesidades reales. Es amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las limitaciones que podamos tener o de las circunstancias externas generadas en distintos ámbitos.

De estos conceptos se deduce que:

- La Autoestima es una disposición, un contenido, un recurso natural en el ser humano.

- La Autoestima es desarrollable, y se puede mejorar.
- La Autoestima existe relacionada con la experiencia de la vida.
- La Autoestima está relacionada con el hecho de estar concientes de nuestras potencialidades y necesidades.
- La Autoestima está relacionada con la confianza en uno mismo.
- La Autoestima está relacionada con el amor incondicional hacia uno mismo.
- La Autoestima orienta la acción hacia el logro de los objetivos y el bienestar personal.
- Podemos tener limitaciones y a pesar de ello tener Autoestima.
- Los eventos externos, las contingencias, no necesariamente deben afectar la autoestima, al menos no de manera estable y permanente.

Para comprender mejor todo lo expresado anteriormente asumimos que:

La Autoestima es siempre cuestión de grados, y puede ser aumentada, concluyendo que siempre es posible amarnos mas, respetarnos mas o estar mas concientes de nosotros/as y de la relación que tenemos con todo lo que nos rodea.

¿Cómo se forma la Autoestima?

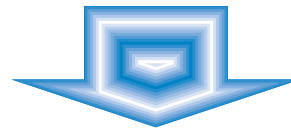
Etapa 1



La Autoestima se forma desde el momento en que somos concebidos, desde el momento en que las células sexuales masculina y femenina se funden para originarnos. Desde este momento comienza la carga de mensajes que recibimos, primero de manera energética y luego psicológica.

Cada vez que una mujer embarazada piensa o siente algo con respecto al niño o niña en formación su cerebro produce una serie de químicos que se esparce por todo su cuerpo. La criatura recibe y graba en su naciente sistema nervioso sin tener la suficiente conciencia como para comprender o rechazar lo que recibe a través de un lenguaje químico intraorganico.

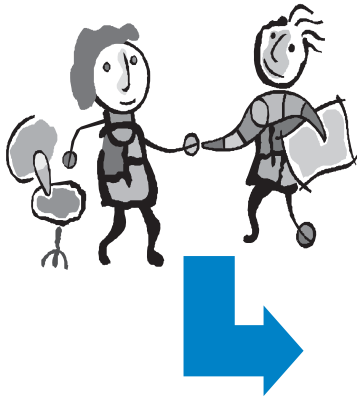
Los padres son piezas claves para el desarrollo de la Autoestima del niño o niña, quien dependiendo de los mensajes recibidos, reflejará como espejo lo que piensan de él y se asumirá como un ser apto, sano atractivo, inteligente, valioso, capaz, digno, respetado, amado y apoyado, o por el contrario como alguien enfermo, feo, ignorante, desvalorizado, incapaz, indigno, irrespetado, odiado y abandonado.



La forma como nos traten define la forma como nos trataremos porque esa es la forma que consideraremos como la más "normal".

En la vida cotidiana, muchas mujeres embarazadas que saben que su bebé sera mujer, entonces tienden a sentir pena, piensan que tendran una vida de sufrimiento. Estos sentimientos podran influir negativamente en el desarrollo de la niña.

Etapa 2



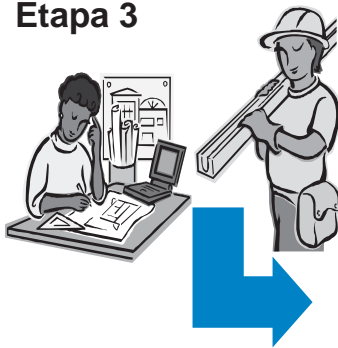
La adolescencia da la bienvenida a la sexualidad y a la necesidad de encontrarse a si mismo. Se inicia la llamada brecha generacional y el tránsito hacia una mayor definición de la personalidad.

Esta etapa es muy importante ya que en ella surge con fuerza la competencia y el deseo de ser mejor que los demás.

Es en esta etapa que se experimenta una gran necesidad de aprobación de parte de su grupo cercano y aprende a dirigirse hacia quienes les aplauden y a huir de quienes critican.

En esta etapa es muy importante estimular a las adolescentes a estudiar, a formarse independientes y fuertes para enfrentar la vida. Todavía hoy, en muchos hogares se envía a la niña y adolescente mujer a realizar labores de casa y al varon a jugar o tener actividades recreativas fuera de la casa. Esto no hace más que desarrollar autoestima baja en las mujeres.

Etapa 3



El ingreso al mundo del trabajo complica la formación y manifestación de la Autoestima, ya que en ese contexto, frecuentemente se nos mide por lo que hacemos y no por lo que somos.

En muchos ámbitos laborales se desvaloriza el trabajo de la mujer y hasta se paga menos por su labor. Esto refuerza autoestimas bajas.

Etapa 4



En la pareja y el matrimonio se expresa mucho de lo aprendido en los años precedentes. Grabaciones que manifiestan condicionamientos, tradiciones, lo que fue vertido en el molde durante muchos años y que hemos llegado a creer que somos.

Si las mujeres crecemos creyendo que nuestro lugar es la “cocina” y que no podemos hacer otras cosas, en el matrimonio, solo haremos eso tolerando a veces comportamientos violentos del conyugue, creyendo que “asi debe ser”.

La baja Autoestima

La Autoestima baja en las personas se manifiesta en las palabras, pensamientos, estados emocionales, hábitos y otras maneras de expresión. La manera como vive una persona autoestimada es diferente a la manera como vive un desestimado.

Cuando tenemos baja autoestima, en nuestro comportamiento se puede producir:



Parálisis: No hacemos nada cuando tenemos un problema.

Ej.: Hay violencia doméstica y no ponemos un ALTO.

Negación: Negamos tener problemas y actuamos como si nada pasara.

Ej.: Mi marido solo me riñe.

Evasión: Hacemos todo menos lo que verdaderamente debemos hacer.

Ej.: Una mujer golpeada ocupa su tiempo en muchas cosas pero no hace nada para sí.

