

# Del Autocuidado a la Acción

MUJERES JÓVENES CON VIH



**ONUSIDA**  
PROGRAMA CONJUNTO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL VIH/SIDA

unicef   
para cada niño



**ICW Latina**  
JÓVENES Y ADOLESCENTES

Manual de formación en inteligencia emocional con un enfoque en autocuidado feminista, Desarrollo de Habilidades blandas para el liderazgo y Formulación de propuestas innovadoras para mujeres jóvenes con VIH.

---

**ÁREA DE ADOLESCENTES Y JÓVENES DE ICW LATINA, 2021.**

**Revisión: Grupo movilizador del Área de adolescentes y jóvenes de ICW Latina**

- Cintia Soledad Gerez
- Sara Hernandez Cepeda
- Keren Dunaway
- Karla Gomez

Diseño e ilustración: Elena Visciglio

1a Edición, Marzo 2021

# ÍNDICE

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>TALLER 1:</b> Inteligencia Emocional y Autocuidado feminista	<b>6</b>
<b>TALLER 2:</b> Habilidades blandas para el liderazgo transformacional	<b>16</b>
<b>TALLER 3:</b> Propuestas Innovadoras	<b>24</b>

## PRESENTACIÓN

El Manual de formación en inteligencia emocional con un enfoque en autocuidado feminista, Desarrollo de Habilidades blandas para el liderazgo y Formulación de propuestas innovadoras destinado a mujeres jóvenes con VIH, fue fundamentado en el marco del proyecto de la Escuela de formación virtual realizado por el Área de jóvenes y adolescentes de ICW Latina, en diciembre de 2020 y enero de 2021. La Comunidad Internacional de Mujeres Viviendo con VIH/SIDA (ICW Latina), es la única organización internacional dirigida e integrada por mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes VIH.

En noviembre de 2017 en la ciudad de San José en Costa Rica, se llevó a cabo el Diálogo político de Alto Nivel de ICW Latina que marcó el inicio de un nuevo ciclo para la organización, fundando la primera y única Área de mujeres jóvenes y adolescentes con VIH.

El área de mujeres jóvenes y adolescentes, desde sus inicios ha trabajado en fortalecer conocimientos, habilidades y aptitudes de las mujeres jóvenes con VIH de la región de latinoamérica y el caribe, para tener una participación significativa en propuestas y acciones políticas en instancias locales, nacionales y regionales.

Se han realizado alianzas estratégicas con otras redes de jóvenes y adolescentes con VIH e instituciones públicas y privadas para alcanzar los objetivos propuestos por el área, siendo estos, capacitarnos como actoras sociales y políticas relevantes en la región y en nuestros países. Asimismo, adquirir mayores herramientas que nos permitan identificar derechos que son vulnerados y demandar respuestas efectivas a nuestras necesidades a través de la incidencia política.

Este trabajo colaborativo nos ha llevado a identificar importantes vacíos de información sobre autocuidado, habilidades blandas para el liderazgo y elaboración de proyectos dirigidos por y para mujeres jóvenes con VIH. Es por ello que con el apoyo de ONUSIDA y UNICEF hemos complementado el trabajo de acompañamiento y asistencia técnica/financiera, con estrategias que colocan en el centro a las mujeres jóvenes y adolescentes con VIH y su bienestar, reconociendo estas herramientas como parte fundamental de los procesos de liderazgo e incidencia política.

Este material pretende ser una herramienta para que las mujeres jóvenes seropositivas

logren reconocer sus potenciales para el cambio. Esperamos que las mujeres adolescentes y jóvenes con VIH lo encuentren útil, tanto a nivel personal como a nivel comunitario, particularmente en los procesos de acompañamiento a otras mujeres. El manual se divide en tres temáticas, aborda primero el tema de la inteligencia emocional con un enfoque en autocuidado feminista, en segundo lugar habilidades blandas para el liderazgo y por último formulación de propuestas innovadoras. Así como también ofrece diversos ejercicios para poner en práctica los contenidos.

Agradecemos profundamente a ONUSIDA y UNICEF, a las mujeres jóvenes y adolescentes con VIH participantes de los talleres virtuales, por sus enormes aportes para la realización de este material.



