



Plan de estudios para el liderazgo de las mujeres

REFLEXIONAR Y DESARROLLAR HABILIDADES PARA EMPODERARSE Y LIDERAR

Recopilación y adaptación de materiales existentes de capacitación

Enero de 2022



Este manual ha sido posible gracias al generoso apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés). El contenido es responsabilidad de Catholic Relief Services (CRS) y no refleja necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

Catholic Relief Services (CRS) es la agencia humanitaria internacional oficial de la Comunidad Católica de los Estados Unidos. Nuestro trabajo de ayuda y desarrollo se realiza a través de programas de respuesta a emergencias, VIH, salud, agricultura, educación, microfinanzas y construcción de la paz. CRS alivia el sufrimiento y proporciona asistencia a las personas necesitadas en más de 100 países, sin importar su raza, religión o nacionalidad.

Foto de la portada: Sam Phelps (NIE201947896)

Utilice la siguiente cita: Davis, V. 2021. Plan de estudios sobre el liderazgo de las mujeres. Catholic Relief Services, Baltimore, MD, EE. UU.

Catholic Relief Services
228 West Lexington Street
Baltimore, MD 21201-3443 EE. UU.

©2022 Catholic Relief Services. Todos los derechos reservados. 200S-259947
Este documento está protegido por derechos de autor y no puede ser reproducido total o parcialmente sin autorización. Póngase en contacto con valerie.davis@crs.org y christina.gallagher@crs.org para obtener la autorización. Cualquier "uso justo" según la ley de derechos de los Estados Unidos debe contener la referencia apropiada a Catholic Relief Services.

Índice de contenidos

Agradecimientos.....	v
Introducción	1
Sesión 1: Introducción a la capacitación sobre liderazgo femenino	5
Sesión 2: Género en Zinder*	10
Sesión 3: La comprensión del yo-El árbol de la vida	14
Sesión 4: Comprender y superar las creencias limitantes	18
Sesión 5: Introducción a las intenciones.....	22
Sesión 6: Comprender nuestras creencias fundamentales.....	24
Sesión 7: Identificar y comprender las propias fortalezas.....	28
Sesión 8: Quién soy: La historia del albañil.....	30
Sesión 9: ¿Qué es una lideresa?	33
Sesión 10: Comprender nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de liderazgo	38
Sesión 11: Construir habilidades de liderazgo - comunicación	41
Sesión 12: Construir habilidades de liderazgo - Generar cohesión de grupo	46
Sesión 13: Construir habilidades de liderazgo - Toma de decisiones.....	49
Sesión 14: Construir habilidades de liderazgo - Liderar el cambio	52
Sesión 15: Conocimiento, práctica y acción	54
Ejercicio: Material de trabajo n.º 1-Árbol de la vida*	56
Ejercicio: Material de trabajo n.º 2-Descripción de cada creencia fundamental	58
Ejercicio: Material de trabajo n.º 3-Tres albañiles*	64
Ejercicio: Material de trabajo n.º 4-Ilustraciones de diferentes personas que podrían ser líderes*	65
Ejercicio: Material de trabajo n.º 5-Citas de liderazgo*	66
Ejercicio: Material de trabajo n.º 6-Diagrama de comunicaciones.....	67
Ejercicio: Material de trabajo n.º 7-Elección de personajes*	68
Ejercicio: Material de trabajo n.º 8 - Superar la resistencia al cambio	71
Ejercicio: Anexo A-Mujeres formadas en liderazgo y plan de autoestima.....	72
Ejercicio: Anexo B-Examen previo/posterior	73
Ejercicio: Anexo C—Juegos de liderazgo.....	74

Agradecimientos

Esta capacitación ha sido probada y adaptada para el proyecto GIRMA de USAID Níger. Un agradecimiento especial a Aissata Diori y Habou Maman Amirou, que facilitaron el proyecto piloto en la región de Zinder (Níger). Agradecemos a Jeanne Ella Andrianambinina, Abby Johnson y Danielle Ascione que generosamente dedicaron su tiempo a revisar este plan de estudios que ayudó a fortalecer la capacitación y asegurar que el contenido maximizara los beneficios para las mujeres líderes y las mujeres líderes potenciales.

Este plan de estudios se nutre generosamente de una serie de planes de estudios preexistentes, con algunos textos literales. Las sesiones 2 a 7 se basan en el [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#) de Global Alliance for Clean Cookstoves. Gran parte de las sesiones 2 a 6 son literales, pero se han hecho revisiones para adaptarlas a las lecciones aprendidas en el proyecto piloto GIRMA de Níger. Otros textos, contenidos y ejercicios se adaptaron cuando fue necesario al público objetivo de esta capacitación, que consiste en reforzar las capacidades de liderazgo de las mujeres analfabetas para que participen activamente y dirijan las organizaciones/comités comunitarios. Los planes de estudio utilizados se indican en todo el manual. Entre ellos se encuentran:

- Peace Corp. ND. [Life Skills and Leadership Manual](#). Peace Corps OPATS; Washington, D.C.
- G. Smith y A. Shankar (2015). [Empowered Entrepreneur Training Handbook](#). Global Alliance for Clean Cookstoves.
- SNV, IFAD (2014). [Strengthening Female Leadership in Farmers' Groups and Cooperatives: Empowering women for better participation and decision making](#)—A Training Package.
- UNICEF (2020). Module de formation sur le leadership.
- E. Jones y C. Wills (2015). [Developing Leadership and Business Skills for Informal Women Workers in Fair Trade](#)—Training Materials, Module 3. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing: Cambridge, MA.

Introducción

PROPÓSITO

El propósito de este manual para facilitadoras es apoyar al personal de CRS para que interactúe con las mujeres líderes y con las mujeres líderes potenciales con la finalidad de fortalecer la confianza en sí mismas y desarrollar sus habilidades de liderazgo para participar activamente en las estructuras de la comunidad.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- Las mujeres tienen **confianza en sí mismas** para participar eficazmente en las estructuras y comités comunitarios
- Las mujeres tienen **capacidad de liderazgo** para participar eficazmente en las estructuras y comités comunitarios

CONTENIDO DE ESTE MANUAL

Este manual ofrece ejercicios participativos que permiten a las mujeres mirar dentro de sí mismas para identificar las creencias que afectan su confianza en sí mismas y su capacidad de liderazgo. También se trabaja con las participantes para que comprendan los diferentes tipos de modelos de liderazgo y se refuercen las habilidades que las ayudarán a dirigir grupos de forma eficaz.

FACILITACIÓN

Este curso puede ser facilitado por miembros del personal nacional de CRS con experiencia en materia de género y liderazgo, expertos locales en materia de género y liderazgo o agentes de campo que hayan recibido capacitación sobre el plan de estudios y conozcan las barreras y oportunidades relacionadas con el género en el liderazgo. Las lecciones utilizan un proceso interactivo de facilitación del aprendizaje de adultos.

PÚBLICO OBJETIVO

Las destinatarias de esta capacitación son mujeres jóvenes y adultas (mayores de 18 años) que sean

- Líderesas de una estructura comunitaria local, como la presidenta, vicepresidenta o una persona con responsabilidad clave en una estructura comunitaria.¹
- Líderesas potenciales en una estructura comunitaria local.

Este plan de estudios está diseñado para reforzar las capacidades de liderazgo de mujeres, que en su mayoría son analfabetas. Se recomienda limitar el taller de capacitación a 20-22 participantes para que las sesiones interactivas sean atractivas y las participantes puedan compartir fácilmente entre ellas.

CONSIDERACIONES DE GÉNERO

Como el público objetivo de la capacitación está formado por mujeres jóvenes y adultas, es importante comprender las normas culturales que pueden apoyar o limitar la participación femenina en las estructuras comunitarias, incluida esta capacitación. El reconocimiento de las normas culturales debe guiar el diseño del proyecto y la aplicación temprana para abordar las barreras culturales que pueden impedir que las mujeres participen activamente en esta capacitación y su capacidad para aplicar los conocimientos y las habilidades que han aprendido

¹Algunos ejemplos son la comunidad de administración del agua, la organización de productores agrícolas y los comités de salud y educación.

en este proceso. El equipo del proyecto debe identificar qué está dentro de la esfera de influencia del proyecto y qué es un factor externo más allá de la influencia del proyecto.

EJEMPLO DE ORDEN DEL DÍA

A continuación se presenta una lista de las sesiones que componen este plan de estudios. Se divide en dos componentes principales. El primero se centra en el propio empoderamiento y, el segundo, en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Se recomienda que el curso se ofrezca en su totalidad, ya que las mujeres jóvenes y adultas a menudo enfrentan problemas de confianza en sí mismas que afectan su capacidad para expresar las propias cualidades y habilidades de liderazgo. Este plan de estudios puede dictarse en diferentes plazos. El tiempo requerido para todas las sesiones es de aproximadamente tres días. Si el plan de estudios se implementa a través de un miembro del personal de CRS o un experto local, se recomienda que la capacitación se ofrezca durante una semana con aproximadamente 3-4 horas de capacitación cada día para permitir a las participantes reflexionar sobre lo que aprenden diariamente, así como gestionar las responsabilidades productivas y reproductivas. Si el plan de estudios se implementa a través de un agente de campo mediante reuniones de grupo, el contenido puede extenderse durante un período de tiempo más largo. Consulte los distintos calendarios de entrega a continuación. Como complemento a la agenda, el [Anexo C](#) proporciona una lista de juegos de liderazgo que el facilitador puede utilizar según sea necesario.

PROGRAMA SUGERIDO PARA LA CAPACITACIÓN DE 3 DÍAS

HORA	PARTE A: AUTOEMPODERAMIENTO
DÍA 1	
8:30-9:30	1. Introducción a la capacitación sobre liderazgo femenino
9:30-10:45	2. Situación de género en Zonder
10:45-11:00	Descanso
11:00-2:00	3. La comprensión del yo: El árbol de la vida
2:00-3:00	Almuerzo
3:00-4:15	4. Comprender y superar las creencias limitantes
4:15-5:15	5. Introducción a las intenciones
5:15-5:30	Cierre/evaluación diaria
DÍA 2	
8:30-9:00	Introducción
9:00-11:00	6. Comprender nuestras creencias fundamentales
11:00-11:15	Descanso
11:15-12:00	7. Identificar y comprender las propias fortalezas
HORA	PARTE B: HABILIDADES DE LIDERAZGO
12:00-1:00	8. ¿Quién soy? La historia del albañil
1:00-2:00	Almuerzo

2:00-5:00	9. ¿Qué es una lideresa? (descanso flexible)
5:00-5:15	Cierre/evaluación diaria

DÍA 3	
8:30-9:00	Introducción
9:00-10:30	10. Comprender las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de nuestro liderazgo (FODA)
10:30-10:45	Descanso
10:45-12:30	11. Construir habilidades de liderazgo - Comunicación
12:30-1:30	Almuerzo
1:30-2:30	12. Construir habilidades de liderazgo - Generar cohesión de grupo
2:30-4:00	13. Construir habilidades de liderazgo - Toma de decisiones
4:00-4:15	Descanso
4:15-5:00	14. Construir habilidades de liderazgo - Liderar el cambio
5:00-5:45	15. Conocimiento-ejercitación-acción

A continuación se indican los horarios alternativos de los cursos.

Calendario de cursos de 5 días

Día 1: Sesiones 1-3

Día 2: Sesiones 4-7

Día 3: Sesiones 8-9

Día 4: Sesiones 10-12

Día 5: Sesiones 13-15

Horario de dictado de los cursos de los agentes de campo durante las reuniones comunitarias: 1 sesión por reunión

ADAPTACIÓN DEL MANUAL A OTRO CONTEXTO

Este manual puede utilizarse en iniciativas programáticas de otros países, pero habrá que adaptarlo al contexto local y al enfoque del proyecto. Adapte el contenido, los ejemplos y las fotos según sea conveniente. Un asterisco (*) denota un contenido que debe ser adaptado como mínimo.

Sesión 1: Introducción a la capacitación sobre liderazgo femenino

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes:

- Conocerán a la facilitadora o facilitadoras y a las demás participantes;
- Comprenderán los objetivos, el contenido y el calendario del taller;
- Compartirán las expectativas de los resultados del taller.

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

- Ajuste la agenda
 - Determine el número de horas diarias de capacitación;
 - Basándose en el análisis de campo, estipule si se dictarán las dos partes del plan de estudios.
- Prepare los siguientes rotafolios:
 - Normas de los talleres
 - Expectativas de las participantes
 - Estacionamiento

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 60 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 minutos
Presentaciones de las participantes	20 minutos
Presentación y papel de la facilitadora	5 minutos
Examen previo	8 minutos
¿Por qué esta capacitación?	5 minutos
Revisar los objetivos y el programa de la capacitación	10 minutos
Acordar las normas del taller	5 minutos
Cerrar la sesión de presentación	5 minutos

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Repasar los objetivos de la sesión y su desarrollo.

EXAMEN PREVIO

Para medir los conocimientos y las creencias actuales de las participantes sobre el liderazgo de las mujeres, la facilitadora administra el examen previo del Anexo B. Dada la baja tasa de alfabetización de las participantes, la facilitadora administra el examen previo verbalmente a todo el grupo y documenta las respuestas generales de las participantes utilizando el Anexo B.

PRESENTACIÓN DE LAS PARTICIPANTES (20 MINUTOS)

DIGA: Comenzaremos la sesión de hoy conociéndonos un poco mediante un juego llamado "Mezcla de participantes".

1. Pida a las participantes que se dirijan a su vecina y se presenten. Cada persona debe decir su nombre y su comunidad. Si la persona ya es lideresa, debe compartir su organización/comité y su posición. Si la persona ya es lideresa, debe compartir una cosa que le guste de ser lideresa. Si la persona aún no es lideresa, debe compartir una razón por la que querría serlo. Asigne a cada participante 3 minutos (un total de 6 minutos) para presentarse a las demás.
2. Pida a las participantes que cambien de asiento para sentarse cerca de otra persona que no conozcan y repitan el ejercicio descrito en el número 1.
3. Después de la actividad anterior, pida a las participantes que formen dos grupos: un grupo que incluya a las mujeres que ya son lideresas dentro de sus comunidades y un grupo formado por lideresas potenciales. Pida a las lideresas actuales que compartan algunas de las razones por las que les gusta ser lideresas; pregunte a las lideresas potenciales por qué querrían serlo.

DIGA: Todas estamos en diferentes partes del camino para convertirnos en lideresas. Algunas ya son lideresas: las que llevan mucho tiempo en sus puestos y las que tienen menos experiencia. También tenemos aquí mujeres jóvenes que quieren ser lideresas. Todas tenemos algo que aportar a nuestro debate y al desarrollo de habilidades durante este curso.

PRESENTACIÓN DE LA FACILITADORA Y SU PAPEL EN LA CREACIÓN DE UN AMBIENTE DE CONFORT Y CONFIANZA (5 MINUTOS)

NOTA PARA LA FACILITADORA: Hablar de género puede ser un concepto muy nuevo para las participantes. Por esta razón, es importante hablar de cómo el taller sacará a relucir temas sensibles y controvertidos. Informe a las participantes que pueden no estar de acuerdo con todo lo que se dice, y que está bien. En este punto, explique brevemente su papel y experiencia en la promoción de la igualdad de género en su trabajo. Enfatice que permitirá el mayor debate posible para que las participantes puedan compartir sus experiencias, lecciones aprendidas, etc.

POR QUÉ ESTA CAPACITACIÓN (5 MINUTOS)*

DIGA: El liderazgo de las mujeres está representado de forma insuficiente en todo el mundo. Las mujeres se enfrentan a normas culturales, actitudes y leyes discriminatorias que limitan su participación activa y su liderazgo en las organizaciones comunitarias y el gobierno. Las mujeres enfrentan lagunas críticas en la educación, el desarrollo de habilidades y la tutoría que limitan su pleno potencial. Las mujeres jóvenes se enfrentan a barreras aún mayores. Invertir en el liderazgo de las mujeres implica su autoempoderamiento junto con sus habilidades de liderazgo.

En Níger hay puestos de liderazgo político, técnico y económico. Estos cargos son ocupados en su mayoría por hombres educados en los centros urbanos y semiurbanos o por líderes tradicionales masculinos en los entornos rurales. Solo unas pocas mujeres ocupan puestos de liderazgo político y económico.