Enfermedad: Tomamos el camino más corto y nuestra frustración se manifiesta como enfermedad.

Ej.: presión alta, problemas digestivos, etc.

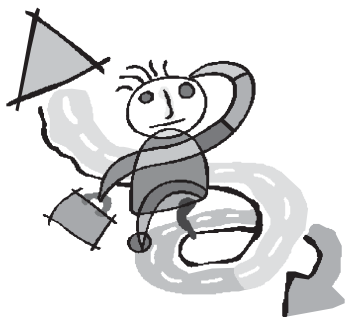
Comportamientos de una persona con baja autoestima.

Inconciencia



- No sabe quién es y el potencial que tiene (ejemplo: soy bachiller y podría estudiar, pero no sé si podré)
- Su comportamiento depende de las circunstancias y contingencias.
- Desconoce sus verdaderas necesidades y por eso toma la vida con indiferencia.
- Hace mil cosas que no le satisfacen.
- Muchas cosas de su vida reflejan desorden y caos.
- Tiene preferencia por el futuro y pasado y le cuesta vivir la experiencia de hoy.

Desconfianza



- No confía en si mismo (ejemplo: "yo no sirvo para eso.....").
- Teme enfrentar las situaciones de la vida.
- Se siente incapaz de enfrentar los retos cotidianos.
- Se siente como una persona incompleta y vacía.
- No tiene control sobre su vida y siempre esta a la espera de un mejor momento que casi nunca llega.
- Tiende a ocultar tal y como es y está siempre detrás de una careta por el miedo a no ser aceptado/da. Esto le lleva a desconfiar de todos y usa su energía para defenderse de los demás que son para el los malos y peligrosos.
- Siempre tiene excusa para no moverse.
- La vida es una lucha llena de injusticias.

Irresponsabilidad



- Niega sus dificultades, problemas o conflictos (ejemplo: "mi marido me golpea pero así es y hay que aguantar").
- Culpa a los demás por lo que le pasa
- Niega todo aquello que le conduce hacia su responsabilidad.
- Sus expresiones son: Si yo tuviera, si me hubiese dado, Ojala algún día.
- Se miente a sí misma, se engaña y engaña a los demás
- Esto hace para no asumir las consecuencias de sus actos.

Incoherencia



- Dice una cosa y hace otra.
- Asegura querer cambiar pero se aferra a sus tradiciones y creencias antiguas aún si no le funciona (ejemplo "mi marido me golpea, ya no lo soporto, sin embargo mi madre me dice que así siempre es el matrimonio").
- Vive en el sueño de un futuro mejor pero hace poco o nada para ayudar a su cambio.
- Critica pero no se autocrítica.
- Habla de amor pero no ama.

Inexpresividad



- Por lo general reprime sus sentimientos y estos se revierten en forma de resentimientos y enfermedades. (ejemplo: "dolor de cabeza, migrañas, úlceras, gastritis, depresión y otras enfermedades")
- No encuentra y no tiene formas de expresarse en cualquier lugar que se encuentre.
- Su creatividad la bloquea y se maneja por la rutina llegando al aburrimiento.

Irracionalidad



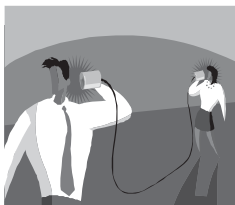
- Se niega a pensar
- Vive de las creencias aprendidas y nunca pregunta el porqué
- Generaliza todo
- Hace sus predicciones del futuro y no razona (ejemplo: “mi esposo me engaña pero..... algún día cambiara.....”)

Dispersión



- Su vida no tiene rumbo, carece de un propósito definido.
- No planifica, vive al día esperando lo que venga (ejemplo: “soy pobre y no puedo hacer nada porque no sirvo para nada.....”).

Dependencia



- Consulta sus decisiones con otros porque no escucha sus mensajes interiores.
- Asume como propios los deseos de los demás y hace cosas que no quiere. (Ejemplo: “pide permiso para cualquier actividad de su vida y esta sujeta al dinero que le proporciona su esposo ”)

Inconstancia



- Tiene miedo y el futuro parece peligroso
- La falta de confianza en las propias capacidades hace que lo que se empieza no se termine.
- Tiene dificultades para iniciar, para continuar y para terminar decisiones (Ejemplo: “Un gran número de mujeres, inicia el divorcio y luego abandona el trámite”)

Concluimos entonces:

Que la persona desvalorizada es un ser que no se conoce, que no se acepta y que no se valora. Se engaña por que ha perdido el contacto consigo misma y no puede enfrentar con éxito las situaciones de la vida.

La vida con Autoestima

Cuando la vida se vive con Autoestima todo es diferente, las cosas cambian de color y sabor ya que nos conectamos con nosotros mismos y con el mundo desde una perspectiva más amplia, integral, equilibrada consiente y productiva.

Comportamiento característico de una persona Autoestimada

Algunos comportamientos de la persona Autoestimada :

Conciencia



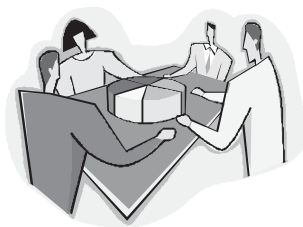
- Son personas que se conocen a sí mismas y saben cual es su papel en el mundo.
- Su característica principal es la conciencia que tiene en sí, de sus capacidades y potencialidades, así como de sus limitaciones, las que acepta sin negarlas, no se concentra en ellas salvo para buscar soluciones o una salida favorable. Como se conoce y se valora, cuida su cuerpo y vigila sus hábitos.
- Piensa positivamente, es alegre y entusiasta.
- Su forma de vivir le beneficia y beneficia a todas las personas que le rodean.