# TALLER 1

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO FEMINISTA

La inteligencia emocional es la capacidad para identificar, entender y manejar las emociones correctamente, para poder tener relaciones más saludables, poder concretar nuestros objetivos, superar obstáculos y manejar el estrés.

En cualquier acontecimiento de la vida, las emociones, van a estar ahí, y pueden servirte de ayuda y hacerte feliz o hundirte en el dolor más absoluto, según tu capacidad para registrarlas y gestionarlas.

Tener inteligencia emocional no necesariamente significa tener menos emociones negativas, sino que, cuando aparecen, se las puede identificar, discriminar y gestionarlas de una manera asertiva. Es decir, que una mujer con inteligencia emocional tiene una mayor capacidad para saber qué es lo que está sintiendo exactamente y también una alta capacidad para identificar qué sienten las demás personas. La inteligencia emocional nos permite ser empáticas porque podemos entender lo que le sucede a la otra persona y puede relacionarse mejor, y tener mayor bienestar en su vida.

La inteligencia emocional es la condición imprescindible del liderazgo. Sin ella, una mujer puede tener la mejor formación en el mundo, una mente muy analítica, muchas ideas inteligentes, incluso sentimientos muy nobles y solidarios pero aun así no será una gran líderesa.

Podemos identificar cinco **aspectos principales de la inteligencia emocional**:

## 1- AUTO-CONCIENCIA



La autoconciencia es la capacidad para identificar las propias fortalezas y debilidades, y de poder en sus relaciones familiares, de amistades y trabajo, potenciar las fortalezas y no darle tanta importancia a las debilidades. Es importante ser franca acerca de las áreas de debilidad, estar cómoda con una misma, es decir tener una imagen de mi positiva, un sentido fuerte de autoestima caracterizan. La Autoconciencia lleva implícito el Autoconocimiento, saber quien soy. El Autoamor escucharme a mi misma antes que nadie y Autocuidado que seria la voluntad de priorizarme y respetarme.

Todo esto nos permite recuperar la capacidad innata que tenemos para la toma de decisiones, influyendo así en todos los aspectos del desempeño.

## 2- AUTORREGULACIÓN



La autorregulación se relaciona con la capacidad de controlar las emociones, con el fin de mantener armonía en nuestras relaciones afectivas y un comportamiento más adecuado a la práctica laboral y a la actividad que desarrollemos en lo social.

La autorregulación es muy importante para las lideresas porque las personas que tienen control de sus sentimientos e impulsos, son capaces de crear un ambiente de confianza y equidad. Reduciendo significativamente los conflictos internos y las luchas de poder y favoreciendo la planificación, organización y concreción de metas.

### 3- MOTIVACIÓN



Si hablamos de motivación, hablamos de entusiasmo, ambición, empuje, de la voluntad de lograr objetivos, independientemente de los obstáculos.

Cuando estamos motivadas podemos ver oportunidades donde las otras personas no pueden y sentimos la confianza de que todos los problemas se pueden resolver, y, lo más importante, sentimos esa fuerza, el empuje para aprovechar esas oportunidades y buscar la resolución. Esto es fundamental en el liderazgo.

### 4- EMPATÍA



La empatía requiere especial atención porque puede prestarse a la mal interpretación. Porque como indicador de Inteligencia Emocional “no significa adoptar las emociones de otras personas como propias y tratar de complacer a todo el mundo” (Goleman 1995). Sino que hace referencia a la capacidad de comprender intuitivamente cuales son las necesidades de las personas de mi entorno y la capacidad de comunicar esa comprensión efectiva.

Un liderazgo empático implica poder dar importancia a la satisfacción de las necesidades de las personas a su cargo, respetando y escuchando en lugar de subestimar. Esto tiene un impacto enorme en cómo las demás personas a su cargo se sienten acerca de sus tareas y con el desempeño colectivo.

Las personas que tienen empatía están en sintonía con sutilezas en el lenguaje corporal; pueden escuchar el mensaje detrás de las palabras que se pronuncian y tienen una profunda comprensión de la existencia e importancia de las diferencias culturales, sociales y étnicas.

Un liderazgo ejercido con empatía favorece a los equipos se fortalezcan, se animen mutuamente y trabajen de una manera más efectiva.