El análisis de género del GIRMA de Níger reveló que los hombres toman las decisiones sobre la vida de las mujeres y las niñas la mayor parte del tiempo —si no todo el tiempo—, una

causa fundamental de la baja autoestima de las mujeres y las niñas y de su escaso interés por participar en las organizaciones de desarrollo comunitario. Por ello, las mujeres pierden oportunidades de ocupar puestos de liderazgo en las organizaciones comunitarias de las que son miembros, dejando que los hombres determinen la dirección del desarrollo local. Esta capacitación apoya a las mujeres para que adquieran confianza en sí mismas y refuercen su capacidad de liderazgo, de modo que puedan asumir oportunidades de liderazgo. Acompaña a las actividades en curso de GIRMA en Níger, que crean un entorno propicio para que asuman un papel de liderazgo dentro de una organización de base comunitaria.

REPASAR LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA (10 MINUTOS)

Explique a las participantes que esta capacitación tendrá lugar durante 3 días. El primer día se centrará en la mirada interna –dentro de nosotras mismas– y en cómo nuestra comprensión actual al respecto, nuestra autoestima y la forma en que nos hablamos influyen en nuestra forma de pensar y en nuestra capacidad de perseguir objetivos. Durante la segunda parte del curso dedicaremos tiempo a aprender sobre los diferentes estilos de liderazgo y a practicar actividades para fortalecer nuestras habilidades de liderazgo.

HORA	PARTE A: AUTOEMPODERAMIENTO
DÍA 1	
8:30-9:30	1. Introducción a la capacitación sobre liderazgo femenino
9:30-10:45	2. Situación de género en Zinder
10:45-11:00	Descanso
11:00-2:15	3. La comprensión del yo: El árbol de la vida
2:15-3:00	Almuerzo
3:00-4:15	4. Comprender y superar las creencias limitantes
4:15-5:15	5. Introducción a las intenciones
5:15-5:30	Cierre/evaluación diaria
DÍA 2	
8:30-9:00	Introducción
9:00-11:00	6. Comprender nuestras creencias fundamentales
11:00-11:15	Descanso
11:15-12:00	7. Identificar y comprender las propias fortalezas
HORA	PARTE B: HABILIDADES DE LIDERAZGO
12:00-1:00	8. ¿Quién soy? La historia del albañil
1:00-2:00	Almuerzo
2:00-5:00	9. ¿Qué es una lideresa? (descanso flexible)

5:00-5:15

Cierre/evaluación diaria

DÍA 3	
8:30-9:00	Introducción
9:00-10:30	10. Comprender nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de liderazgo
10:30-10:45	Descanso
10:45-12:30	11. Construir habilidades de liderazgo - Comunicación
12:30-1:30	Almuerzo
1:30-2:30	12. Construir habilidades de liderazgo - Generar cohesión de grupo
2:30-4:00	13. Construir habilidades de liderazgo - Toma de decisiones
4:00-4:15	Descanso
4:15-5:00	14. Construir habilidades de liderazgo - Liderar el cambio
5:00-5:45	15. Conocimiento-ejercitación-acción

ACORDAR LAS NORMAS DEL TALLER (5 MINUTOS)

Pida a las participantes que compartan las normas que les gustaría seguir durante el tiempo que dure esta capacitación, como poner en silencio los teléfonos móviles, escuchar atentamente, participación plena, etc.

CIERRE DE LA SESIÓN DE INTRODUCCIÓN (5 MINUTOS)

Sesión 2: Género en Zinder*

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán

- Describir la diferencia entre sexo y género;
- Comprender la existencia de diferencias de género en Magaria y Dungass, especialmente en lo que respecta al liderazgo de las mujeres en las organizaciones/comités comunitarios; *
- Reconocer la necesidad de capacitar a las mujeres para que lideren y participen activamente en las organizaciones/comités comunitarios.

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Conocer bien la situación actual en materia de género en Zinder, sobre todo en lo que se refiere a la dirección y participación de las organizaciones/comités comunitarios.*
- Prepare los siguientes rotafolios:
 - Sexo
 - Género
- Recorte en tiras las afirmaciones sobre el sexo y el género.

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 75 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2.5 minutos
Género frente a sexo	25 minutos
Debate en sesión plenaria	45 minutos
Mensaje clave	2.5 minutos

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: EJERCICIO DE GÉNERO FRENTE A SEXO (25 MINUTOS)

1. Coloque dos rotafolios en la pared: uno con la etiqueta "género" y otro con la etiqueta "sexo".
2. Seleccione a dos participantes para que lean declaraciones que describan los términos 'género' y 'sexo'. Distribuya hojas de papel, cada una con una afirmación. Si no hay nadie que sepa leer y escribir, la facilitadora puede leer las declaraciones.

GÉNERO	SEXO
Conjunto de funciones y responsabilidades construidas socialmente	Basado en las diferencias biológicas
No se nació con él	Se nació con él
Aprendido	Natural
Cultural	Universal
Puede cambiar y variar de una cultura a otra cultura y ocasionalmente.	No cambia fácilmente.
Ejemplo: La capacidad demostrada de las mujeres para desempeñar funciones de liderazgo tradicionalmente masculinas tan bien como los hombres o incluso mejor	Ejemplo: Solo las mujeres pueden dar a luz biológicamente

3. Pida a las participantes identificadas que lean los enunciados de uno en uno (por ejemplo, "Se nació con él") al grupo. Pida al grupo que elija a qué categoría pertenece –género o sexo– y que lo coloque en el rotafolio que refleja el significado de la afirmación. Haga las correcciones necesarias. Continúe hasta que se lean todas las declaraciones y se coloquen en el rotafolio.
4. Informe a las participantes sobre sus respuestas. Destaque que el género representa las relaciones sociales entre hombres y mujeres que varían de una sociedad a otra y en diferentes momentos, mientras que el sexo representa las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
5. Para confirmar la comprensión del género y el sexo, lea las siguientes afirmaciones y pida a las participantes que decidan si reflejan el género o el sexo. Debate según sea necesario.

DECLARACIÓN	GÉNERO O SEXO
Los hombres aran y preparan la tierra; las mujeres se encargan de desmalezar.	Género
Las mujeres amamantan a sus bebés.	Sexo
Los hombres se dedican a los cultivos comerciales; las mujeres a los cultivos alimentarios.	Género
Los hombres son dueños de la tierra; las mujeres no.	Género

DEBATE PLENARIO (45 MINUTOS)*



DIGA: ¿Creen que hay diferencias entre las mujeres y los hombres en Magaria y Dungass? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuáles creen que son estas diferencias? Si es necesario, pregunte a las participantes sobre estas diferencias, utilizando los puntos siguientes para iniciar el debate.

Respuestas esperadas:

- Menos niñas en la escuela secundaria
- Los hombres son quienes toman las decisiones en los hogares (jefe de familia).
- Las mujeres están agobiadas por las tareas domésticas.
- Las mujeres deben ser sumisas.
- Las mujeres pueden decidir solas sobre su actividad generadora de ingresos.



DIGA: Basándose en lo que han visto en su _____ (zona respectiva), ¿creen que los hombres y las mujeres están representados de forma diferente en las estructuras de su comunidad? ¿Creen que hay diferencias en cuanto a quiénes dirigen estas organizaciones en términos de hombres y mujeres? Si es así, pida que lo expliquen. Si es necesario, pida a las participantes que den ejemplos concretos en Magaria, Dungass, Zinder y/o Níger.*

Respuestas esperadas basadas en el contexto local de Magaria y Dungass: *

- Las mujeres no tienen tiempo para participar
- Las mujeres no aceptan asumir esta responsabilidad y/o papel
- No se informa a las mujeres sobre las reuniones
- Las tareas domésticas requieren demasiado tiempo
- Las mujeres no se benefician de la asistencia
- La religión no lo permite para las mujeres
- Menos mujeres líderes
- Los hombres son más propensos a hablar con los funcionarios del gobierno
- Los hombres son líderes de organizaciones y comités comunitarios

Otras posibles respuestas:

- El papel (social/ cultural) de los hombres es el de tomar decisiones y ser líderes
- Se considera que los hombres son más capaces que las mujeres
- Las mujeres no votan a las candidatas

DIGA: Lo que han descrito son normas de género que se construyen socialmente y se aprenden con el tiempo y no se basan en la capacidad biológica de cada uno. Esto puede cambiar con el tiempo, ya que las mujeres están más representadas en las organizaciones y comités comunitarios.



DIGA: ¿Por qué creen que es importante que haya mujeres líderes en las organizaciones y comités comunitarios? Si las respuestas son limitadas, puede fomentar el debate preguntando: "¿Alguien tiene un ejemplo de una decisión que se haya tomado y que no haya sido a favor de una mujer?"

Respuestas esperadas:

- Las mujeres son aproximadamente la mitad de la población y, por tanto, deben estar representadas en los lugares donde se toman las decisiones (justicia)
- Cada mujer tiene un punto de vista válido y debería poder compartirlo
- Las experiencias de las mujeres son diferentes a las de los hombres y deben estar representadas en las discusiones y debates que dan lugar a la elaboración de políticas dentro de nuestras organizaciones y redes y para influir en el contexto más amplio
- Las mujeres pueden aportar nuevas soluciones a los problemas de la comunidad
- Las mujeres y las adolescentes deben beneficiarse con las decisiones y actividades comunitarias

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

Las normas de género pueden prescribir que las funciones de toma de decisiones y liderazgo las desempeñen los hombres, pero esto lo define la sociedad. Estas normas pueden cambiar a medida que las mujeres adquieren más confianza y habilidades y la sociedad las acepta más.

Sesión 3: La comprensión del yo-El árbol de la vida

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Reflexionar sobre sus vidas y sobre sí mismas para tener una mejor comprensión de su sentido del yo y de sus aspiraciones

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Imprimir una copia del folleto Árbol de la vida² (**Ejercicio: [Material de apoyo n.º 1](#)**) para la facilitadora; utilice una imagen de árbol apropiada para el contexto; visite <http://clipart.com/simple-tree-drawings.html> para obtener ideas
- Dibujar un árbol en un rotafolio y prepararse para rellenarlo como un ejemplo que sea relevante para el contexto local
- Reunir tizas, pizarras, borradores

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 195 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 -5 minutos
Actividad: Dibuje su árbol de la vida	90 minutos
Actividad en pareja: Comparta su árbol de la vida	45 minutos
Debate en sesión plenaria	55 minutos
Mensajes clave	2 -5 minutos

² Esta sesión se basa en una lección del [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#). La mayor parte del texto es literal, mientras que otros se adaptaron a partir del proyecto piloto realizado con el proyecto GIRMA de Níger en 2021.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje

ACTIVIDAD: DIBUJE SU ÁRBOL DE LA VIDA (90 MINUTOS)

1. **DIGA:** Los árboles tienen un significado universal en muchas culturas y representan la vida. Como un árbol, seguimos creciendo. Y como un árbol, podemos mejorar nuestro crecimiento asegurándonos de que nos apoyamos de la mejor manera posible. En el caso de un árbol o una planta, nos aseguramos de que la tierra sea rica en nutrientes, reciba suficiente agua y tenga acceso a la luz solar de forma regular. Para nosotras, debemos asegurarnos de que cuidamos todos los aspectos de nuestra vida, nuestra mente, nuestro cuerpo y nuestro espíritu. Al cuidar de nosotras como personas, podemos seguir haciéndonos más fuertes y crecer más hermosas en el mundo. El primer paso para cuidar de nosotras es comprender quiénes somos y en qué punto de nuestra vida nos encontramos. Una vez que empezamos a entendernos mejor, podemos progresar en nuestras vidas.

2. **DIGA:** Este ejercicio utilizará la imagen de un árbol ([Ejercicio: Material de trabajo n.º 1*](#)) y tiene como objetivo ayudarlas a reflexionar sobre su propia vida para que puedan entender mejor cómo se convirtieron en las mujeres que son hoy y cómo pueden seguir creciendo en el futuro.

Entregue una pizarra y tiza a cada mujer.

3. **DIGA:** Ahora deben dibujar su propio árbol de la vida. Los elementos que contiene pueden ser reales o inventados, según qué tan cómodas se sientan al compartirlos. Les explicaré cada parte del árbol y les daré ejemplos y luego les pediré que dibujen o escriban en su propio árbol.

Presente un componente a la vez. Como facilitadora, recorrerá el proceso con el grupo. Haga un dibujo de un árbol en una hoja de rotafolio. Dibuje una línea vertical por el centro del árbol desde la parte superior del tronco hasta las raíces. No se debe trazar una línea a través de las ramas, las hojas y los componentes de la fruta.

4. **DIGA:** En un lado del árbol dividido, enumeren todos los elementos de su historia en las raíces y de su vida actual en el tronco que las ayudan a tener éxito. Algunos ejemplos pueden ser el lugar donde han vivido, la casa donde crecieron, su familia, sus amigos, sus mentores, las tradiciones de su infancia, la religión, el idioma, los movimientos sociales, las actividades que realizan a diario, las actividades que generan ingresos, las responsabilidades domésticas, las responsabilidades comunitarias, lo que comen y cómo cuidan su cuerpo. Es importante tomar conciencia de todos estos aspectos de la vida cotidiana para seguir fortaleciéndose como personas.

Una vez que haya terminado, pida a las participantes que coloquen su tiza en el suelo para saber cuándo continuar con el siguiente componente.

5. **DIGA:** Al otro lado de la línea del tronco y de las raíces, hagan una lista de todo lo que, en el pasado en las raíces y en el presente en el tronco, podría obstaculizar o bloquear la obtención de sus sueños o los brotes que dibujarán en su árbol. Esto podría incluir a la familia, la comunidad, las leyes locales, las creencias, la falta de educación, etc. Por ejemplo, cuando una mujer está casada, está limitada en cuanto a dónde puede viajar.

Una vez que hayan terminado, pida a las participantes que coloquen su tiza en el suelo para saber cuándo continuar con el siguiente componente.

6. **DIGA:** Ahora dibujarán las frutas en el árbol. Los frutos representan sus logros y todo lo que ya han hecho. No tienen que buscar grandes cosas, sino cosas que sientan que han hecho bien en su vida, como criar a los hijos, completar un determinado nivel de educación o cualquier otro logro importante.

Una vez que hayan terminado, pida a las participantes que coloquen su tiza en el suelo para saber cuándo continuar con el siguiente componente.

7. DIGA: Ahora van a dibujar brotes en el árbol. Los brotes representan sus esperanzas y sueños para el futuro, ya sean pequeños o grandes. Son cosas que quieren hacer o conseguir, y que cambiarán a medida que se consigan o se conviertan en frutos. Por ejemplo, ¿quieren ser presidentas de una organización concreta o alcaldesas de la comunidad?

ACTIVIDAD EN PAREJA: COMPARTA SU ÁRBOL DE LA VIDA (30 MINUTOS)

NOTA PARA LA FACILITADORA:³ El objetivo de la puesta en común es que las participantes desarrollen una visión positiva de sí mismas y construyan una esperanza para el futuro, basada en sus habilidades, logros y lo que han aprendido de sus vidas hasta ahora, a pesar de las dificultades y decepciones. Deben compartir su árbol de la vida al menos dos veces. **Recuerde a las participantes que compartir su historia es voluntario:** solo deben compartir lo que les resulte cómodo compartir con otra persona. Refuerce también que "lo que se dice en la sala, permanece en la sala".

Si una participante se altera mientras cuenta su historia, solicite a una de las facilitadoras que se reúna con la persona durante esta sesión. Si varias personas se sienten molestas por lo que dice otra persona, solicite a todas que formen un círculo y se tomen de las manos o se coloquen cerca. Hay que destacar que en este taller estamos todas juntas. Todas tenemos penas y alegrías en nuestra vida, y las compartimos aquí. Si es necesario, se puede remitir a la persona a un servicio de asesoramiento o de seguimiento.

PRIMER INTERCAMBIO DE ELEMENTOS:

Pida a las participantes que se agrupen con otra persona para compartir sus dibujos con los demás. Pida a las participantes que describan su árbol a su compañera, utilizando las indicaciones proporcionadas. Deben decir cada indicación dos veces: la primera vez que se formula, una persona cuenta su árbol. Cuando esa persona haya terminado, se proporcionan las mismas indicaciones a la segunda persona para que haga la narración. Recuerde a las participantes que es importante escuchar atentamente a la otra persona sin interrumpirla, esperando que concluya. Permita un tiempo suficiente para que las participantes terminen antes de pasar a la siguiente parte del árbol. Enfatique que son libres de compartir las partes de su árbol que quieran, pero que no tienen que compartirlo todo.