Confianza



- Confía en si misma y esto le permite probar nuevos caminos y posibilidades.
- Puede hablar en público
- No teme enfrentar las situaciones de la vida
- Se siente muy capaz de enfrentar los retos cotidianos y entra en terrenos desconocidos con fe y disposición de éxito.
- Tiene control sobre su vida y toma decisiones sobre ella.
- Actúa tal como es. Confía en los demás y se comunica con ellos.
- Si recibe alguna crítica, sabe como utilizarla para su crecimiento.

Responsabilidad



- Asume su responsabilidad por su vida, por sus actos y las consecuencias que estos puedan traer.
- No busca culpables sino soluciones.
- Los problemas los convierte en un “como” y busca soluciones.
- La Responsabilidad es responder ante alguien y ese alguien es una misma o Dios si el caso de su visión de la vida sea espiritual.
- No deja las cosas al azar.
- Promueve llegar a sus metas y acepta de la mejor forma lo que suceda.

Coherencia



- La autoestima nos hace vivir de manera coherente y nos impulsa a realizar el esfuerzo necesario para que nuestras palabras y actos tengan un mismo sentido.
- No se aferra a las tradiciones y creencias antiguas y siempre tiende al logro de sus objetivos.
- Quiere aprender y puede estudiar con mucho entusiasmo.

Expresividad



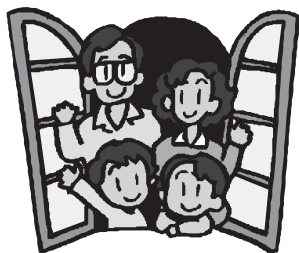
- Confían en su poder y sus capacidades por lo tanto aman la vida y lo demuestran en cada acto.
- No temen liberar su poder pero consideran la prudencia y respetan las reglas de cada contexto.
- Muestran su afecto es un comportamiento natural con las personas que estiman ya que disfrutan de si mismos y de la relación con los demás.
- Es expresiva, segura y su expresividad es con límites.
- Tiene mucha creatividad.

Racionalidad



- La vida la ve como una oportunidad, lo bastante especial como para no dejarla al azar.
- Se quiere, y por lo tanto, no juega consigo y valora su tiempo.
- Quien se respeta busca sin compulsiones, alcanzar el control de su existencia y para eso usa su inteligencia y capacidad de discernimiento.

Armonía



- La autoestima es en sí armonía, equilibrio, balance, ritmo y fluidez.
- Cuando existe valoración personal también se valora a los demás, esto favorece a relaciones sanas y plenas donde hay honestidad y se aceptan las diferencias individuales.
- En estado armónico se ve la vida como un espacio de crecimiento interior.

Rumbo



- El respeto hacia nosotros y hacia la oportunidad de vivir da como resultado una oportunidad de expresar el ser, de trascender, de lograr y de ser útil. Un ser con autoestima puede definir un rumbo, un propósito, una línea de objetivos y metas, un plan de vida.

Autonomía



- Es una persona independiente en sus decisiones, en sus pensamientos y en sus actos.
- No sigue el ritmo de los demás por presión o imitación.
- No vive para complacer a los demás.
- Mira su interior para saber sus verdaderas necesidades.

Verdad



- Siente respeto por la verdad, no la niega y asume sus consecuencias.

Productividad



- La productividad es un resultado lógico de la autoestima, es una productividad equilibrada en las distintas áreas de la vida.
- La productividad equilibrada es el resultado de utilizar nuestros dones y talentos de manera positiva.

Perseverancia



- Cuando una persona tiene confianza en si misma, es capaz de definir objetivos, trazar un rumbo, iniciar acciones para lograr los objetivos y desarrollar las capacidades que le permitan lograr esos objetivos y metas.

Flexibilidad



- Acepta las cosas como son y no como le gustaría que fueran por capricho o por sus intereses.
- La flexibilidad implica abrirse a lo nuevo, aceptar las diferencias y lograr convivir con ellas, darse otras oportunidades y aprender a adaptarse.

En resumen:

Que la persona con Autoestima es una persona con ambiciones sin ser codiciosa, es poderosa sin ser opresora, autoafirmativa sin ser agresiva e inteligente sin ser pedante. Es una persona que hace respetar sus derechos y repeta a los demás.

Formas de la Autoestima

Autoestima Saludable

La persona que desarrolla este tipo de autoestima, es una persona segura de si misma, se conoce y sabe cuales son sus limitaciones. Es una persona que reconoce cuando tiene problemas y trata de solucionarlos.

Baja Autoestima

Es cuando la persona ve más sus defectos que las cualidades buenas que tiene. Por esta razón se juzga erradamente. Se considera menos que otras personas piensa que no vale mucho, por eso soporta relaciones que no le hacen bien y se acomoda a ellas (ejemplo: soporta la violencia doméstica).

Sobre Autoestima

Es cuando una persona se sobrevalora (ególatras), se considera superior al resto de los demás, no reconoce sus errores y sus limitaciones, es posesivo y mantiene relaciones de inequidad o injusticia con su entorno familiar y social, es autoritario/a es violento/a. Generalmente estas personas niegan tener problemas de autoestima, son personas que les gusta ejercer poder para dominar a los demás.

“La Autoestima es un bien o un tesoro interno, que nos permite manejar conflictos y hacer frente a las contingencias de la vida”.

Ejercicio de aplicación: Y ahora.....mirando al futuro.

Como trabajar el ejercicio

- De acuerdo a la matriz que se presenta a continuación, las participantes con el apoyo del o la facilitadora/dor, deberán identificar en cada una de las etapas de la vida donde se formó su autoestima: su niñez, adolescencia, juventud, en el trabajo, con la pareja; aquellas conductas que son de baja autoestima

- En base a las conductas identificadas de baja autoestima y de sus causas, se generará una reflexión para motivar propuestas que reviertan estas actitudes negativas.
- La o el facilitador ira anotando las propuestas.

Tiempo de duración del ejercicio:

Por lo menos 1 hora de análisis personal, 1 hora de análisis en grupo.

Materiales a utilizar:

- Hojas de papel sábana o bond
- Bolígrafos, lápices de colores, marcadores

Matriz sobre autoestima

ETAPAS	Identificación de actitudes con baja autoestima	Causas	Propuestas de acciones para mejorar la autoestima
1 En la niñez	1 2 3		
2 En la adolescencia	1 2 3		
3 En la juventud.	1 2 3		
4 En el trabajo.	1 2 3		
5 Con la pareja.	1 2 3		
6 En el matrimonio.	1 2 3		

Bibliografía

1. Yagosesky, Renny. Autoestima: monografias. – s.l.: s.e., s.f.
2. Llorc, Romero; Martinez, Casas; Baquero. Cabelo. Ministerio de Educación y Ciencias. –Madrid: CNICE, 2004.
3. Caballero, Dora; Mercado Guadalupe. Hablemos amigablemente: manual II para el desarrollo de unidades comunitarias de orientacion UCO. – La Paz:OPS/OMS,

Modulo 4



Liderazgo

➤ OBJETIVOS DEL MÓDULO

Área	Resultados
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes conocen conceptos básicos de liderazgo.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes están en la capacidad de analizar características de líderes de sus comunidades o su municipio.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes acuerdan promover cambios respecto a sus formas de liderar.

➤ CONTENIDOS DEL MÓDULO

- Entrando al tema.
- Definición de Liderazgo.
- Características del líder.
- Estilos de liderazgo.
- Características del Liderazgo Femenino.
- Reglas de oro para ser una persona Lider.
- Ejercicio de aplicación.

Entrando al tema

El liderazgo no es exclusividad de hombres o de mujeres o de un grupo seleccionado de personas. Cada persona es líder en algún momento de su existencia, cuando asume un compromiso ante una problemática determinada, se siente parte de ella y tiene la capacidad para solucionarla y goza de la confianza de los demás.

Al hablar de las organizaciones es necesario hablar de las personas que las conforman y hacer referencia de los/las conductores/as de estas organizaciones. Ellos son los líderes o lideresas, y es conveniente analizar los factores que hacen que los líderes de hoy tengan o no el éxito de sus organizaciones.

El líder o lideresa, como toda persona, puede tener defectos y virtudes que deben ser reconocidos por ellos mismos. Por tanto una persona líder debe primero mirar “hacia adentro” para un autoreconocimiento que permita entenderse a sí mismo para luego ver hacia fuera, conocer y reconocer a los que conforman su organización.

El liderazgo no es solo “hacer” es también “ser”, es decir que los líderes tienen un conocimiento alto de sí mismos. Esto quiere decir que tienen una disciplina para aclarar y profundizar continuamente una visión personal, enfocar su energía y la de los demás, para alcanzar metas y objetivos.

El liderazgo no es una acción que se la puede desarrollar al margen de los demás, pues son los y las líderes quienes logran que las personas enfrenten retos y cambien a través del aprendizaje y las experiencias. Por lo tanto es importante el trabajo en “equipo”.

Los y las líderes deben estar concientes que dirigen gente y no cosas ni números y tendrán que desarrollar capacidades para saber escuchar, para exponer, para hablar en público y al mismo tiempo tendrán que desarrollar su capacidad para visualizar el futuro tanto a corto como a largo plazo.

En el caso de las mujeres, el desarrollo de liderazgo puede verse limitado, básicamente por razones sociales, por inequidad de género y por barreras que a veces, ellas mismas se imponen.

Las razones sociales están relacionadas con estereotipos como “las mujeres deben estar en la casa”, “las mujeres no saben de política y de organizaciones”, “las mujeres no tienen capacidad de mando”, etc.

Las barreras que muchas mujeres se imponen a la hora de desarrollar liderazgo, se deben especialmente a cómo fuimos criadas y cómo vivimos el “ser femeninas”. Así por ejemplo, si nos enseñaron a ser “sumisas”, a “ depender de otros”, a “esperar decisiones de otros”, a “no hablar en voz alta” a “no meterse en asuntos públicos” etc.; es probable que muchas mujeres tengan limitaciones para ser líderes.

Por todo esto, es necesario estimular las capacidades de las mujeres para el liderazgo y la conducción, para lo cual a continuación se proporciona algunos conceptos básicos sobre el tema.

¿Qué es Liderazgo?

Existen muchas definiciones de liderazgo, entre las más comunes destacamos las siguientes:



- Se define como la dirección, conducción o jefatura de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad.
- Está definido también, como las cualidades de la personalidad y capacidad que favorece el ser guía de otras personas.
- El liderazgo es un intento de influir en otras personas a través de la comunicación para el logro de objetivos y metas que se traduzcan en una mejora del nivel de vida y de las condiciones de relacionamiento

Las definiciones anteriores implican que:

- El liderazgo involucra a otras personas.
- El liderazgo tiene una distribución de poder (líder y miembros del grupo u organización)
- El liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas de poder que permite influir en la conducta de los demás.
- El liderazgo es una combinación de los tres primeros aspectos pero se reconoce

también que es cuestión de valores y de ética para trabajar en favor del bien común.

- El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica (Ej.: Una persona puede ser el jefe del grupo y no ser el líder).

El liderazgo supone una función de dirección que se ejerce en diferentes niveles: político, social y de representación de otros u otras.

El liderazgo tiene, por tanto, tres funciones:

- Dirigir: El o la líder asume la función de conducir a una organización o grupo determinado.
- Representar: Representar a los/as otros/as miembros de su organización o grupo y sus intereses, demandas o preocupaciones.
- Movilizar: Organizar e impulsar acciones de movilización a través de la convocatoria a los integrantes de la organización o grupo.

¿Qué es una persona Líder?



- Un líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás para alcanzar logros y desarrollo de la organización y sus miembros.
- Una persona líder lleva la voz del grupo, su opinión es la más valiosa pero debe saber escuchar y aceptar las propuestas de los demás.
- Una persona puede ser jefe de un grupo y no ser líder, sin embargo puede ser líder sin ser jefe.

¿Cuáles son las características de una persona líder?

- Una persona líder debe ser coherente, es decir que se mantiene fiel a sus principios
- Tiene la habilidad para convencer y conducir a mujeres y hombres de su comunidad y organización.