INDICACIONES

- Diga: Cuenten en las raíces los elementos de su historia y en el tronco los elementos de su vida actual que las ayudan a tener éxito, como el lugar donde han vivido, su familia, sus amigos, sus mentores, sus movimientos sociales, sus actividades generadoras de ingresos, sus responsabilidades comunitarias.
- Diga: Cuenten en las raíces lo que en su pasado, y en tronco lo que en el presente, podría obstaculizar o bloquear la obtención de sus sueños. Podrían incluir la familia, la comunidad, las leyes locales, las creencias, la falta de educación
- Diga: ¿Y sus frutas y brotes? Los frutos representan sus logros y todo lo que ya han hecho, mientras que los brotes representan sus esperanzas y sueños para el futuro

Después de la puesta en común, pida que proporcionen su opinión: ¿Cómo se sienten las participantes? ¿Fue difícil de hacer, o fácil? Obtenga algunas respuestas antes de seguir adelante. Explique que volveremos a hacer esto con una nueva compañera, asignando unos 8-10 minutos a cada participante, pero esta vez sin las indicaciones. Anime a las participantes a contar sus historias en profundidad, empezando por las raíces y trabajando hacia arriba.

SEGUNDO INTERCAMBIO DE ELEMENTOS

Pida a las participantes que busquen una nueva compañera, de nuevo alguien que no conozcan muy bien. La primera persona de la pareja debe hablar primero, compartiendo lo mismo que antes, pero profundizando un poco más en lo que comparte, si se siente cómoda. Recuerde a

³ CRS Rising from Resilient Roots, https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/20os_209177_war0_roots_manual_eng-update-fnl-web.pdf.

las participantes que deben escuchar con total atención. Cuando cada persona termine, la otra puede hacer preguntas. Después de 8-10 minutos, pida a las parejas que cambien de oradora. Al final, solicite al grupo que proporcione su opinión: ¿Cómo se sienten las participantes? ¿Fue más difícil de hacer en comparación con la primera actividad o fue más fácil? Obtenga algunas respuestas antes de seguir adelante.

Hacer un bosque

Después de la segunda puesta en común, **pregunte:** ¿Qué puede pasar si un árbol está solo en un campo y de repente hay una gran tormenta? Dedique un par de momentos a obtener información sobre lo que puede ocurrir. Por ejemplo, el árbol puede perder algunas ramas. Puede perder todas sus hojas. Puede caerse o morir.

A continuación, pida a las participantes que coloquen sus fotos de árboles una al lado de la otra en la misma pared o en el suelo.

Diga: Caminemos hacia el bosque y miremos los árboles de cada uno. ¿Qué observan?

Anime a las participantes a dar varias respuestas. Puede mencionar que los árboles parecen ser de diferentes especies y también que sus raíces/identidades no se ven en la superficie. Sin embargo, aún se mantienen erguidos uno al lado del otro.

Diga: Cuando nuestros árboles están juntos, forman un bosque. Miren lo grande y fuerte que es nuestro bosque. Vean lo bien que nuestros árboles forman una unidad, una comunidad de árboles. No estamos solas. Cuando hay un grupo de árboles juntos, se protegen mutuamente. Si hay una tormenta en un bosque, algunos de los árboles pueden resultar heridos, pero en general el bosque sobrevivirá. Nuestros árboles son todos diferentes, pero en muchos aspectos se parecen. Y todos ellos pueden apoyarse mutuamente. Esto también es cierto para las personas. Somos diferentes, pero también somos iguales. Nuestras vidas son como una parte de un bosque cuando todas nos apoyamos y crecemos juntas, conectadas de forma que nos hace más fuertes.

ACTIVIDAD: DEBATE PLENARIO (55 MINUTOS)

Antes de comenzar este debate, realice una actividad de respiración.

DIGA: Este ejercicio es una forma de entender cómo son las cosas. Pero cada una de nosotras tiene la oportunidad de cambiar y construir un árbol más fuerte. Es importante ahora reflexionar sobre cómo las experiencias y los hábitos de vida han ayudado a fortalecer sus vidas y qué experiencias y hábitos de vida han hecho más difícil el crecimiento.

Formule las siguientes preguntas y permita que las participantes reflexionen sobre ellas de una en una. Pida voluntarias que se sientan cómodas para compartir con el grupo. No obligue a nadie a compartir.



DIGA: ¿Cuáles son los puntos fuertes que sustentan a una "persona" fuerte?

Preguntas para las sugerencias:

- ¿Tienen un sistema de apoyo fuerte en miembros de su familia o amigos, o se mantienen aisladas?
- ¿Se centran en las experiencias de su pasado que las hacen sentir más fuertes o se centran en el dolor y los retos que han enfrentado?
- ¿Se cuidan, comen alimentos nutritivos y cuidan su cuerpo?
- ¿Piensan en las cosas positivas que quieren para su vida, o pasan el tiempo compadeciéndose de ustedes o están enfadadas por su vida?



DIGA: ¿Qué pueden apreciar de todas las cosas que han logrado, y cómo las ayuda esto en sus metas futuras?

Pregunta para la sugerencia:

- ¿Recuerdan sus buenas cualidades o solo ven sus defectos y fallos?



DIGA: ¿Cómo pueden mirar sus sueños y esperanzas futuras? ¿Cómo se sienten ahora al mirar su futuro?

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Hay muchas maneras de mejorar sus experiencias vitales; construir una "persona" más fuerte es una de ellas.
- Utilicen su árbol como recordatorio de sus cualidades positivas para reafirmar su confianza.

Sesión 4: Comprender y superar las creencias limitantes

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Entender qué es una creencia limitante⁴
- Reformular estas creencias
- Practicar nuevas creencias

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Reunir papel de rotafolio y marcadores

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 75 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Definir las creencias limitantes	10 minutos
Explicación de las creencias limitantes más comunes	5 minutos
Reconocer nuestras propias creencias limitantes	20 minutos
Reformular estas creencias	35 minutos

⁴ Esta sesión se basa en una lección del [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#). La mayor parte del texto es literal.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: DEFINIR LAS CREENCIAS LIMITANTES (10 MINUTOS)

DIGA: Nuestras esperanzas y sueños (los brotes de nuestros árboles) se ven afectados por lo que creemos. De hecho, lo que pensamos cada día (nuestro tronco) está relacionado con lo que creemos. Por ejemplo, si creo que puedo ser una lideresa de éxito, entonces pienso en las formas en que puedo convertirme en una lideresa de éxito. Estas creencias provienen y se ven afectadas por nuestra historia y experiencias vitales. Si veo a una mujer lideresa de éxito en mi comunidad, y me animaron a realizar actividades independientes cuando era más joven, puedo estar más inclinada a creer que puedo ser una lideresa de éxito. Si creo que puedo ser una lideresa de éxito, realizaré actividades que me ayuden a ser una lideresa de éxito, como por ejemplo participar en una capacitación como esta. A menudo, cuando pensamos en nuestros objetivos, pueden venir a nuestra mente otros pensamientos que nos hacen dudar de nosotras mismas. Se denominan creencias limitantes.

Una creencia limitante es aquella que tiene una persona que la hace dudar de lo que puede hacer o ser. Puede provenir de hacer una conclusión incorrecta sobre algo en la vida. Por ejemplo, una persona puede tener la creencia limitante de que no es lo suficientemente inteligente para tener éxito en la dirección de grupos comunitarios y, por tanto, decide no intentarlo. Si ha fracasado antes en la dirección de un grupo, puede tener la creencia limitante de que volverá a fracasar y puede decidir no volver a intentarlo. Sin embargo, las creencias no son más que una forma de pensar a la que nos hemos acostumbrado y, por consiguiente, se pueden cambiar. Las creencias limitantes también se presentan en forma de excusas, pensamientos negativos, preocupaciones, justificaciones, miedo, etc. Es importante saber en qué creen y comprender qué creencias les limitan o restringen. Entonces pueden empezar a transformar estas creencias limitantes en creencias constructivas y de apoyo.



DIGA: ¿Alguna vez se han convencido de no hacer algo? Asientan para decir que sí o muevan la cabeza para decir que no. Para quienes asintieron, ¿alguien está dispuesta a compartir qué excusas puso, qué pensamientos negativos tuvo, qué preocupaciones o miedos la frenaron, o qué justificaciones puso para no poder hacerlo?

Después de que algunas participantes compartan sus experiencias, diga que se trata de creencias limitantes, es decir, creencias que nos impiden asumir nuevos objetivos, tareas y ser una lideresa.

EXPLICACIÓN DE LAS CREENCIAS LIMITANTES MÁS COMUNES (5 MINUTOS)

DIGA: Hay muchos tipos de creencias limitantes y ahora exploraremos dos de ellas como preparación para nuestras próximas sesiones: la impotencia y la inutilidad.

Con la creencia limitante de la *impotencia*, piensan que no pueden alcanzar su objetivo porque creen que no tienen la capacidad de lograrlo. Las cosas que pueden pensar para ustedes que apoyan esta creencia limitante son:

- ¿Por qué siempre me pasa esto?
- Siempre me equivoco.
- No tengo las habilidades para tener éxito.

Con la creencia limitante de *inutilidad*, piensan que no merecen alcanzar su objetivo porque no son lo suficientemente buenas. Las cosas que pueden pensar para ustedes que apoyan esta creencia limitante son:

- No confío en mis capacidades para ser una lideresa de éxito.
- Cuando hablo, la gente se aburre.
- No valgo nada.

ACTIVIDAD: RECONOCER NUESTRAS PROPIAS CREENCIAS LIMITANTES (20 MINUTOS)

DIGA: Al principio, puede ser difícil reconocer nuestras creencias limitantes y nos puede resultar difícil darnos cuenta de que no son verdades. Vamos a pensar en nuestras propias creencias limitantes reflexionando sobre las dos preguntas siguientes en silencio y luego pediré a algunas de ustedes que se ofrezcan como voluntarias para compartirlas con las demás según se sientan cómodas.



DIGA: 1) ¿Qué pensamientos negativos vienen a su cabeza cuando piensa en los objetivos de su vida? 2)

¿Qué suposiciones innecesarias hace sobre el logro de sus objetivos?

La facilitadora anota los ejemplos en un rotafolio.

Explique al grupo que a menudo nuestras creencias limitantes crean una imagen inexacta de lo que realmente ocurre en nuestras vidas. Esto puede conducir a un pensamiento erróneo (inexacto) de que los acontecimientos de la vida son inmutables. Aunque algunos acontecimientos de la vida están realmente fuera de nuestro control, tenemos más poder sobre nuestros pensamientos y experiencias de lo que a menudo creemos. Tenemos que reconocer los patrones de pensamiento erróneos para poder reformular nuestras creencias. En el cuadro de la derecha, seleccione dos ejemplos de patrones de pensamiento defectuosos para ayudar a las participantes a saber cómo hacer el siguiente ejercicio.

DEBATE EN SESIÓN PLENARIA

Seleccione dos o tres creencias limitantes que se hayan plasmado en el rotafolio. Pida a las participantes que identifiquen el tipo de pensamiento erróneo y propongan una forma de pensar más acertada para cada una de las creencias limitantes.

Después de comentar estos ejemplos, mencione que este proceso de revisión de nuestros pensamientos y de elaboración de una nueva forma de pensar que apoye más

EJEMPLOS DE PATRONES DE PENSAMIENTO DEFECTUOSOS

Culpa

- Concepto inadecuado de una misma: Como me olvidé de comprar todos mis suministros hoy, soy una mala persona.
- Concepto adecuado de una misma: Olvidé mis suministros, pero puedo entender por qué ocurrió, y puedo hacer que ocurra menos en el futuro.

Irreversibilidad

- Concepto inadecuado de una misma: Como se me pasó el plazo, nunca habrá otra oportunidad.
- Concepto adecuado de una misma: Aunque perdiera esta oportunidad, podría seguir buscando otra.

Generalización excesiva

- Concepto inadecuado de una misma: La persona X fue mala conmigo. No le agrado a nadie.
- Concepto adecuado de una misma: La persona X es un regalo para ayudarme a aprender o entender algo. Quienes nos desafían pueden ser nuestros mejores maestros.

Pensamiento en blanco y negro

- Concepto inadecuado de una misma: Mi vida no vale nada sin mi esposo.
- Concepto adecuado de una misma: Aunque mi esposo es un buen hombre, no define mi valor.

Personalización

- Concepto inadecuado de una misma: Mi suegra está enfadada porque me odia.
- Concepto adecuado de una misma: Mi suegra puede estar molesta por muchas razones que desconozco, como la mala salud.

Exageración

- Concepto inadecuado de una misma: Me olvidé de pedir al distribuidor los suministros para nuestra reunión comunitaria, y ahora la reunión fracasará.
- Concepto adecuado de una misma: Que hoy haya olvidado mis compras no significa que mi evento comunitario vaya a fracasar. Realizaré las compras mañana.

nuestros objetivos se denomina "reformulación".

ACTIVIDAD: REFORMULAR ESTAS CREENCIAS (35 MINUTOS)

DIGA: Durante este ejercicio, les pido que seleccionen una de las creencias limitantes que identificaron como propia en el ejercicio anterior. Les pediré que reformulen esta creencia. Para ayudarlas a avanzar en este proceso, primero deben preguntarse:

- ¿Por qué tengo esta creencia limitante?
- ¿Tiene sentido esta creencia limitante? ¿Y si no me lo creyera? Empiecen a buscar pruebas de que esta creencia limitante no es realmente cierta (por ejemplo, tengo algunas buenas cualidades, puedo aprender cosas nuevas, soy una buena persona, etc.).

Ahora, quiero que reformulen su creencia. Algunas preguntas en las que pueden pensar son:

- ¿Cómo me gustaría que fuera la creencia?
- ¿Cómo puedo reformular esta creencia para que sea positiva?
- ¿Hay otras personas que conozca que tengan la creencia contraria? ¿Cómo funciona eso para ellas? ¿Podría funcionar para mí?

En pequeños grupos, pida a cada participante que comparta su creencia limitante, por qué la tiene, qué pruebas hay de que la creencia no es cierta y cómo la reformuló para que la creencia sea positiva.

Ejemplos de creencias reformuladas:

- Siempre hay un camino si me comprometo.
- No hay fracasos, solo resultados. Mientras aprenda algo, estoy teniendo éxito.
- Encuentro una gran alegría en las pequeñas cosas... una sonrisa... una flor.
- Doy más de mí a los demás de lo que nadie espera.
- Si estoy confundida, estoy a punto de aprender algo.

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

Es probable que todas tengamos creencias limitantes, pero podemos reformularlas para que no nos limiten.

Sesión 5: Introducción a las intenciones

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión⁵ las participantes podrán:

- Crear una declaración de intenciones

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 30 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Introducir la idea de una intención	7 minutos
Crear una declaración de intenciones	18 minutos
Mensaje clave	2 - 5 minutos

⁵ Ibid.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

INTRODUCIR LA IDEA DE UNA INTENCIÓN (7 MINUTOS)

DIGA: Es importante darnos cuenta de que podemos cambiar lo que creemos y lo que pensamos. Al hacerlo, podemos cambiar la forma en que experimentamos nuestro entorno. Un tipo de pensamiento muy poderoso es una "intención". Una intención es una declaración que expresa una acción para alcanzar un propósito u objetivo deseado. Cuando tenemos una intención, creamos una voluntad interna de ser de una determinada manera o hacer una determinada cosa. De esta voluntad surge la acción. Nos vemos obligadas a enfrentar nuestras creencias limitantes cuando creamos una intención. Una vez que creamos este pensamiento y estamos dispuestas a compartirlo con nosotras y con los demás, puede crecer y expandirse como parte de nuestras vidas, convirtiéndose en un ancla para futuros pensamientos y comportamientos positivos.

CREAR UNA DECLARACIÓN DE INTENCIONES (18 MINUTOS)

DIGA: Cuando creen una intención, consideren lo siguiente:

- Un fuerte sentimiento/emoción positiva debe acompañarlo.
- Una intención funciona mejor si se expresa de manera breve y poderosa.
- Una intención unida a una imagen de su objetivo deseado puede tener más poder.