- Consigue que cada miembro trabaje y aporte dando lo mejor de si mismos.
- Tiene Visión de futuro
- Aprovecha el tiempo al máximo, es decir que le saca tiempo al tiempo.
- Tiene la habilidad para priorizar es decir que tiene que ver que es lo realmente importante para luego planificar.
- Es una persona que mira hacia el futuro y planifica a largo plazo
- Se anticipa a los cambios y se adelante a los demás.
- Persigue el bienestar de todos los miembros
- Lucha y es persistente para lograr los objetivos del grupo.
- Pertenece al grupo que encabeza compartiendo con los demás y fortalece la unidad.
- Es una persona que respeta y hace respetar los derechos.

¿Los líderes nacen o se hacen?

Hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación y la capacitación que se va adquiriendo y la experiencia que se va acumulando.

Para ser líder se puede tener cualidades personales. Algunas personas poseen esas cualidades que son innatas, pero también se pueden adquirir las características de líder a través del aprendizaje y de la experiencia.

Algunas características del líder

- Tomar decisiones contando con la información necesaria para ello.
- Dirigir a su organización.
- Motivar a la gente con respeto.

- Comunicarse con los miembros de su organización valorando las propuestas tanto de hombres como de mujeres con equidad.

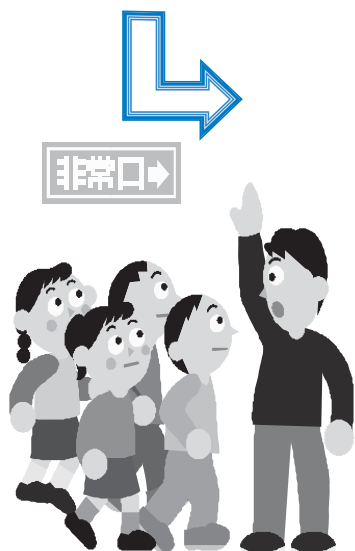
Importancia del Liderazgo

El liderazgo es vital para la organización porque a través de ésta persona y de sus capacidades se consigue guiar y dirigir un determinado grupo u organización para lograr objetivos y metas deseadas. En ese sentido, una organización puede tener planes adecuados para su desarrollo que a veces no se ejecutan por la falta de un líder dinámico que busque el cambio y la transformación para el bien común.

Estilos de Liderazgo

Una persona líder, puede mostrar características diferentes respecto a cómo cumplen sus roles y responsabilidades. En esa medida se pueden distinguir varios tipos de liderazgo, sin embargo para este módulo se describirá los tres estilos básicos:

Persona Líder Autócrata

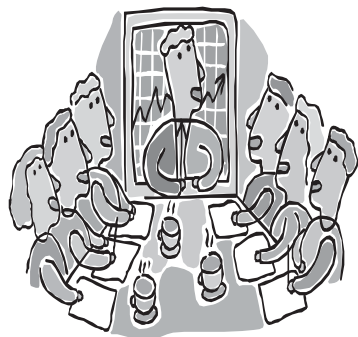
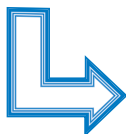


- Asume todas las responsabilidades en la toma de decisiones
- Inicia las acciones
- Dirige
- Motiva
- Controla a los miembros de la organización o grupo.

Es decir que la decisión está centralizada en el líder, considera que solo él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que los miembros de su organización son incapaces de guiarse a sí mismos.

La respuesta que pide de los miembros que dirige es la obediencia a sus decisiones, sus bases están desinformadas y piensa que no están interesadas en participar.

Persona Líder Participativa



- Consulta para toda decisión que vaya a tomar
- Toma en cuenta y consulta las ideas y opiniones de los miembros del grupo para iniciar una acción
- Escucha y analiza seriamente las ideas de los miembros de la organización o del grupo que lidera.
- Motiva a la participación
- No asume una postura dictatorial.

Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia siempre queda en sus manos, mantiene informada a sus bases sobre las decisiones que toma y delega responsabilidades.

Persona Líder Liberal o “De Rienda Suelta”



- Delega a los miembros de la organización o de grupo, la autoridad para tomar decisiones
- Espera que los demás asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.
- Proporciona poco contacto y apoyo con los que le siguen.



En general es una persona poco comprometida y poco decidida para enfrentar retos y respaldar a sus bases.

El liderazgo participativo, es el que más existe en las organizaciones.

Ventajas del liderazgo:

- Se mantiene excelentes relaciones humanas con los miembros de la organización o grupo que lidera.
- Se mantiene siempre actualizado en los temas de interés.
- Se gana el aprecio, gratitud y respeto de las personas.
- Se aprende en la experiencia y está siempre informado.

La persona líder frente a los Cambios

La persona líder de este nuevo siglo, se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta. Visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto. Por lo tanto, el liderazgo del futuro debe considerar algunos aspectos de acuerdo al momento y al contexto que le rodea. Estos aspectos pueden ser:

Estar al tanto de:

- Las condiciones sociales políticas locales, nacionales e internacionales.
- Las normas y las leyes.
- Tener la capacidad de proponer y plantear estrategias.
- Identificar algunos aspectos claves para lograr los cambios dentro de su organización para alcanzar objetivos y metas propuestas.
- Saber y autoevaluarse para ver el impacto de su liderazgo.



Por ello, una persona líder debe contar con información actualizada

Características del Liderazgo Femenino

El liderazgo femenino continúa siendo minoritario, sobre todo en las estructuras jerárquicas de su comunidad, canton o distrito, debido fundamentalmente a la persistencia de una socialización genérica que asigna en función del sexo que tenemos, una serie de características (identidad de género) diferenciadas a hombres y mujeres. A las mujeres se les atribuye las actividades domésticas desarrolladas en el ámbito privado y a los hombres las actividades en el ámbito público.

Esta construcción diferenciada de las identidades junto a la división de actividades y responsabilidades para hombres y mujeres, afecta negativamente el pleno desarrollo de las potencialidades de las mujeres y se constituyen en una limitación y una seria desventaja para el ejercicio de liderazgo de las mujeres. Primero, porque existe un conjunto de valores y prejuicios que son asumidos por las personas, entre los que está la creencia de que las mujeres son débiles de carácter o no son competentes para asumir funciones de conducción.

Segundo, porque evidentemente muchas deben desarrollar aún, un conjunto de destrezas y habilidades que son esenciales en el desempeño de las funciones de liderazgo en el ámbito público, siendo muy frecuente la existencia de temor a hablar en público, timidez, inseguridad y la baja autoestima.

Estos factores generan desconfianza en cada una de las mujeres y en sus capacidades, por lo que es indispensable comprender el origen de esta situación, para poder revertirla y transformarla a partir de una acción conjunta y solidaria entre las mujeres.

Las reglas de oro para ser una persona líder

Nº.1. Saber ordenar las prioridades.

....Mi madre me decía: “pon atención a tu salud; sin ella, tú no tienes nada. La familia viene en segundo lugar; los negocios, en tercero. Hay que reconocer y tomar conciencia de las dos primeras prioridades para poder atacar la tercera.

 **Nº.2. Jamás delegar lo esencial**

Entre los problemas que se presentan hay que atacar personalmente los más difíciles. Aquí es donde se reconoce al líder: toma las decisiones difíciles en lugar de dejar que las tome otra persona.

 **Nº.3. Exigir mucho**

...De sí misma y de los otros. No transigir. Cuando un líder empieza a transigir y hacer compromisos, compromete toda la organización.

 **Nº.4. Actuar rápido**

Reconocer el valor del tiempo. Es mejor hacer cualquier cosa aceptable, que no hacer nada.

 **Nº.5. Informarse bien**

“Cada vez que cometí un error fue porque no me tome el tiempo necesario para conseguir información sobre los hechos”. Es cierto que no se pueden conocer todos los hechos antes de decidir, pero el 5% ó 10% de información que hace falta, suele tener una importancia vital.

 **Nº.6. Comprometerse**

Hay que comprometerse en la acción y convertirla en un objetivo personal, en lugar de considerar el trabajo como una simple responsabilidad para ganarse algo.

 **Nº.7. No ocuparse sino de lo posible**

No perder el tiempo tratando de resolver problemas sin solución. Si no tienen solución es porque no son problemas.

 **Nº.8. Saber perder**

No se puede innovar sin aceptar de antemano perder ciertas jugadas y ganar otras.

 **Nº.9. Buscar justicia**

Es la consecuencia de exigir mucho. No dejar que las emociones interfieran con una decisión necesaria.

 **Nº.10. Gozar del trabajo**

Usted no haga nada, si no le gusta hacerlo.

Ejercicio de aplicación: Y ahoramirando al futuro.

Cómo trabajar el ejercicio:

- Se conformara con todas las participantes, dos a tres grupos de trabajo (no más de 8 personas por grupo).
- De acuerdo a la matriz, cada grupo, y con el apoyo del o la facilitadora deberá identificar una mujer líder conocida del municipio o alguien conocida a nivel nacional o internacional.
- La o el facilitador deberá promover en las participaciones la identificación de características de la líder identificada, a manera de lluvia de ideas.

- Las características identificadas serán catalogadas como positivas y negativas.
- Finalmente, en base a las características negativas, se deberá motivar las participaciones para generar estrategias o propuestas que cambien las características negativas.

Tiempo de duración del ejercicio:

Por lo menos 30 minutos el ejercicio en grupos y 30 minutos la exposición de los grupos, en plenaria.

Materiales a utilizar:

- ✓ Papelógrafos
- ✓ Marcadores
- ✓ Masking
- ✓ Tarjetas de color

Matriz: características de liderazgo en las mujeres

Identificación de una mujer líder	Características positivas de su liderazgo	Características negativas de su liderazgo	Propuestas que motiven un cambio en las característica negativas
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3

BIBLIOGRAFIA

1. Gil Villegas Francisco, "Liderazgo", Ed. Instituto de Capacitación Política, México D.F., 1990.
2. KNICKERBOCKER, "Dirección y Concepción de un líder", Lecturas Selectas, Inglaterra, 1990.
3. Irma Munguia Zatarin, "Redacción e Investigación Documental", UPN (Sep), México, 1990.
4. Circulo de Lectores, Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo. Plaza & Janes Editores, Barcelona, 1984, 2080 páginas.
5. Bennis, W. y B. Nanos (1995) "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia.

Modulo 5



Comunicación

INFORMACIÓN

➤ OBJETIVOS DEL MÓDULO

Área	Resultados
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes conocen conceptos básicos respecto a la comunicación interpersonal.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">• Las participantes están en la capacidad de utilizar elementos claves de la comunicación en sus organizaciones y en su vida cotidiana.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">• Los participantes buscan practicar en sus hogares, comunidades y municipios una buena comunicación.

➤ CONTENIDOS DEL MÓDULO

- Entrando al tema.
- ¿Qué es la comunicación?.
- Elementos de la comunicación.
- Cómo mejorar nuestra comunicación dentro de la organización.
- Ejercicio de aplicación.

Entrando al tema

La comunicación es la base de las relaciones humanas y en el ámbito de las organizaciones, está muy relacionada con el proceso de toma de decisiones oportunas.

Son muchos los sucesos o problemas que se presentan en las organizaciones y también en las familias, que se deben a malos entendidos o porque oportunamente no hablamos e hicimos comentarios pertinentes. Es decir, problemas de comunicación, inadecuada transmisión de mensajes o interpretación de los mismos.

En repetidas oportunidades las mujeres sentimos fracasar, al no poder expresar nuestros deseos y necesidades, por no saber comunicarnos. La comunicación también sirve para defendernos y hacer valer nuestros derechos, expresar nuestro malestar por alguna situación incómoda, como en el caso de la subordinación o discriminación. En este sentido, se puede decir que la comunicación es la base para una buena o mala relación con los demás.