Un ejemplo de intención es "Estoy practicando la paciencia y me esforzaré por alcanzar mis objetivos". Una imagen podría ser la de una lideresa sonriente y con éxito que celebra una reunión productiva.

Actividad en parejas: Pida a las participantes que formen grupos de 2 y dediquen 5 minutos para elaborar una declaración de intenciones. Pida a varios grupos que compartan sus resultados.

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

Cuando creamos una intención, a menudo (casi inmediatamente) enfrentamos nuestras creencias limitantes.

Sesión 6: Comprender nuestras creencias fundamentales

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Reflexionar sobre algunas de sus creencias fundamentales⁶
- Describir cómo estas creencias influyen en sus experiencias vitales

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Preparar una hoja de rotafolio para cada creencia fundamental (consulte la lista a continuación)
- Imprimir el **ejercicio: Material de trabajo n.º 2** (dos copias de cada creencia fundamental por grupo)
- Reunir papel de rotafolio y marcadores

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 110 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Explicación de las creencias fundamentales	25 minutos
Preparar y presentar representaciones de 5 minutos sobre las creencias fundamentales	80 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

⁶ Esta sesión se basa en una lección del [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#). El texto sobre las creencias fundamentales es textual, pero reconfigurado y consolidado. El ejercicio es nuevo.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

EXPLICACIÓN DE LAS CREENCIAS FUNDAMENTALES (25 MINUTOS)

DIGA: El propósito de esta actividad es reflexionar sobre nuestras creencias fundamentales, identificar cualquier creencia limitante asociada a ellas, reformularlas y desarrollar intenciones. Así podremos avanzar con más confianza y conciencia de nosotras mismas. Hay seis creencias fundamentales que se relacionan con nuestro éxito y crecimiento. Vamos a repasar cada una de estas creencias fundamentales.

NOTA PARA LA FACILITADORA: Recuerde a las participantes que estas reflexiones solo están relacionadas con el lugar donde se ven a sí mismas ahora. Esto no refleja cómo pueden verse a sí mismas en el futuro, y con el tiempo, las cosas pueden cambiar para mejor.

DIGA: Antes de presentarles las seis creencias fundamentales, nos dividiremos en seis grupos. Asignaré una creencia fundamental a cada grupo.

Cuando asigne una creencia fundamental a cada grupo, proporcione una breve explicación sobre cada una de ellas (consulte las descripciones a continuación). Cada grupo creará una obra de teatro que representará la creencia fundamental que se le haya asignado. Cada grupo recibirá un folleto ([material de trabajo n.º 2](#)) que contiene la definición de la creencia fundamental, ejemplos de creencias limitantes, la reformulación de esas creencias y declaraciones de intenciones para ayudar a decidir el contenido de su representación. Si es necesario, las facilitadoras visitarán a cada grupo para ayudar a revisar el contenido del folleto.

CREENCIA FUNDAMENTAL: LA RESPONSABILIDAD PROPIA

DIGA: La responsabilidad propia puede implicar la creencia de que tenemos control sobre nuestros pensamientos y acciones, o que tenemos la capacidad de elegir nuestra respuesta a lo que experimentamos en el mundo.

Por ejemplo, cuando ocurre una desgracia, ¿qué pensamos? ¿Pensamos que es por nuestra mala suerte, por la voluntad de Dios o por algo que ha hecho otra persona? Si pensamos en los acontecimientos de esta manera, a menudo nos vemos como víctimas del mundo o de otras personas, o como participantes pasivas en nuestras vidas. Si nos centramos en nosotras mismas como víctimas, puede ser difícil cambiar porque podemos sentirnos desesperadas, como si no pudiéramos influir en el curso de nuestras vidas. Ahora, examinen cómo se sienten cuando no se ven como una víctima de sus circunstancias. Por ejemplo, su hijo ha enfermado de diarrea; una respuesta diferente puede ser: "Me molesta que esto haya sucedido". Ahora, ¿qué puedo aprender de esta situación y encontrar un camino a seguir?"

CREENCIA FUNDAMENTAL: LA AUTOESTIMA

DIGA: La autoestima se relaciona con la forma en que una piensa en sí misma y con la creencia que tiene en su propio valor: su voluntad de creer en sí misma. Por ejemplo, ¿creen que tienen lo necesario para ser una líderesa de éxito? ¿Se sienten dignas de ser tratadas con respeto, cuidado y amor? Es importante que se den cuenta de su propio valor al comenzar cualquier nueva empresa. Esto les da confianza y les permite superar los momentos difíciles.

CREENCIA FUNDAMENTAL: CONFIANZA EN UN PROPÓSITO SUPERIOR

DIGA: La confianza en un propósito superior consiste en estar dispuesta a confiar en un propósito que es más grande que una misma, como Dios (en otro contexto podría ser Alá, el Universo, un sentido de espiritualidad o simplemente tener un propósito en la vida). * Confiar en Dios puede ayudarnos a la hora de asumir riesgos y avanzar en nuestras vidas. Reconocer a Dios puede ayudarnos a reducir el estrés y a afrontar mejor nuestras experiencias.

Creencias fundamentales

- Responsabilidad propia
- Autoestima
- Confiar en un propósito superior
- Actitud positiva
- Crecimiento continuo durante la vida
- Autoempoderamiento

CREENCIA FUNDAMENTAL: ACTITUD POSITIVA

DIGA: Una actitud positiva consiste en la voluntad de centrarse en las cosas buenas de una situación, para encontrar oportunidades y soluciones constructivas en cualquier cosa que la vida presente. Se trata de mantener pensamientos positivos y no dejarse frenar o distraer por pensamientos negativos. Se trata de elegir -momento a momento- buscar lo mejor de las personas y de las cosas que nos rodean. Al desarrollar hábitos de pensamiento positivo, pueden empezar a notar nuevas oportunidades y ser más felices en general en las situaciones que se presentan. Esto no significa que solo tengan pensamientos positivos o que ignoren lo que ocurre porque parece ser negativo. Para tener una actitud positiva, es fundamental que examinen con sinceridad lo que tienen delante, tanto lo positivo como lo negativo. Esta creencia consiste en tratar de encontrar una forma positiva de superar una situación a *pesar* de los desafíos existentes.

CREENCIA FUNDAMENTAL: CRECIMIENTO CONTINUO DURANTE LA VIDA

DIGA: El crecimiento continuo durante la vida está relacionado con la aceptación de que todo en la vida está en constante cambio. Si queremos que las cosas sigan siempre igual, es posible que no aceptemos fácilmente el cambio y estaremos luchando y resistiéndonos a la vida. Esto puede provocar estrés e infelicidad. Reconocer que el cambio siempre está ocurriendo y permitirnos aceptarlo -e incluso crecer a partir de él- puede tener un impacto positivo en nuestras vidas. Podemos estar más abiertos a las oportunidades y aprovecharlas.

CREENCIA FUNDAMENTAL: ADQUIRIR NUESTRO PODER^{7, 8}

DIGA: En toda relación hay dinámicas de poder. Esta dinámica difiere en función de la relación y puede cambiar con el tiempo. Podemos encontrarnos con que tenemos muy poco poder en una relación o si la otra persona en la relación tiene un poder dominante sobre nosotros. También podemos descubrir que tenemos más poder cuando hacemos algo con otras personas, como con otras mujeres en un grupo GAAP. También tenemos poder dentro de nosotras mismas y esto puede fortalecerse cuando tenemos más ingresos, reconociendo que tenemos la capacidad y somos dignas de marcar una diferencia para nosotras mismas y para los demás. Este proceso comienza con nosotras hoy comprendiéndonos a nosotras mismas a través de los ejercicios del árbol de la vida y reconociendo nuestras creencias limitantes. Seguiremos fortaleciendo nuestro poder interior en esta capacitación. Llevaremos a cabo una serie de actividades que apoyen la confianza propia, además de proporcionar las habilidades prácticas que necesitan las líderes eficaces. Esta capacitación nos ayuda a adquirir nuestro propio poder, así como nuestra participación en las demás actividades del proyecto.

DRAMATIZACIONES SOBRE LAS CREENCIAS FUNDAMENTALES (80 MINUTOS)

Cada grupo desarrolla una obra de teatro de 5 minutos que expresa la creencia fundamental asignada, muestra una creencia limitante, cómo las actoras la replantean y crean una intención. A continuación, cada grupo presentará su obra al resto de las participantes. Recuerde a las participantes que el folleto ([material de trabajo n.º 2](#)) describe el significado de cada creencia fundamental, proporciona ejemplos de creencias limitantes dentro de la creencia fundamental, ideas para reformularla y crear una declaración de intenciones.

Después de cada representación, facilite un debate. También puede preguntar a la audiencia:



DIGA: ¿Por qué esta creencia fundamental es importante para su vida?

⁷ Teniendo en cuenta el contexto local, esta creencia fundamental se revisó, pasando de poseer el propio poder a "adquirir el propio poder". El texto se ajustó de acuerdo con este cambio.

⁸ A la hora de explicar esta creencia fundamental, puede ser útil ilustrar los diferentes tipos de poder. Pueden consultar un ejemplo en https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/TOPS_Nurturing%20Connections_English_FINAL_P.pdf.

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Hay seis creencias fundamentales que se relacionan con nuestro éxito y crecimiento: 1) la responsabilidad propia, 2) la autoestima, 3) la confianza en un propósito superior, 4) la actitud positiva, 5) el crecimiento continuo durante la vida y 6) el autoempoderamiento.
- Pueden formular sus creencias para sentirse más fuertes y positivas sobre su futuro.

Sesión 7: Identificar y comprender las propias fortalezas

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión de identificación y comprensión de las propias fortalezas,⁹ las participantes podrán:

- Reconocer sus cualidades positivas
- Fomentar la comprensión y el aprecio de las cualidades favoritas de las participantes

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Preparar un rotafolio con las tres preguntas que figuran en la sección "Autorreflexión"

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 30 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Autorreflexión	5 minutos
Compartir en pequeños grupos	20 minutos
Mensaje clave	2 - 5 minutos

⁹ Esta sesión se basa en una lección del [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#). El ejercicio se revisa para que sea una actividad en grupos pequeños.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

AUTORREFLEXIÓN (5 MINUTOS)

NOTA PARA EL FACILITADOR: Hacer que las participantes reflexionen sobre las cualidades positivas de sí mismas les dará más confianza y mejorará su comprensión de sí mismas al practicar pensamientos positivos.



DIGA:

1. ¿Qué es lo que han hecho y de lo que se sienten muy orgullosas?
2. ¿Cuál ha sido su acto más valiente?
3. ¿Qué cualidades quieren y valoran más en ustedes?

PUESTA EN COMÚN EN PEQUEÑOS GRUPOS (20 MINUTOS)

En pequeños grupos, cada persona describe su respuesta a una de estas opciones:

- ¿Qué es lo que más me enorgullece de mi vida?
- ¿Cuál es mi acto más valiente?
- ¿Qué cualidades quieren y valoran más en ustedes?

Después de que todas hayan compartido, felicite a todas las participantes por su fuerza y resistencia.

NOTA PARA LA FACILITADORA: Utilice una forma culturalmente apropiada y reconocida para felicitar a cada persona por sus logros.

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

Reflexionar sobre nuestras cualidades positivas nos da más confianza y mejora nuestra comprensión de nosotras mismas.

Sesión 8: Quién soy: La historia del albañil

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión,¹⁰ las participantes podrán:

- Comprender la capacidad de visión de una buena lideresa y dejar un buen legado

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Llevar una cebolla a la sesión
- Preparar el [ejercicio: Material de trabajo n.º 3](#) para reflejar el contexto local*

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 30 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Sesión plenaria: La cebolla	5 minutos
Actividad: Tres albañiles	20 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

¹⁰ Adaptado de Strengthening Female Leadership in Cooperative SNV 2014.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

SESIÓN PLENARIA: LA CEBOLLA (5 MINUTOS)

Mientras pela la cebolla, la facilitadora afirma:

DIGA: Al igual que una cebolla, cada individuo está formado por capas. Para entenderse mejor, una persona tiene que intentar quitar las capas una a una hasta llegar al núcleo interno. Solo quitando las capas podemos analizar nuestro verdadero yo, la persona real que somos. A menudo no nos analizamos debido a todas nuestras actividades diarias, pero debemos dedicar tiempo a analizarnos para cumplir nuestros sueños, alcanzar nuestras metas y convertirnos en buenas lideresas.

ACTIVIDAD: TRES ALBAÑILES (20 MINUTOS) *

Utilice el Ejercicio: [Material de Trabajo n.º 3](#)¹¹ para mostrar las ilustraciones de los tres albañiles. Muestre las ilustraciones mientras lee la siguiente historia.¹²

DIGA: Empezaremos a analizarnos a través de esta actividad llamada "Los tres albañiles".

Un día, un viajero se acercó a una comunidad y encontró a tres trabajadores ocupados en la colocación de ladrillos. Curioso, preguntó al primer albañil qué estaba haciendo. El primer albañil respondió: "Me estoy construyendo una casa". El viajero se dirigió al segundo albañil y le hizo la misma pregunta. El segundo siguió poniendo ladrillos mientras decía: "Estoy poniendo ladrillos para construir una gran casa para que todos vean que soy importante en la comunidad. Soy el mejor en lo que hago". Ahora el viajero se dirigió al tercer albañil. Enseguida se dio cuenta de que este tipo parecía ser el más contento de los tres y tenía un brillo visionario en los ojos. Cuando le preguntó qué estaba haciendo, el tercer albañil respondió: "Estoy construyendo una escuela".



DIGA: ¿Con qué albañil se relacionan y por qué? (Escuche atentamente las respuestas).

DIGA: Los tres albañiles simbolizan el poder de visión de cada uno de ellos. Las diferentes respuestas a la pregunta simbolizan sus pensamientos internos, sus sueños y sus aspiraciones.

1. "Me estoy construyendo una casa" implica que "él" está trabajando para cubrir sus necesidades básicas diarias.
2. "Estoy colocando ladrillos para construir una gran casa para que todos vean que soy importante en la comunidad. Soy el mejor en lo que hago", implica que "él" está trabajando para ser reconocido como alguien en toda la comunidad.
3. "Estoy construyendo una escuela" implica que "él" está trabajando en beneficio de la sociedad.



DIGA: ¿Por qué querríamos esforzarnos por ser como el tercer albañil?

Puede que no todas seamos el tercer albañil ahora, pero queremos alinear nuestros pensamientos con el tercer albañil, ya que muestra los factores clave de un buen líder. Esta persona:

- Tiene la capacidad de ver el significado de su trabajo, más allá de lo obvio.
- Sabía qué hacer, pero también por qué lo hacía.

¹¹ Adaptación de la historia al contexto local. Esta historia se basa en el cuento del cantero que aparece en el siguiente enlace, pero adaptado al contexto local de Níger, utilizando albañiles.

¹² <https://www.linkedin.com/pulse/20140513182155-225201021-vision-the-stonecutter-s-tale/>.

- Se compromete con un propósito más allá de sí mismo para el bien común.
- Es responsable ante los demás y acepta esa responsabilidad.
- Ve el panorama general y mira más allá de la satisfacción de las necesidades inmediatas y piensa en el futuro; otra palabra para ello es 'visión'.

Como lideresa, una de las principales responsabilidades es establecer la visión general de la organización. Las grandes lideresas tienen la capacidad de adoptar una filosofía de pensamiento proactivo a largo plazo y de articular una visión clara, práctica y transformadora que responda adecuadamente a la pregunta "¿Hacia dónde vamos?". Si se inicia correctamente, una visión definida con precisión hará saltar la chispa y avivará el fuego entre los miembros de la organización para hacer avanzar el concepto como una visión compartida. Una lideresa es el modelo de esa visión.

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Una buena lideresa tiene una visión que trabaja por el bien común y se siente responsable ante los demás.
- Una buena lideresa es un modelo de la visión que quiere alcanzar.

Sesión 9: ¿Qué es una lideresa?