Para la comunicación, el “hablar” y el “escuchar” son los elementos importantes que permite dentro de una organización, reunión de personas o entre las personas en general, la transmisión de ideas y energía que permite realizar tareas o actividades para lograr objetivos.

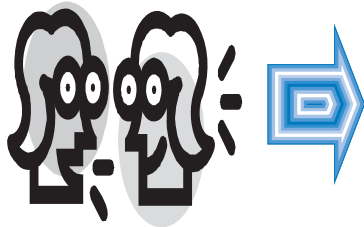
La comunicación es el elemento esencial que permite que las personas se pongan en movimiento o en acción para alcanzar objetivos y metas.

Gracias a una buena comunicación las personas se relacionan entre sí para formar una organización, a partir de esto se hacen presentes las decisiones que producen acciones y estas producen el logro de objetivos y un cambio de situación.

¿Qué es la comunicación?

Existen diferentes conceptos del término comunicación. Los recogemos de manera sencilla y diremos que la comunicación “es la trasmisión de información y entendimiento mediante el uso de símbolos comunes”. Esos símbolos comunes pueden ser “verbales” y “no verbales”. Es decir los que se trasmite por la palabra, pero también lo que trasmitimos con gestos o movimientos corporales. A continuación, otros conceptos:

Es el acto de expresarse y compartir las ideas, deseos y sentimientos.



Es un proceso de intercambio de información entre personas mediante un sistema común de símbolos de símbolos, señas o comportamientos.

Es la acción que realizan dos o más personas donde existen un emisor y un receptor, aquí es necesario que exista una respuesta sino simplemente es un receptor.



Es la transmisión y recepción de mensajes, ideas, ya sea por medio de la palabra o por medio de otros medios.

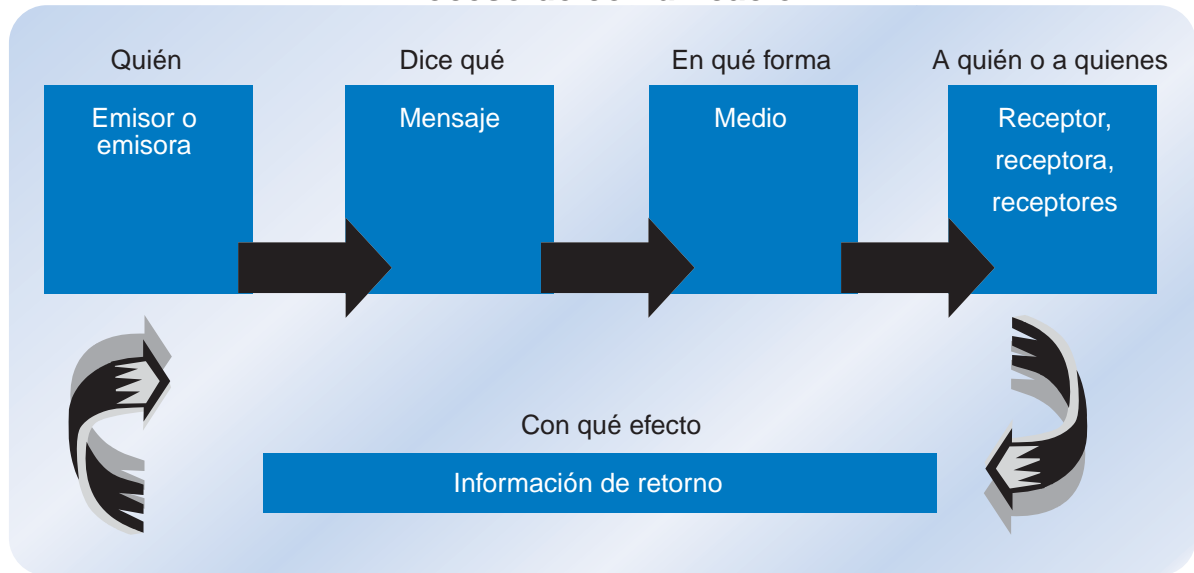
Es el intercambio de información, de ideas o sentimientos.



Elementos de la comunicación

Para que se realice el acto de comunicación, es necesario reconocer el siguiente proceso:

Proceso de comunicación



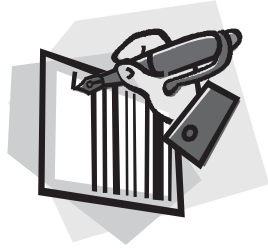
Donde...

 **Un Emisor**



- Es el que empieza la comunicación, debe tener ideas, información y un propósito para comunicarse.
- Es el origen de la información.
- En la comunicación oral el emisor y la fuente son lo mismo.
- Uno se puede comunicar con uno mismo para producir un estímulo.

El Mensaje



- Una idea, concepto, imagen, sentimientos que el emisor desea transmitir.
- Un código o un conjunto de signos que el emisor codifica el significado.
- Es el propósito que se va a transmitir, el producto real.
- Cuando hablamos, la conversación es el mensaje.
- Cuando escribimos, la escritura es el mensaje.
- Cuando dibujamos o pintamos la imagen es el mensaje.
- Cuando hacemos gesto, la expresión es el mensaje.

El Medio



- Es un sistema organizado de signos o símbolos, con verdaderos sistemas de comunicación.
- Un código o es un sistema de señales conocido de antemano por el emisor. Ejemplo: la palabra, la forma de mirar, los gestos, la posición del cuerpo.

El Receptor



- Es la persona o personas que escuchan

El Efecto

- Es el comportamiento del receptor producido por la imagen o el mensaje recibido y la respuesta que emite.
 - ✓ Alegría
 - ✓ Tristeza
 - ✓ Enojo
 - ✓ Duda

¿Qué es la comunicación efectiva?