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Comprender las cualidades de una buena lideresa¹³
- Entender quién puede ser una lideresa
- Comprender los diferentes estilos de liderazgo y las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de la sesión, la instructora debería:

- Identificar citas adicionales sobre el liderazgo*, imprimir y recortar las citas, pegarlas con cinta adhesiva o pegarlas en los árboles alrededor del lugar de la capacitación
- Imprimir los siguientes elementos por grupo
 - Ilustraciones (**Ejercicio: Material de trabajo n.º 4**)
 - Citas célebres sobre el liderazgo (**Ejercicio: Material de trabajo n.º 5**)*
- Reunir los siguientes suministros
 - Papel de rotafolio
 - Cinta adhesiva o clavijas para fijar los rotafolios
 - Marcadores/crayones
- Preparar el rotafolio
 - Preguntas para el debate en pequeños grupos: ¿Cuáles son las cualidades de una buena lideresa? ¿Cuáles son las cualidades de una mala lideresa? ¿Qué habilidades necesitan las lideresas?

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 120 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Contar en grupo	15 minutos
¿Quién puede ser un líder?	20 minutos
Definir las cualidades de un buen liderazgo	50 minutos
Tipos de líderes	30 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

¹³ Adaptado de Life Skills and Leadership Manual, del Cuerpo de Paz de USAID, UNICEF Module de formation sur le leadership féminin and The Women in Informal Employment Globalizing and Organizing's Developing Leadership and Business Skills for Informal Women Workers in Fair Trade Training Materials, Módulo 3. Algunos contenidos son literales.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: CONTAR EN GRUPO (15 MINUTOS)

Las participantes experimentarán con lo que significa ser tanto lideresa como seguidora.

DIGA: Formen un círculo. Me gustaría hacer un juego que creo que les resultará bastante desafiante. Vamos a contar hasta 20 en grupo, donde diferentes personas se turnan para decir un número. Estas son las reglas:

- Solo puede hablar una persona en cada momento; si habla más de una, hay que volver a empezar.
- Pueden decir tantos números como quieran siempre que no digan dos o más seguidos. Si la misma persona dice dos números seguidos, hay que volver a empezar.
- Hay que tomar turnos al azar. No podemos limitarnos a rodear el círculo, establecer un sistema o hacer que alguien señale quién debe hablar a continuación.
- Si tenemos que empezar de nuevo, alguien debería simplemente empezar de nuevo diciendo la palabra "uno".

NOTA PARA LA FACILITADORA: Realice esta actividad con sus participantes. Enseñe a las participantes a recordar las reglas. La mejor manera es decir simplemente "Uno" para que el grupo sepa que tiene que volver a empezar. La mayoría de los grupos necesitan muchos intentos para terminar este juego. Si su grupo tiene muchos problemas, pida que se detengan y proporcione sugerencias para mejorar. Esto puede incluir que cada persona reduzca la velocidad, cierre los ojos, escuche atentamente, etc. Si su grupo sigue teniendo problemas, puede reducir su objetivo y hacer que cuenten hasta 15 o incluso 10 si es necesario para que tengan éxito.



DIGA: ¿Qué ha dificultado este juego? (Posibles respuestas: Las personas querían ir demasiado rápido. Las personas no tomaban turnos. Las personas estaban impacientes. Algunas personas eran insistentes. Algunas personas eran tímidas).



DIGA: ¿Qué nos ha ayudado a tener éxito? (Posibles respuestas: Las personas avanzaron más lento. Las personas miraban alrededor del grupo de forma más activa. Algunas personas no dijeron ningún número. Algunas dejan que otras tengan su turno).



DIGA: ¿Qué relación tiene este juego con el liderazgo? (Posibles respuestas: A veces hay confusión sobre quién es la lideresa o qué debe hacer esa persona. Los individuos pueden liderar haciendo una contribución en el momento justo).



DIGA: ¿Qué hemos hecho para ayudarnos en el juego? (Posibles respuestas: Ser audaz. Asumir un riesgo. Esperar a que otra persona tenga su turno).

En este juego, incluso sin una lideresa formal, logramos tener éxito. Ser un buen seguidor también tiene sus ventajas. Para ganar el juego, debemos incluir a todos. Aunque una persona no haya hablado nunca, habrá hecho una importante contribución al dejar "espacio" para que otras digan un número en el momento justo. Hoy vamos a aprender más sobre el liderazgo y las formas en que podemos ser una lideresa, incluso si no tenemos un papel formal como tal.

ACTIVIDAD: ¿QUIÉN PUEDE SER UNA LIDERESA? (20 MINUTOS)*

Forme pequeños grupos y entregue a cada grupo copias del [Ejercicio: Material de trabajo n.º 4](#). * Pida a los grupos que clasifiquen a las que pueden y no pueden ser líderes. Pida a cada grupo que comparta cómo ha clasificado una de las categorías de personas y por qué. A continuación, pregunte al resto de las participantes si están de acuerdo o no con esta categorización y que dialoguen sobre los motivos por los que están de acuerdo o no. El objetivo principal de este ejercicio es que las participantes estén de acuerdo en que una persona –sin

importar el género, la edad, la etnia/raza, la educación, etc.– puede ser un líder siempre que tenga cualidades y habilidades de liderazgo.

ACTIVIDAD: DEFINIR LAS CUALIDADES DE UN BUEN LIDERAZGO (50 MINUTOS)

Mantenga a las participantes en sus pequeños grupos, pero invite a pensar individualmente, no con su grupo, sobre lo que significa ser una buena lideresa.



¿Cuáles dirían que son las cualidades de una buena lideresa?

Pida a varias participantes que compartan algunas de las cualidades que, en su opinión, tiene una buena lideresa.

ACTIVIDAD SOBRE CITAS DE LIDERAZGO*

DIGA: Hay muchas cualidades de las buenas lideresas y hay muchos ejemplos de grandes lideresas. He colocado por la zona trozos de papel con una cita sobre el liderazgo* pronunciada por un líder famoso. Pediré a algunas voluntarias que ayuden a leer las citas junto con las demás facilitadoras. Escuchen atentamente mientras leemos las citas en voz alta para conocer las cualidades que muestra una buena lideresa. Después de leer las citas, trabajarán en sus pequeños grupos para identificar las cualidades y habilidades de una buena lideresa. A continuación, analizaremos las cualidades de una mala lideresa basándonos en su propia experiencia.

NOTA PARA LA FACILITADORA: Utilice las citas del [Ejercicio: Material de trabajo n.º 5](#) como recurso; incluya otras.

PREGUNTAS PARA EL DEBATE EN PEQUEÑOS GRUPOS (ROTAFOLIO)

Cada grupo hace un dibujo grande de un líder en el rotafolio. El grupo analiza qué cualidades y qué habilidades hacen a una buena lideresa y las representa con símbolos, imágenes o palabras en el cuerpo de la lideresa. Recuérdeles que etiqueten el rotafolio con **UNA BUENA LIDERESA**.

Respuestas esperadas para las **cualidades** de una buena lideresa:

- Ser responsable frente a los miembros
- Aprender y compartir información
- Ser abierta
- Respetar las normas de la constitución
- Respetar los principios democráticos
- Dirigir con integridad: las personas tienen que creer en ella
- Dirigir con positividad: las buenas lideresas animan y recompensan a las personas, haciendo que quieran hacerlo bien
- Ser comprensiva y usar la sabiduría
- Tener valor y ambición
- Apasionada

Respuestas esperadas para las **habilidades** de una buena lideresa:

- Se comunica bien
- Cooperar con los demás
- Escucha activamente lo que los demás tienen que decir
- Fomenta el trabajo en equipo
- Asume riesgos medidos

- Motiva e inspira a las personas
- Tiene la capacidad de delegar
- Es segura de sí misma
- Soluciona problemas
- Es visionaria

A continuación, cada grupo hace otro dibujo grande de otra lideresa en la hoja de rotafolio. El grupo analiza qué cualidades forman a una mala lideresa y las representa con símbolos, dibujos o palabras en el cuerpo de la lideresa. Recuérdeles que etiqueten el rotafolio con la **MALA LIDERESA**.¹⁴

Respuestas esperadas sobre las cualidades de una mala lideresa:¹⁵

- Poca integridad
- No se puede adaptar
- Poca visión de futuro
- No es responsable
- Poca capacidad de comunicación

INFORME

A continuación, los grupos vuelven a reunirse para compartir sus dibujos. Cada grupo puede construir cualquier cosa nueva que haya añadido a su dibujo. La facilitadora anota las cualidades de una buena y una mala lideresa en un rotafolio (etiqueta superior izquierda de **buena lideresa**, etiqueta superior derecha de **mala lideresa**).

REFLEXIÓN DE LAS PARTICIPANTES

Tras el debate, pida a cada participante que reflexione sobre todas las cualidades y habilidades que el grupo ha identificado para una buena lideresa y las cualidades para una mala lideresa. Pida que identifiquen:

- Cualidades positivas que cree que ya tienen
- Cualidades positivas que les gustaría desarrollar
- Cualidades negativas que les gustaría gestionar o eliminar

ACTIVIDAD: TIPOS DE LÍDERES - EL LÍDER EN EL VASO¹⁶ (30 MINUTOS) CUATRO VASOS

Alinee cuatro vasos transparentes medio llenos de agua. Pida a cuatro participantes que ayuden a llenar cada uno de los vasos.

- En el primer vaso, la participante añade guijarros
- En el segundo vaso, la participante añade agua
- En el tercer vaso, la participante añade barro
- En el cuarto vaso, la participante añade azúcar

Deje que cada participante observe el efecto en el agua del vaso a medida que se añaden los ingredientes.

¹⁴ Plan de estudios de Cookstove.

¹⁵ <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/11/29/leadership-weaknesses-how-to-spot-the-qualities-of-a-bad-leader/#75d3a3487a56>.

¹⁶ Fortalecimiento del liderazgo femenino en grupos de agricultores y cooperativas de SNV.



DIGA:

- ¿Cuál de los cuatro vasos ha mejorado su valor?
- ¿Qué vaso prefieren elegir después de añadir los ingredientes?
- ¿Cuál creen que es la lección de esta actividad relacionada con el liderazgo?

INFORME

DIGA: Los cuatro ingredientes simbolizan diferentes líderes y su impacto en las organizaciones y comités comunitarios.

- En el primer vaso, al igual que los guijarros no se mezclan con el agua, el líder no se mezcla con el grupo. Está lleno de sí mismo y hace todo según sus propios deseos e ideas. Un líder así es un líder dominante. Un líder dominante no consulta a sus miembros.
- En el segundo vaso, el agua se pierde en el agua ya presente en el vaso. El agua no aporta cambios sustanciales en el vaso. Estos líderes no provocan ningún cambio en el grupo. Solo son líderes por su nombre.
- En el tercer vaso, el agua se vuelve turbia. Lo que en un principio era potable, ahora ya no lo es. Al igual que el barro, que estropea el agua del vaso, este líder estropea al grupo. El líder causa muchos problemas y conflictos dentro del grupo, hay una falta de reglas. Un líder así es un líder anárquico, que no pone orden.
- En el cuarto vaso, el agua se vuelve dulce debido a la adición de azúcar. El agua cambia de valor volviéndose dulce. El azúcar se ha mezclado con el agua del vaso y ha aumentado su valor. Al igual que el azúcar ha añadido valor y ha endulzado el agua, este líder añade valor al grupo al mezclarse amistosamente y dar lugar a un mejor rendimiento del grupo.

AUTORREFLEXIÓN

DIGA: ¿Qué tipo de lideresa les gustaría ser?

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Es realmente importante identificar las cualidades de un buen liderazgo para que podamos aprender a utilizar esas cualidades en nuestras propias situaciones.
- También es bueno reconocer las cualidades de un mal liderazgo para que puedan reconocerlas si empiezan a exhibirlas, y luego poder corregirse.

Sesión 10: Comprender nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de liderazgo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Analizar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas individuales (FODA) ¹⁷ relacionadas con ser lideresas
- Utilizar sus fortalezas en su propio beneficio y pensar en formas y medios para superar sus debilidades y amenazas

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Crear el análisis FODA en el rotafolio
 - Fortalezas
 - Oportunidades
 - Debilidades
 - Amenazas
- Reunir papel de rotafolio, marcadores y cinta adhesiva

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Análisis FODA	65
Debate en sesión plenaria	15
Mi compromiso	5
Mensaje clave	2 - 5 minutos

¹⁷ Sesión basada en el manual "Liderazgo femenino en grupos y cooperativas de agricultores: Capacitar a las mujeres para una mejor participación y toma de decisiones".

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

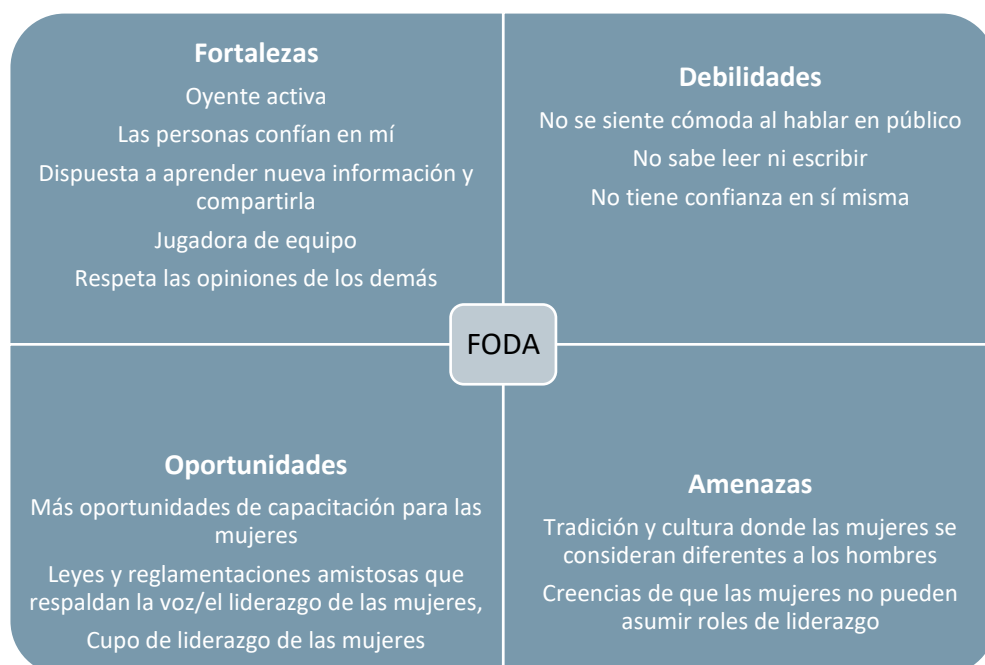
ACTIVIDAD: ANÁLISIS FODA DEL LIDERAZGO (65 MINUTOS)

DIGA: Al final de la última sesión, empezamos a reflexionar individualmente sobre qué cualidades positivas de liderazgo ya tienen, cuáles quieren reforzar y qué cualidades negativas quieren gestionar mejor. Continuaremos esta autoevaluación en el contexto de nuestra familia, comunidad y sociedad para examinar nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas y cómo eso afecta nuestra capacidad de liderazgo.

Pida a las participantes que formen parejas (grupos de dos personas). La facilitadora leerá una pregunta relacionada con el FODA a todas las parejas y luego las parejas debatirán. La facilitadora pedirá a algunas voluntarias que compartan su respuesta a la pregunta. Las facilitadoras anotan las respuestas en la hoja de rotafolio correspondiente al FODA. El mismo proceso debe utilizarse para las tres preguntas restantes del FODA. Las preguntas del FODA son:

1. **Fortalezas:** ¿Qué fortalezas tienen en relación con las cualidades y habilidades de liderazgo?
2. **Debilidades:** ¿Qué debilidades tienen en relación con las cualidades y habilidades de liderazgo?
3. **Oportunidades:** ¿Qué cosas o personas pueden ayudarlas a convertirse en líderes?
4. **Amenazas:** ¿Qué cosas o personas podrían impedirles convertirse en líderes?

Posibles respuestas al FODA:



ACTIVIDAD: DEBATE PLENARIO (15 MINUTOS)

DIGA: Vemos en nuestro análisis FODA que cada una de nosotras tiene fortalezas que aprovechar, debilidades que abordar, oportunidades que explorar y amenazas que superar. Centrémonos en algunas de las amenazas y en cómo podemos superarlas juntos.



¿Cómo se pueden superar las amenazas que hemos identificado? ¿Cómo podemos animar a las mujeres a asumir más puestos de liderazgo?

La facilitadora invita a dar pasos concretos que los grupos pueden tomar para animar a más mujeres a asumir posiciones de liderazgo. A continuación, la facilitadora presenta algunos de los ejemplos citados.

ACTIVIDAD: MI PROMESA (5 MINUTOS)

Una vez descubiertas las fortalezas, las debilidades, las amenazas y las oportunidades, pida a las participantes que, individualmente o por parejas, piensen en un compromiso que vayan a cumplir una vez concluida la capacitación. La promesa podría provenir de las debilidades que han podido identificar y que podrían convertirse en fortalezas o en una oportunidad que pueden explorar.

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

La autoevaluación nos ayuda a comprender nuestras fortalezas que debemos aprovechar, nuestras debilidades que debemos abordar, nuestras oportunidades que pueden ayudarnos a ser buenas líderes y nuestras amenazas que debemos superar.

Sesión 11: Construir habilidades de liderazgo-Comunicación

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Comprender la naturaleza de la comunicación y la importancia de la comunicación bidireccional
- Reconocer las fuentes de las barreras de comunicación
- Emplear algunas habilidades para mejorar la escucha activa
- Demostrar el uso de la comunicación asertiva

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora deberá:

- Imprimir los siguientes elementos
 - Un ejemplar del [Ejercicio: Material de trabajo n.º 6](#)
 - Una copia de un artículo periodístico breve (2-3 párrafos)*.
- Reunir los siguientes suministros
 - Papel para cada participante
 - Tiza/lápices/bolígrafos para cada participante

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 90 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Dibujar a través de la audición	20 minutos
Artículo del periódico	10 minutos
Orador/oyente	30 minutos
Comunicación asertiva	25 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: DIBUJAR A TRAVÉS DE LA AUDICIÓN¹⁸ (20 MINUTOS)

1. Pida una voluntaria que sea muy buena en la comunicación. El grupo puede nombrar a una encargada.
2. Entregue el diagrama (**Ejercicio: Material de trabajo n.º 6**) a la voluntaria. Solicite a la voluntaria que sostenga el diagrama para que ninguna otra participante pueda verlo. Las demás participantes no pueden ver el diagrama hasta el final de la sesión.
3. Informe a la voluntaria y a la participante que la voluntaria solo puede utilizar la comunicación verbal, -sin gestos, señales de mano, etc. Además, no se permiten preguntas de las participantes. En resumen, solo se permite la comunicación unidireccional.
4. La voluntaria debe, mediante comunicación verbal, pedir a las demás participantes que dibujen el mismo diagrama que ella tiene en la mano.
5. Las participantes escucharán a la voluntaria y cada una intentará dibujar el diagrama.
6. Una vez terminado el ejercicio, muestre el diagrama a las participantes y pregunte si sus dibujos se parecen en algo.
7. Genere un debate utilizando las siguientes preguntas:



DIGA: ¿Por qué no pueden dibujar el mismo diagrama?



DIGA: ¿Cómo podríamos haberlo hecho más fácil?

La facilitadora reitera que la comunicación no es eficaz cuando:

- Solo es unidireccional
- No hay retroalimentación; es muy importante que las lideresas animen a las participantes a dar su opinión haciendo preguntas de manera no amenazante
- La comunicadora no comprende la necesidad y la situación de la receptora



DIGA: Hemos hablado de cómo una lideresa líder puede limitar las comunicaciones. ¿Cómo pueden las que escuchan limitar también las comunicaciones?

Respuestas esperadas:

- Interrumpir
- Sacar conclusiones precipitadas
- Terminar las frases de las demás por ellas
- Falta de atención
- No escuchar con atención
- No responder a lo que otras han dicho
- No hacer preguntas y no dar respuesta a las mismas



DIGA: ¿Qué más puede impedir una buena comunicación?

¹⁸ Fortalecimiento del liderazgo femenino en las cooperativas-SNV.

- Expresión: elección de palabras, lenguaje corporal, tono y volumen de voz
- Actitud: expectativas, personalidad, estado y autoridad
- Relación: histórica, mensajes pasados
- Ajuste: tiempo, estado físico

ACTIVIDAD: ARTÍCULO DEL PERIÓDICO¹⁹ (10 MINUTOS)*

1. Recorte una noticia de un periódico local que tenga aproximadamente dos o tres párrafos.
2. Sin ninguna introducción, lea en voz alta los dos o tres párrafos completos. Cuando termine, verá una sala de caras aburridas o desinteresadas.
3. Muestre un premio (artículo de CRS) que dará al ganador.

DIGA: Tengo algunas preguntas para ustedes basadas en la historia que acaban de escuchar, y quien las acierte todas gana este premio.

4. Utilizando la información del artículo, lea entre 8 y 10 preguntas que haya preparado con anticipación (nombres, fechas, lugares, etc.). Con toda probabilidad, ninguna persona podrá responder correctamente a todas las preguntas.



DIGA: ¿Por qué no escuchamos bien?



DIGA: ¿Por qué es importante la escucha activa?

Respuestas esperadas:

- La escucha activa ayuda a los líderes a poder comprender y responder mejor a las necesidades y preocupaciones de los miembros del grupo
- La escucha activa anima a los miembros del grupo a hablar y expresar sus sentimientos
- La escucha activa como miembro de un grupo ayuda a una persona a saber cuándo debe hablar para apoyar su posición y a reunir información para transmitirla a los demás



DIGA: ¿Qué podemos hacer para mejorar nuestras habilidades de escuchar?

Respuestas esperadas:²⁰

- Prestar atención
 - No preparar mentalmente una refutación
 - Dejar de lado los pensamientos que nos distraen
 - Evitar distraerse con el entorno (conversaciones paralelas, ruido)
- Demostrar que está escuchando
 - Dar reconocimientos verbales y no verbales (asentir con la cabeza, emitir una señal de comprensión)
 - Asegurarse de que su postura sea abierta e interesada
 - Hacer preguntas para aclarar
 - Proporcionar retroalimentación parafraseando lo que se está diciendo ("Lo que estoy escuchando es..." y "Parece que está diciendo...")

¹⁹ Módulo de SNV.

²⁰ <https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm>.

- Aplazar el juicio
- Dejar que el orador termine lo que está diciendo antes de dar su opinión
- No interrumpir con argumentos contrarios

ACTIVIDAD: ORADORA/OYENTE (30 MINUTOS)

Pida a las participantes que se agrupen en parejas (dos personas). Asigne a una persona para que hable y a otra para que escuche. Más tarde cambiarán los papeles.

1. La **oradora** cuenta una historia durante 3-4 minutos. LA **oyente** practica la escucha activa mientras la oradora cuenta la historia. Después de escuchar la historia, la oyente resume los tres o cuatro puntos principales que ha oído expresar a la oradora.
2. Un minuto para repasar la cercanía de la oyente a lo que realmente dijo la oradora.
3. Un minuto para repasar lo bien que demostraron las conductas de escucha activa.
4. Cambie los papeles y repita la actividad.



DIGA: ¿Cómo fue la práctica de la escucha activa?



DIGA: ¿Por qué es importante que una lideresa escuche activamente? (Una buena lideresa no solo escucha activamente, sino que también se comunica eficazmente).



DIGA: ¿Qué significa comunicar eficazmente?

Respuestas esperadas:²¹

- Hablar de forma clara y directa
- Utilizar palabras de fácil comprensión
- Es receptiva y responde a las aportaciones de los demás

ACTIVIDAD: COMUNICACIÓN ASERTIVA (25 MINUTOS)*

Pida a las participantes que formen cuatro grupos. A cada grupo se le asignará un escenario diferente* y el grupo deberá representar el escenario y su respuesta.

- **DIGA: Juego de roles 1-Un miembro masculino de su comité sigue interrumpiendo la reunión que usted preside. ¿Qué hace usted?**
- **DIGA: Juego de roles 2-Algunos miembros vocales de su organización/comité comunitario no están de acuerdo con su punto de vista. Sabiendo que es la mejor decisión en beneficio de todo el grupo, ¿cómo convencer a esos pocos miembros que no están de acuerdo?**
- **DIGA: Juego de roles 3-Una mujer está en el comité pero tiene miedo de hablar. ¿Qué puede hacer ella y qué pueden hacer los demás para apoyarla?**
- **DIGA: Juego de roles 4-Una mujer en un comité comparte sus pensamientos y opiniones, pero los hombres del comité no tienen en cuenta su consejo. ¿Qué puede hacer ella y qué pueden hacer los demás para apoyarla?**



¿Qué aprendieron de esta práctica de juego de roles?

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- La comunicación bidireccional y la escucha activa ayudan a las lideresas a comprender mejor las necesidades de sus miembros y a resolver los problemas con mayor eficacia.

²¹ SNV's Strengthening Female Leadership in Cooperatives (2014).

- En ocasiones puede ser necesario ser una oradora asertiva para abordar las desigualdades a las que pueden enfrentarse los miembros del grupo.

Sesión 12: Construir habilidades de liderazgo - Generar cohesión de grupo

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de la sesión, las participantes deberán poder:

- Explicar la importancia de la cohesión del grupo
- Apreciar cómo la acción/inacción de cada miembro afectará a los demás

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Crear un rotafolio de cohesión de grupo
- Reunir un ovillo de hilo o cuerda
- Preparar o buscar una taza o caja que tenga diferentes diseños en todas sus caras

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 75 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Red humana	25 minutos
Percepciones: ¿Qué ven?	25 minutos
Debate grupal	10 minutos
Debate en sesión plenaria	10 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: LA RED HUMANA²² (25 MINUTOS)

1. Pida a las participantes que se coloquen en círculo.
2. Diga que vamos a tejer una telaraña humana.
3. Tome el hilo y pida que una de las participantes sostenga un extremo del hilo mientras lanza el hilo a cualquier otra participante. Antes de lanzar el hilo a la persona seleccionada, la participante debe decir una cosa que le agrade de esa persona.
4. La persona que recibe el hilo debe sujetar igualmente el hilo y elegir a otra persona del grupo a quien lanzar el hilo. El proceso debe repetirse hasta que todas las participantes estén incluidas en la red.
5. Pida a las participantes que sostengan la cuerda con suavidad (al sostener la cuerda con suavidad, todas sentirán el tirón). A continuación, solicite a una de las participantes que tire del hilo. Pregunte si todas las demás participantes sintieron la atracción (todas deberían haberla sentido). Repita un par de veces con diferentes participantes para obtener el mismo resultado.



DIGA: ¿Qué lecciones podemos aprender de este juego?

Respuestas esperadas:

- Cada participante es importante.
- Juntas podemos crear una hermosa red, pero si una de las participantes suelta la cuerda, la red será fea e incompleta.
- Si una tira de la cuerda, las demás sentirán el tirón.
- Lo que haga una participante afectará negativa o positivamente a todas las demás.

Corte la telaraña en algunos lugares con unas tijeras. La red se colapsará. Cuando una o unas pocas personas no participan, la red se derrumba o se vuelve fea. Explique la similitud con un grupo cuando uno o pocos miembros no participan, el grupo no funciona correctamente.

ACTIVIDAD: PERCEPCIONES: ¿QUÉ VEN? (25 MINUTOS)²³

1. Pida a las participantes que formen un círculo.
2. Coloque una taza/caja en el centro del círculo que tenga diferentes diseños en cada lado.
3. Pida a las participantes que describan lo que ven.



DIGA: ¿Por qué hay diferentes perspectivas sobre el objeto en el centro del círculo?



DIGA: ¿Por qué es importante entender que hay diferentes perspectivas para mejorar la cohesión social?

²² Basado en una sesión del módulo Fortalecimiento del liderazgo femenino en las cooperativas. El texto es en su mayor parte literal.

²³ Basado en el video 'Team Building Activity: Different Perceptions, Same Mug!' <https://www.youtube.com/watch?v=jH1S-LvF7EA>

DEBATE EN PEQUEÑOS GRUPOS (10 MINUTOS)



DIGA: ¿Cómo podrían las acciones de una lideresa afectar al grupo tanto de forma negativa como positiva?



DIGA: ¿Qué cosas puede hacer una lideresa para asegurarse de que haya una buena dinámica de grupo y cohesión social?

PRESENTACIÓN EN SESIÓN PLENARIA (10 MINUTOS)

Permita que cada pequeño grupo presente su lista a todas las participantes y anote sus aportaciones en el rotafolio.

Respuestas esperadas:

- Confianza mutua
- Comunicación eficaz y abierta
- Presencia de intereses comunes de las participantes
- Responsabilidad de los funcionarios
- Toma de decisiones participativa
- Beneficios para las participantes
- Evaluación y planificación adecuada
- Transparencia
- Liderazgo fuerte pero participativo
- División clara de funciones y responsabilidades

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Cada miembro de un grupo es importante y, por lo tanto, la relación entre los miembros puede tener un impacto positivo o negativo en sus éxitos individuales y colectivos.
- Las acciones de una lideresa son fundamentales para garantizar una dinámica de grupo saludable.

Sesión 13: Construir habilidades de liderazgo - Toma de decisiones

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Al final de la sesión, las participantes deberán poder:

- Comprender el proceso de toma de decisiones participativas²⁴ en las organizaciones/comités comunitarios

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Adaptar el ejercicio: **Material de trabajo n.º 7** para reflejar el contexto local; imprimir una copia para cada grupo

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 85 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Captura y liberación	60 minutos
Plenario	20 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

²⁴ Basado en el manual Fortalecimiento del liderazgo femenino en las cooperativas. El contenido se adapta para reflejar el contexto local.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: CAPTURA Y LIBERACIÓN (60 MINUTOS)*

En un pueblo, se capturan las 10 personas indicadas a continuación. Las personas capturadas serán enviadas a una tierra para no volver jamás. Sin embargo, el pueblo rogó que no se expulsara a las 10 personas. El captor ha aceptado liberar a 5 de las 10 personas. Presente el elenco de personajes utilizando [el Ejercicio: Material de trabajo n.º 7](#).

1. Doctor
2. Agricultor
3. Sacerdote
4. Profesor de escuela
5. Bebé
6. Abuela
7. Líder local
8. Persona que vive con una discapacidad
9. Mujer embarazada
10. Niña

- Pida a las participantes que hagan individualmente una lista mental de las cinco personas que deben ser liberadas. Indique a las participantes que no compartan su lista con las demás.
- Divida a las participantes en grupos más pequeños de cuatro o cinco personas. Pida al grupo que designe una lideresa y una observadora en su respectivo grupo.
- Pida a las participantes que decidan en su grupo más pequeño la lista de cinco personas que deben ser liberadas.
- La lideresa facilitará el debate del grupo, mientras que la observadora prestará atención al proceso de toma de decisiones. Instruya a las participantes correctamente.
- Deje que los grupos presenten su lista con justificaciones.
- Una vez hechas las presentaciones, pregunte cómo han llegado los grupos a sus listas finales. Permita que expliquen el proceso de finalización de las listas.
- Pregunte a la observadora sobre el proceso de toma de decisiones. Solicite respuestas a las siguientes preguntas:
 - ¿Todos los miembros han expresado su opinión?
 - ¿La lideresa se aseguró de que todos los miembros tuvieran la oportunidad de expresar sus opiniones?
 - ¿Cómo se trataron algunas diferencias de opinión entre la lideresa y los miembros del grupo?
 - ¿Todos los miembros están conformes con la decisión final?
 - ¿Cómo se aseguró la lideresa de que la decisión era aceptable para todas?

DEBATE PLENARIO (20 MINUTOS)



DIGA: ¿Qué condiciones hacen que la toma de decisiones participativa tenga éxito?

Respuestas esperadas:

- **Comprensión mutua:** Para que el grupo llegue a un acuerdo, todos los miembros deben comprender las razones de las opiniones, necesidades y objetivos de los demás. Esto promueve un mayor entendimiento entre los miembros.
- **Participación plena:** Se debe animar a todos los miembros (tanto mujeres como hombres, jóvenes, adultos y adultos mayores) a participar activamente. Esto animará a la gente a expresar sus opiniones y ayudará a aclarar las cuestiones y los problemas. También enriquecerá los debates y ayudará a alcanzar soluciones adecuadas y comunes.
- **Solución común:** Se llega a una solución común cuando se toman en cuenta las opiniones y perspectivas de todos los miembros. Una solución de este tipo será propiedad de todos los miembros.
- **Responsabilidad compartida:** La toma de decisiones participativa fomentará la responsabilidad de quienes están implicados. Las personas reconocerán que están obligadas a aplicar y asumir sus respectivos deberes en la implementación de la decisión.



DIGA: ¿Qué medidas pueden tomar para apoyar la toma de decisiones participativa?