Se puede considerar como “comunicación efectiva” cuando la comunicación reúne las siguientes características:

- Cuando el mensaje que se quiere comunicar (un discurso, una propuesta, una idea) llega a una persona o conjunto de personas, de manera apropiada.
- Cuando la consecuencia de la comunicación produce un cambio esperado en el o los receptores (se debate y se aprueba la propuesta).
- Cuando no es unilateral (monólogo), sino que estimula la retroalimentación en los receptores (el debate, el mensaje de retorno).
- Cuando existe coherencia entre el lenguaje verbal (lo que estamos diciendo) y el lenguaje corporal. Si estamos hablando de un tema serio, no podemos estar sonriendo o mirando a cualquier lado y no a las personas con quienes estamos hablando.
- Cuando se escoge el momento apropiado (si estamos en una reunión de salud, podemos y debemos dar nuestras ideas y nuestras propuestas sobre temas de salud, ejemplo: los horarios de atención de los servicios deben responder a las necesidades de las mujeres-).

Tipos de comunicación

A grandes rasgos, se puede decir que existen tres tipos de comunicación:

- **Comunicación interpersonal:** es la que se realiza entre dos personas o grupos de personas. Puede ser verbal o también escrita (notas, cartas)
- **Comunicación masiva:** es la que se realiza a través de medios de comunicación (radio, televisión, periódicos, revistas)
- **Telecomunicación:** es la que utiliza medios tecnológicos como en internet, es a distancia y puede ser interactiva.

La comunicación también puede ser:

- **Formal:** en las instituciones, y organizaciones, puede ser a través de reuniones o comunicaciones escritas
- **Informal:** suele surgir en las organizaciones e instituciones como consecuencia de la interacción social de las personas. Este tipo de comunicación puede beneficiar o perjudicar el trabajo de la organización. En su forma positiva, ayuda a la cohesión del grupo y a la retroalimentación, a mantenerse informado o informada sobre diferentes aspectos. En la forma negativa, se constituye en rumor o chisme y es un elemento que distorsiona el relacionamiento y perjudica el trabajo del grupo.

La importancia de la comunicación dentro de la organización

La comunicación dentro del hogar y las organizaciones, es de mucha importancia, porque de ella depende el clima o el ambiente que existe entre los miembros del hogar o de las diferentes organizaciones.

La comunicación influye en el ambiente del hogar y en el ambiente de la organización, hace que muchas veces, sea favorable o cálido o desfavorable, de acuerdo al grado de comunicación que exista entre sus miembros. Es desfavorable cuando la comunicación entre los miembros es deficiente o nulo. En este sentido, la motivación es escasa ya sea por frustración o por impedimento para la satisfacción de las necesidades, entonces sobreviene la apatía, agresividad, la inconformidad, etc.

Existe una estrecha relación entre la motivación, percepción y la comunicación. La comunicación entre las personas está determinada por la percepción que tengan de sí mismas y de las demás, en determinadas situaciones y por la percepción del momento, expresada desde

el punto de vista de la motivación. La idea comunicada se relaciona íntimamente con las percepciones y motivaciones del emisor y del receptor.

Cómo mejorar nuestra comunicación en la organización

Es importante prepararnos, conocer o informarnos sobre el tema que queremos tratar. Esto nos dará seguridad y podremos hablar con tranquilidad. Luego, será necesario:

- Facilitar la información necesaria a los miembros de la organización.
- Utilizar varios canales para transmitir la información, ampliando de esta manera la difusión de la información o el mensaje. (escrita, grabada, etc.)
- Comprobar que la información o el mensaje llegue al receptor o receptores de manera adecuada (pregunte: ¿me entiende?).
- Hablar con calma y en tono adecuada, ayuda a la comunicación en público y en grupos más grandes.
- Practicar en la casa, se puede hablar a solas y ensayando lo que se quiere decir en público.
- No debemos ponernos nerviosas.

¡TU PUEDES!

Otra forma de mejorar nuestra comunicación es:

Escuchando activamente

La base de toda buena comunicación, es saber escuchar a la otra persona, a esto se denomina escuchar activamente, que es la habilidad de captar, definir y responder adecuadamente a los sentimientos que expresa la otra persona.

Para escuchar activamente se debe prestar atención, mirar a los ojos de la otra persona, ponerse de frente, no realizar otras actividades mientras le hablan, no se debe gesticular para evitar malas interpretaciones o falta de interés.

Ejercicio de aplicación: Y ahora... mirando al futuro.

Cómo trabajar el ejercicio:

- Identificar entre las participantes a un grupo de mujeres para desarrollar un sociodrama.
- El grupo de no más de cuatro personas, deberá preparar un sociodrama referente a la participación en una audiencia pública en salud y cómo las mujeres intervienen en esa reunión.
- Durante la realización del ejercicio, las mujeres observadoras analizarán todo el proceso de la comunicación, identificando los elementos que no permiten una buena comunicación.
- Para llegar a conclusiones se puede motivar una “lluvia de ideas” respecto a los elementos que no permiten una buena comunicación y promover con todo el conjunto, la generación de propuestas sobre acciones que mejorarían la comunicación.
- Luego de la “lluvia de ideas” se puede ordenar los resultados en base al modelo de matriz que presentamos.

Tiempo de duración del ejercicio:

Por lo menos 30 minutos para la preparación del sociodrama y 15 minutos para la presentación.

Materiales a utilizar: Para la lluvia de ideas

- ✓ Marcadores
- ✓ Masking
- ✓ Tarjetas de color
- ✓ Papelógrafos

Matriz de resultados: Ordenado los elementos identificados sobre la comunicación

	Identificación de elementos negativos para una buena comunicación.	Propuestas para el cambio
La comunicación en la audiencia pública de salud	1	
	2	
	3	

Bibliografía

1. Departamento de Educación de los Estados Unidos. Como ayudar a sus hijos durante los primeros años de adolescencia.--Washington, D.C.:s.e., 2002.
2. Billikopf E., Gregorio. Administración Laboral Agrícola: cultivando la productividad del personal.—California.:UC,2003.
3. Caballero, Dora; Mercado, Guadalupe. Hablemos amigablemente: manual II para el desarrollo de unidades comunitarias de orientación UCO.—La Paz: OPS OMS, 2002