Respuestas esperadas:

- Preguntar a los miembros por turnos
- Encontrar maneras de involucrar a los miembros más silenciosos
- Si hay muchos miembros, celebrar reuniones más pequeñas antes de que se celebre una reunión grande
- Encontrar las razones detrás de las opiniones de cada uno

MENSAJE CLAVE (2 MINUTOS)

Un enfoque participativo en la toma de decisiones puede llevar más tiempo, pero puede ayudar a promover un mayor entendimiento entre las y los miembros de un grupo, llegar a decisiones que sean apropiadas para todos y todas, crear apropiación y responsabilidad sobre la decisión final que se tome, etc.

Sesión 14: Construir habilidades de liderazgo - Liderar el cambio

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión, las participantes podrán:

- Comprender que el cambio no es fácil para todos
- Practicar algunas técnicas de persuasión

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Imprimir suficientes copias del [Ejercicio: Material de trabajo n.º 8](#)
- Reunir los siguientes suministros
 - Cera para velas
 - Un elemento para derretir la cera para velas
 - Molde para velas
 - Fósforos, encendedor
 - Vela

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 35 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
Cruzar los brazos	10 minutos
Fabricación de velas	20 minutos
Mensajes clave	2 - 5 minutos

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: CRUZAR LOS BRAZOS (10 MINUTOS)

1. Pida a las participantes que crucen los brazos.²⁵ La definición de "cruzar" para esta actividad es cruzar los brazos como si estuvieran aburridas o esperando algo.
2. Ahora, pida a las participantes que "cruzen los brazos hacia el otro lado", invirtiendo lo que acaban de realizar.



DIGA: ¿Qué sintieron cuando les pidieron que cruzaran los brazos hacia el otro lado? ¿Les salió de forma natural, o tuvieron que pararse a pensar en ello? ¿Resultó incómodo? ¿Por qué las personas pueden resistirse?

En este grupo, oímos que algunas personas no sentían apenas el efecto del cambio, mientras que otras lo pasaban realmente mal. Esto es común con el cambio. Algunas personas se subirán de inmediato a bordo, mientras que otras tardarán más en adaptarse. Como líderes tienen que entender a los miembros de su grupo para poder liderar cambios de forma efectiva, abarcándolos a todos y apoyando a quienes dentro del grupo puedan ser más resistentes.

ACTIVIDAD: FABRICACIÓN DE VELAS²⁶ (20 MINUTOS)

Si se dispone de recursos para moldear realmente una vela, se recomienda comprar los suministros y hablar del proceso mientras se hace una vela. Tenga también una vela para encender, ya que la nueva vela tardará en endurecerse. Utilice el [Ejercicio: Material de trabajo n.º 8](#) para analizar esta actividad.



DIGA: ¿Qué pasos damos para hacer una vela?

MENSAJES CLAVE (2 MINUTOS)

- Al igual que fundimos la cera para hacer velas, trabajamos con nuestros comités y comunidades para fundir la resistencia al cambio.
- Al igual que se pone la cera fundida en un molde para darle forma, un líder puede ayudar a moldear a las personas para que hagan un cambio relacionándose con sus necesidades e intereses.
- Al igual que dejamos que el molde se endurezca, tenemos que endurecer la creencia de las personas a través de la confianza.
- Al igual que se enciende una vela, hay que mostrar pasión, honestidad y confianza para encender a las demás personas para que cambien.

²⁵ Basado en el módulo [Manual de capacitación para empresarios empoderados](#). El texto es en su mayor parte literal.

²⁶ Ibid.

Sesión 15: Conocimiento, práctica y acción

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de esta sesión de conocimiento, práctica y acción,²⁷ las participantes:

- Se comprometerán a realizar dos acciones que apliquen lo aprendido
- Identificarán un mecanismo para apoyarse mutuamente después de la capacitación
- Evaluarán el cumplimiento de las expectativas del taller

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCTORA

Antes de llevar a cabo la sesión, la instructora debería:

- Preparar los siguientes rotafolios
 - Compromisos
 - Mecanismos de apoyo
- Reunir los siguientes suministros
 - Papel de rotafolio
 - Marcadores
- Copiar el [ejercicio: Anexo A](#) para utilizarlo en la fase de evaluación
- Hacer una copia del [Ejercicio: Anexo B](#) para la facilitadora.

DURACIÓN DE LA SESIÓN: 80 MINUTOS

ACTIVIDAD	SUGERENCIA DE ASIGNACIÓN DE TIEMPO
Presentar la sesión	2 - 5 minutos
El futuro yo	30 minutos
El brillo de las estrellas	20 minutos
Examen posterior	10 minutos
Evaluación del taller	10 minutos
Cierre	5 minutos

²⁷ Basado en el módulo: Fortalecimiento del liderazgo femenino en las cooperativas.

PASOS

PRESENTAR LA SESIÓN (2 MINUTOS)

Revise el propósito de la sesión y los objetivos de aprendizaje.

ACTIVIDAD: EL FUTURO YO (20 MINUTOS)

1. Pida a las participantes que formen parejas con otra persona con la que puedan mantener el contacto en el futuro (es decir, reunirse en persona, enviar mensajes de texto, llamar por teléfono, etc.).
2. Cada pareja dispondrá de 5 minutos para discutir e identificar al menos un compromiso/objetivo que cada una adoptará para aplicar lo que ha aprendido para convertirse en una lideresa más fuerte. Debe plantear un objetivo social relacionado con una oportunidad de liderazgo. También puede plantear objetivos económicos relacionados con actividades generadoras de ingresos que apliquen estas habilidades. La pareja decide qué es lo que se necesita para lograr estos compromisos y cómo van a hacer un seguimiento mutuo para apoyarse en el cumplimiento de su compromiso.
3. Cada persona comparte con todos los miembros su compromiso y la forma en que la pareja hará el seguimiento de la otra. La facilitadora anota el nombre de la participante y el compromiso adquirido mediante **el Ejercicio: Anexo A**.
4. El **Ejercicio: Anexo A** puede ser utilizado por una facilitadora, en un taller posterior a la capacitación, o a través de los Puntos Focales de Género para hacer un seguimiento de las participantes sobre el cumplimiento de sus compromisos.

ACTIVIDAD: EL BRILLO DE LAS ESTRELLAS (20 MINUTOS)

Pida a cada participante del equipo que mencione un "momento estelar" que haya visto en otra participante. Se denomina "momento estelar" a un talento, don o contribución que una participante ha tenido hacia el grupo durante la capacitación. Asegúrese de que cada miembro del equipo tenga un momento estelar. La instructora puede sugerir algunas estrellas que haya observado durante la capacitación.²⁸

EXAMEN POSTERIOR (10 MINUTOS)

Administre el examen posterior en el ejercicio: Anexo B. Al igual que en el examen previo, la facilitadora administra el examen posterior verbalmente y documenta las respuestas generales y atípicas.

EVALUACIÓN DEL TALLER (10 MINUTOS)

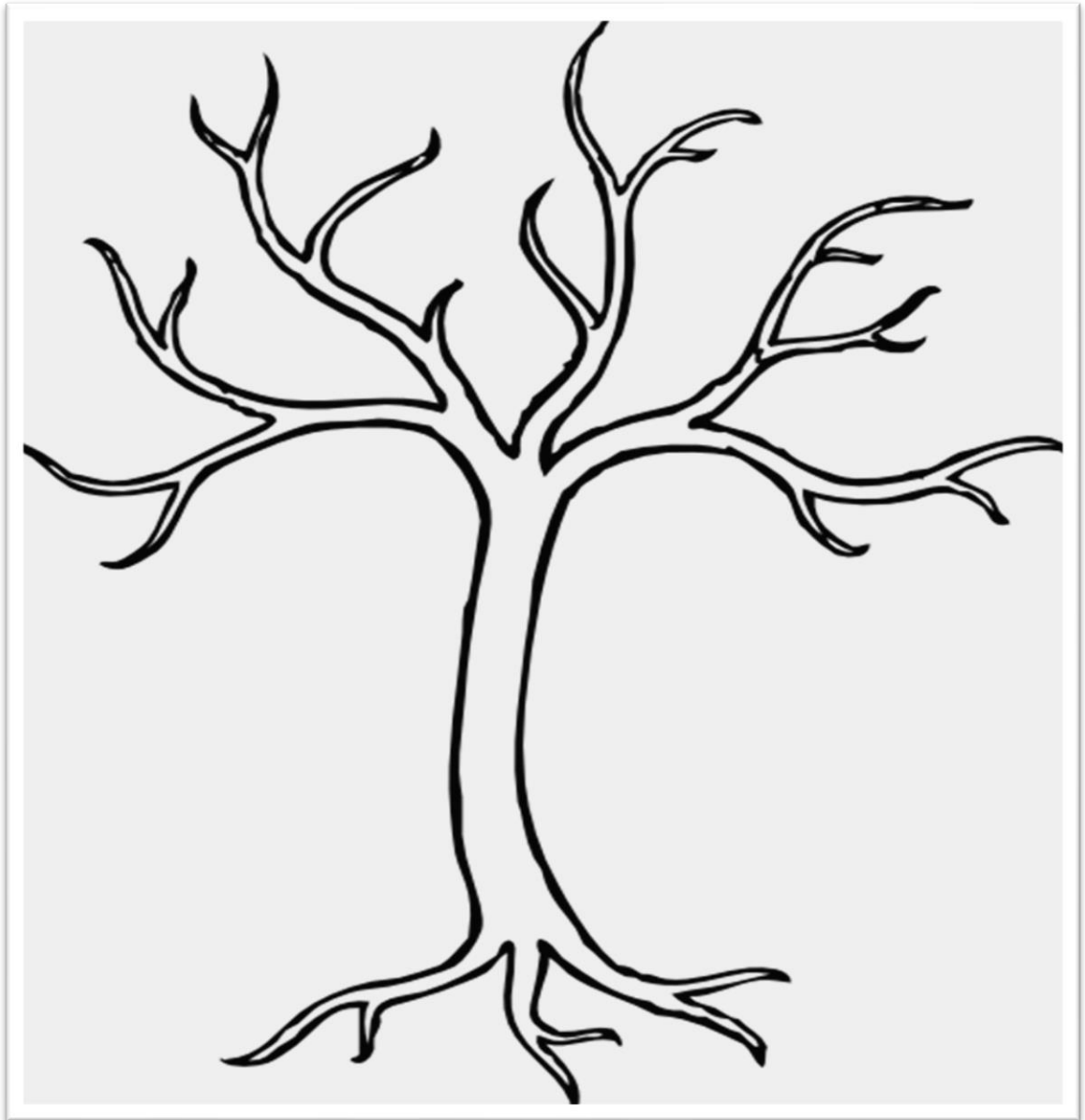
Administre la evaluación del taller de capacitación. Teniendo en cuenta los niveles de alfabetización, se celebrará un debate verbal. Formule a las participantes estas dos preguntas:

1. ¿Qué les ha gustado/han apreciado del curso?
2. ¿Cómo se puede mejorar el curso?

CIERRE (5 MINUTOS)

- Agradezca a las participantes su participación activa.
- Reconozca las contribuciones de quienes apoyan a la organización de la capacitación.

²⁸ <http://trainersadvice.com/8-ideas-to-close-your-training-session/>.



Ejercicio: Material de trabajo n.º 1-Árbol de la vida*



Foto: Jake Lyell

Ejercicio: Material de trabajo n.º 2-Descripción de cada creencia fundamental

Creencia fundamental: Responsabilidad propia

La responsabilidad propia es la creencia de que tenemos control sobre nuestros pensamientos y acciones, y que tenemos la capacidad de elegir nuestra respuesta a lo que experimentamos en el mundo.

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: LA RESPONSABILIDAD PROPIA

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIÓN DE INTENCIONES
Lo que pasó está fuera de mi control	Puedo elegir cómo responder en el futuro	Estoy dispuesta a tomar el control de mi vida Tengo el poder de cambiar mi vida
Es mi destino que sucedan cosas malas en mi vida	Puedo tomar el control de mis pensamientos y acciones	Asumo la responsabilidad de mi vida
No sé cómo afrontar las cosas difíciles	Puedo aprender de las experiencias difíciles para mejorar mi vida	Aprenderé de todas las experiencias de mi vida

Creencia fundamental: La autoestima

La autoestima está relacionada con la forma en que una piensa en sí mismo y la creencia que tiene de su propio valor, es decir, su disposición a creer en sí misma. Por ejemplo, ¿creen que tienen lo necesario para ser una lideresa de éxito? ¿Se sienten dignas de ser tratadas con respeto, cuidado y amor?

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: AUTOESTIMA

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIÓN DE INTENCIONES
No me acepto a mí misma	Me acepto como soy	Apreciaré mis muchas y buenas cualidades
No merezco la prosperidad	Soy tan merecedora como otros de tener prosperidad	Me recordaré cada día que soy digna de una buena vida
No soy lo suficientemente inteligente	Puedo hacer muchas cosas diferentes	Reconozco que soy una persona inteligente

Creencia fundamental: Confianza en un propósito superior

La confianza en un propósito superior consiste en estar dispuesto a confiar en un propósito que es más grande que una misma (para algunas personas esto podría significar Dios, el Universo, un sentido de espiritualidad, o simplemente tener un propósito en la vida). Confiar en un propósito superior puede ayudarnos a tomar riesgos y a avanzar en nuestras vidas. Reconocer la creencia en algo más grande que nosotras mismas puede ayudarnos a reducir el estrés y a afrontar mejor nuestras experiencias. Esto puede ayudarnos a creer que habrá un camino a seguir independientemente de las circunstancias.

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: LA CONFIANZA EN UN PROPÓSITO SUPERIOR

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIONES DE INTENCIONES
Estoy sola	Me siento apoyada por algo más grande que yo misma	Reconozco que soy parte del mundo y de la tierra
No sé cómo confiar	Creo en las personas	Reconozco que soy amada por Dios/Creador/Energía Espiritual
Si confío, saldré herida	Confío en que tengo un propósito en mi vida y puedo superar este momento difícil	Reconozco que tengo un propósito

Creencia fundamental: Actitud positiva

Una actitud positiva consiste en la voluntad de centrarse en las cosas buenas de una situación, de encontrar oportunidades y soluciones constructivas en lo que la vida presenta. Se trata de mantener pensamientos positivos y no dejarse frenar o distraer por pensamientos negativos. Se trata de elegir -momento a momento- buscar lo mejor de las personas y de las cosas que nos rodean. Al desarrollar hábitos de pensamiento positivo, pueden empezar a notar nuevas oportunidades y ser más felices en general en las situaciones que se presentan. Esto no significa que solo tengan pensamientos positivos o que ignoren lo que ocurre porque parece ser negativo. Para tener una actitud positiva, es fundamental que examinen con sinceridad lo que tienen delante, tanto lo positivo como lo negativo. Esta creencia consiste en tratar de encontrar una forma positiva de superar una situación a pesar de los desafíos existentes.

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: ACTITUD POSITIVA

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIÓN DE INTENCIONES
La vida es dura	Mi vida es lo que yo hago de ella	Practicaré siempre la búsqueda de lo bueno
El mundo está corrupto	Encontraré la manera	Encontraré una manera y puedo solucionar cualquier situación
No se puede hacer	Veo oportunidades en los desafíos que enfrento y puedo aprender de ellos	Aprenderé de cada desafío

Creencia fundamental: Crecimiento continuo durante la vida

El crecimiento continuo durante la vida está relacionado con la aceptación de que todo en la vida está en constante cambio. Si queremos que las cosas sigan siempre igual, es posible que no aceptemos fácilmente el cambio y estaremos luchando y resistiéndonos a la vida. Esto puede provocar estrés e infelicidad. Si reconocemos que el cambio siempre está ocurriendo y nos permitimos aceptarlo -e incluso crecer a partir de él-, el cambio puede tener un impacto positivo en nuestras vidas. Podemos estar más abiertas a las oportunidades y aprovecharlas.

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: CRECIMIENTO CONTINUO DURANTE LA VIDA

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIÓN DE INTENCIONES
El cambio es doloroso y difícil	Con el cambio llega la posibilidad de mayores oportunidades	Acepto que las cosas cambien en mi vida Aceptaré el cambio en mi vida
No sé qué hacer cuando hay muchos cambios	Tengo la oportunidad de aprender a medida que las cosas cambian	Aprendo de cada experiencia que tengo

Creencia fundamental: Adquirir nuestro poder

En toda relación existe una dinámica de poder. Esta dinámica difiere en función de la relación y puede cambiar con el tiempo. Podemos encontrarnos con que tenemos muy poco poder en una relación o con que la otra persona de la relación tiene un poder dominante. También podemos descubrir que tenemos más poder cuando hacemos algo con otras personas, como con otras mujeres en un grupo GAAP. También tenemos poder dentro de nosotras mismas, y esto puede fortalecerse cuando obtenemos más ingresos, reconociendo que tenemos la capacidad y somos dignos de hacer una diferencia para nosotras y para los demás.

EJEMPLOS DE CREENCIAS LIMITANTES Y SU REFORMULACIÓN: CRECIMIENTO CONTINUO DURANTE LA VIDA

CREENCIAS LIMITANTES	REFORMULAR LAS CREENCIAS LIMITANTES	DECLARACIÓN DE INTENCIONES
Todo el mundo me ha dicho que soy débil	Mi poder viene de dentro	Aprendo de cada experiencia que tengo
Todos los demás me dicen lo que tengo que hacer	Hay decisiones que puedo tomar por mi cuenta	Acepto que las cosas cambien en mi vida Aceptaré el cambio en mi vida

Ejercicio: Material de trabajo n.º 3-Tres albañiles*

PRIMER ALBAÑIL



Un día, un viajero se acercó a una comunidad y encontró a tres trabajadores ocupados en la colocación de ladrillos. Curioso, preguntó al primer albañil qué estaba haciendo. El primer albañil respondió: "Me estoy construyendo una casa".

SEGUNDO ALBAÑIL



El segundo siguió poniendo ladrillos mientras decía: "Estoy poniendo ladrillos para construir una gran casa para que todos vean que soy importante en la comunidad". Soy el mejor en lo que hago".

TERCER ALBAÑIL



El tercero levantó la vista con un brillo visionario en los ojos y dijo: "Estoy construyendo una escuela".

Ejercicio: Material de trabajo n.º 4-Ilustraciones de diferentes personas que podrían ser líderes*

Créditos de las fotos: David O'dwyer/Fondo Mundial (NIG201838979); Lane Hartill (NIG2008016586); Caroline Agalheir (NIG2017061201); Francois Therrien (NIG2014091338); Hadjara Laouali Balla (NIG2021064397)



Ejercicio: Material de trabajo n.º 5-Citas de liderazgo*

"Los líderes se hacen grandes no por su poder, sino por su capacidad de empoderar a los demás". -John Maxwell

"Si se quiere desarrollar África, hay que desarrollar el liderazgo de las mujeres africanas". -Sra. Souhenya Ba, de Senegal

"Sé el cambio que quieres ver en el mundo". -Mahatma Gandhi

"Los grandes líderes no nos dicen lo que tenemos que hacer... nos muestran cómo se hace". -Muchas mujeres y hombres

"Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y llegar a ser más... Eres un líder". -John Quincy Adams

"El liderazgo es el arte de conseguir que otra persona haga algo que tú quieres que se haga porque él quiere hacerlo". -Dwight D. Eisenhower

"Es mejor liderar desde atrás y poner a otros al frente, especialmente cuando se celebra la victoria cuando ocurren cosas agradables. -Nelson Mandela

"Supongo que el liderazgo en una época significaba músculos; pero hoy significa llevarse bien con las personas". -Mahatma Gandhi

"No puedes ser un líder y pedir a los demás que te sigan, a menos que tú también sepas seguir". -Sam Rayburn

"El liderazgo debe nacer de la comprensión de las necesidades de quienes se verán afectados por él". -Marian Anderson

"El liderazgo y el aprendizaje son indispensables el uno para el otro". -John Fitzgerald Kennedy

"Para nosotros en Jemez [Pueblo], somos líderes entre iguales... en algún momento te llaman y te dan ciertas responsabilidades como líder. Las personas lo respetan. Pero, cuando tu tiempo ha terminado, vuelves a estar entre iguales". -Benny Shendo

"Nada es tan potente como la influencia silenciosa de un buen ejemplo". -James Kent

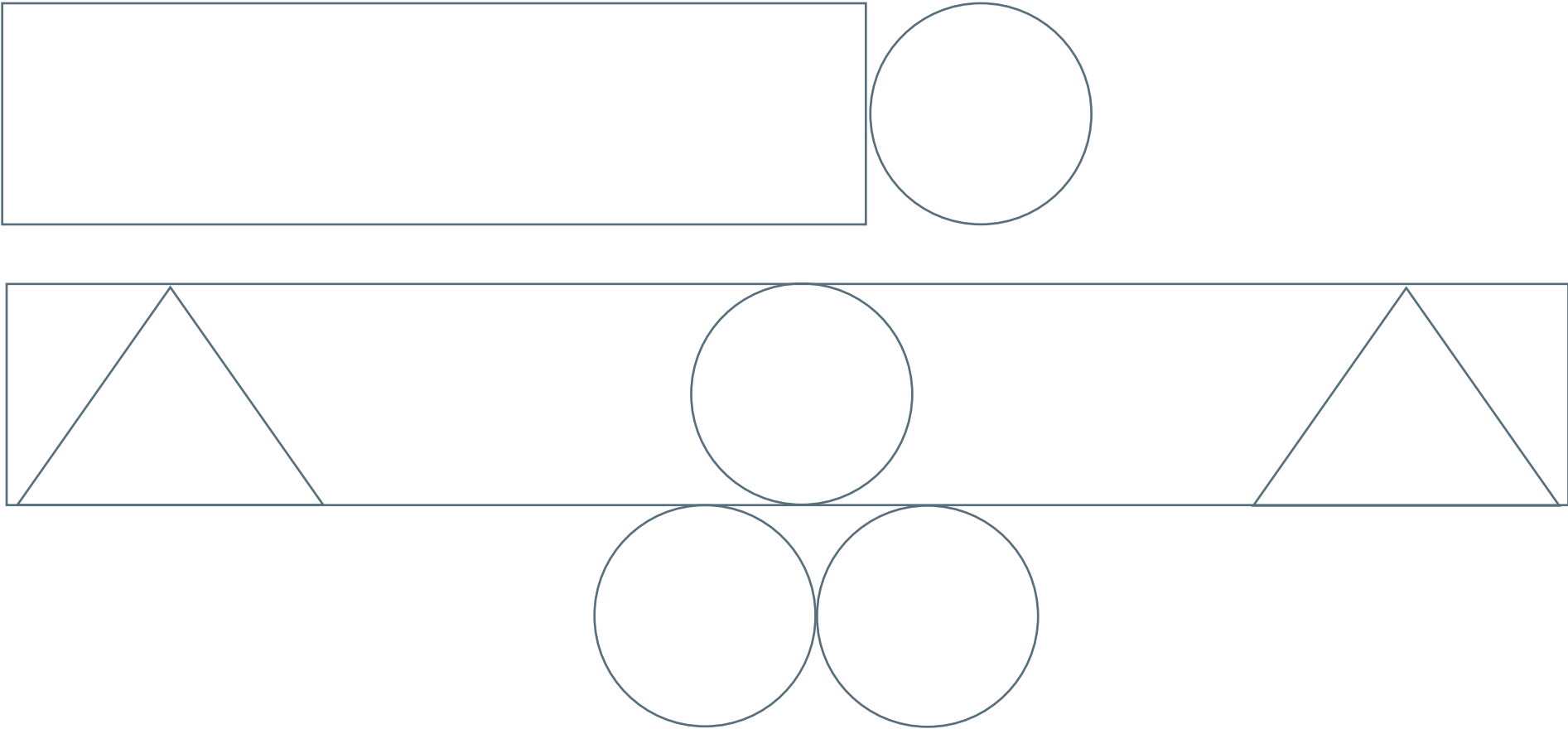
"Cooperación con los demás. Percepción, experiencia, tenacidad. Saber cuándo liderar y cuándo seguir". -Deng Ming-Dao

"El líder es un maestro que triunfa sin atribuirse el mérito. Y, porque no se toma el crédito, se recibe el crédito". -Lao Tzu

"Si él trabaja para ti, tú trabajas para él". -Proverbio japonés

"El camino hacia el liderazgo pasa por el servicio". -Proverbio samoano

Ejercicio: Material de trabajo n.º 6-Diagrama de comunicaciones



Ejercicio: Material de trabajo n.º 7-Elección de personajes*

Doctor



NIE2010045101; Crédito de la fotografía: Karen Kasmauski

Agropastoril



NIG2009044687; Crédito de la fotografía: Lane Hartill

Imán



USA2014097560; Crédito de la fotografía: Richard Reinhard

Profesor de escuela



NIG201838707; Crédito de la fotografía: Michael Stulman

Bebé



NIE2010045055; Crédito de la fotografía: Karen Kasmauski

Abuela



NIE201836674; Crédito de la fotografía: Michael Stulman

Líder local



NIE201518956; Crédito de la fotografía: David Snyder

Persona con discapacidad



CON2020062093; Crédito de la fotografía: Justin Makangara

Mujer embarazada



ETH2014087251; Crédito de la fotografía: Sara A. Fajardo

Niña



NIE201947766; Crédito de la fotografía: Sam Phelps

Ejercicio: Material de trabajo n.º 8 - Superar la resistencia al cambio

¿CÓMO SE FABRICA UNA VELA?

- Derretir
- Moldear
- Endurecer
- Encender

FUNDIR	MOLDEAR	ENDURECER	ENCENDER
Superar la resistencia	Opinión	Creencia	Acción
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ser y parecer sincera/honesta ■ Encontrar un terreno común ■ Apreciar lo que están haciendo ■ Mencionar ventajas y desventajas realistas ■ Pedir que expongan su caso ■ Intentar fundir la resistencia antes de las reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relacionarse con las necesidades de los demás ■ Hablar al cerebro y al corazón 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ganarse la confianza de que son competentes ■ Ser y parecer profesional ■ Hablar al cerebro y al corazón 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Para que los demás apoyen su causa, tienen que atraer su atención ■ Demuestren su convicción mediante su comunicación positiva y apasionada y su confianza

¿SIEMPRE TIENEN ÉXITO?

- ¡Claro que no!
- Algunas personas vienen con la mente cerrada (ya han decidido)
- Algunas personas vienen con la mente ocupada (no escuchan realmente)
- Algunas personas no estarán de acuerdo con ustedes

Ejercicio: Anexo A-Mujeres formadas en liderazgo y plan de autoestima

Nombre _____ **Apellido** _____

Procedencia _____ **Estructura** _____

NO	OBJETIVO DE 6 MESES	ECONÓMICO/SOCIAL	MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTARSE	PERÍODO DE TIEMPO	UBICACIÓN
1					
2					
3					

Hecho en, el/.....

Firma/Impresión del pulgar _____

Ejercicio: Anexo B-Examen previo/posterior

Capacitación sobre el liderazgo femenino

Respondan con un **SÍ** levantando las manos en alto o con un **NO** cruzando los brazos.

COMENTARIO	SÍ	NO
1. Es importante capacitar a las mujeres para que participen en las organizaciones comunitarias		
2. En XXXXXX, tanto las mujeres como los hombres pueden ser líderes de las organizaciones comunitarias		
3. A veces pienso en mi pasado, mi presente y mi futuro		
4. A menudo me siento incapaz de llevar a cabo mis proyectos		
5. A veces creo que no tengo el valor ni las habilidades para llevar a cabo mis proyectos		
6. Confío en mis capacidades para alcanzar mis objetivos		
7. Creo que tengo todo lo necesario para ser una buena lideresa		
8. Puedo nombrar al menos tres cualidades que tengo y aprecio más		
9. Me tomo el tiempo de analizarme a mí misma para realizar mis sueños, para lograr mis objetivos para convertirme en una buena lideresa		
10. Una mujer o un hombre puede convertirse en líder si posee cualidades y habilidades de liderazgo		
SELECCIÓN MÚLTIPLE	SÍ	NO
Un buen líder trabaja:		
A. Para ganarse el sustento diario		
B. Para construir su reputación		
C. Por el bien de la comunidad		
Un buen líder debe:		
A. Tener integridad		
B. Adquirir y compartir información		
C. Fomentar el trabajo en equipo		
D. Ser egoísta		
E. Cooperar con los demás		
F. Ser cerrado		
Un mal líder:		
A. No se involucra en el grupo		
B. No realiza ningún cambio en el grupo		
C. No proporciona orden al grupo		
D. Conduce a un mejor rendimiento del grupo		

Ejercicio: Anexo C—Juegos de liderazgo

(CONSIDERAR LAS RESTRICCIONES DE COVID-19)

PASAR EL ARO

Para este juego, todas se colocan en un gran círculo. Se coloca un aro en el brazo de una persona y luego todas se toman de las manos.

El objetivo de este juego es pasar el aro hasta el final sin soltar las manos.

Desarrollo de habilidades de liderazgo aprendidas: trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación.

TIRAR HACIA ARRIBA²⁹

Para esta actividad, coloque a las personas en parejas. Cada pareja se sienta en el suelo con las plantas de los pies juntas y cogidas de la mano. Ambas jugadoras deben levantarse al mismo tiempo.

Desarrollo de habilidades de liderazgo aprendidas: trabajo en equipo, resolución de problemas, cooperación y confianza.

LA TORRE MÁS ALTA CONSTRUIDA

Cada equipo tiene cuatro personas. Deben construir la torre más alta utilizando papel, pegamento, tijeras y ganchos para papel. Dos miembros del equipo tienen atadas la mano izquierda de uno y la mano derecha del otro. Los demás miembros del equipo tienen los ojos vendados. Los que no tienen los ojos vendados tienen una mano libre para cortar papel, etc. También deben dar instrucciones a las jugadoras con los ojos vendados para que construyan la torre más alta.

Desarrollo de habilidades de liderazgo aprendidas: creación de equipos, comunicación, trabajo con limitaciones y cooperación.

JUEGO DE SUPERVIVENCIA

Divida a las participantes en grupos. Cada grupo debe elegir cinco objetos que llevaría para sobrevivir en una isla desierta o en la cima de una montaña. Cada equipo debe trabajar conjuntamente y ponerse de acuerdo sobre los elementos. Esta actividad muestra cuál es la prioridad de cada persona y si cedería o no cedería en una decisión.

Desarrollo de habilidades de liderazgo aprendidas: resolución de problemas, trabajo con limitaciones, planificación, asunción de riesgos, toma de decisiones, comunicación y cooperación.

CAMBIO DE FORMA³⁰

Necesitará una cuerda, atándola en ambos extremos formando un lazo. Debe ser lo suficientemente grande como para que todas puedan sostenerlo con ambas manos mientras permanecen juntas en un círculo. Ahora, diga al grupo que haga una forma, como un círculo, un cuadrado, un triángulo, etc. A continuación, el grupo intenta colocar la cuerda en el suelo con esa forma.

²⁹ Fuente: Leadership Development: Discover your leadership potential. Disponible en <http://www.personalized-leadership.com>.

³⁰ <https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games>.

Repita esto y añada complejidad, pidiendo que hagan formas más difíciles, como un caballo, un pollo, etc. Esta vez, sin embargo, deben comunicarse de forma no verbal, solo con gestos de las manos. A medida que continúe, elimine incluso los gestos con las manos para comunicarse. Cuando termine, comente la experiencia y explique la importancia de la comunicación.

TODOS A BORDO³¹

Las participantes deben construir un "barco" con trozos de madera, tapetes o cualquier otro material disponible, y luego todas deben subirse al "barco" a la vez. A medida que se van retirando piezas del "barco", el equipo debe esforzarse por ocupar el espacio cada vez más reducido de la mejor manera posible. Esta actividad ayuda a fomentar la comunicación, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.

MANIOBRAR EL CAMPO DE MINAS³²

Primero, vende los ojos a una persona del grupo. A continuación, prepare una carrera de obstáculos o un campo de minas a su alrededor. A continuación, establezca un conjunto limitado de palabras que puedan decirse para ayudar a dirigir a la persona con los ojos vendados a través del campo de minas (por ejemplo, solo cuatro palabras: izquierda, derecha, adelante, atrás). El objetivo de este juego de liderazgo es guiar a la persona con los ojos vendados a través del campo de minas sin incidentes.

³¹ <https://www.stepshift.co.nz/blog/developing-team-performance-with-senior-leadership-teams/strategic-planning-with-an-independent-facilitator/leadership-training-activities.html>.

³² <https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games>.