## 5- HABILIDAD SOCIAL



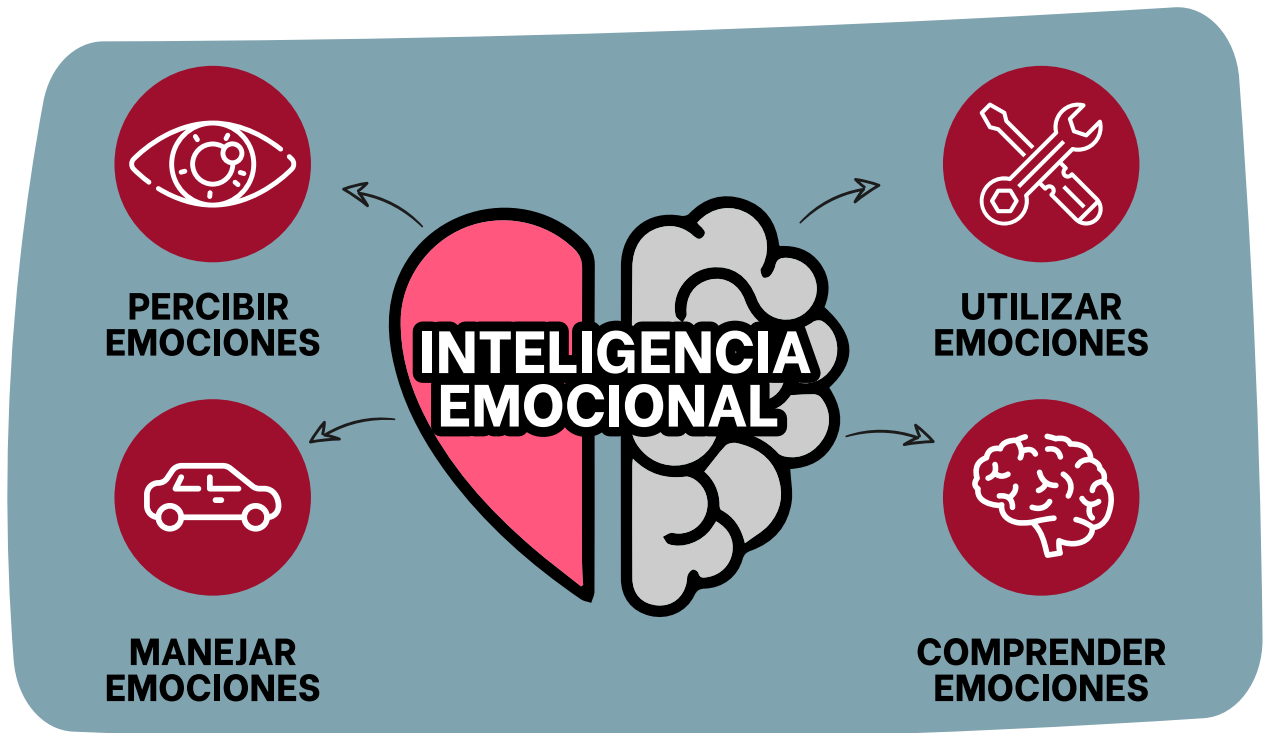
Nos habla de la capacidad de aprovechar las relaciones para promover las ideas, con simpatía, confianza y respeto. La habilidad social se basa en relaciones positivas, armoniosas es por esto que, ciertos liderazgos no se perciben como una carga o un trabajo.

Como podemos observar, la inteligencia emocional en general no siempre se puede medir, cuantificar.

## LAS EMOCIONES

Las emociones son grandes regalos, que, ante todo, nos hacen tener plena consciencia de estar vivas. La palabra «emoción» proviene del verbo «mover», ya que en el fondo las emociones son movimientos que nos llevan a expandirnos o a replegarnos. Toda la naturaleza forma parte de este doble movimiento, desde las olas del mar hasta la propia respiración, pero quizá el ejemplo más concreto que tenemos es el de nuestro corazón, gracias a cuya contracción y expansión se consigue regar sangre por todo el cuerpo.

De la misma manera hay algunas emociones, como la ira o la alegría, cuyo movimiento nos impulsan hacia afuera, mientras que otras, como la tristeza o el miedo, nos retiran hacia adentro. Todas las emociones son pues necesarias y a través de estos movimientos contractivos y expansivos vamos alimentando nuestro cuerpo emocional. Necesarias y dadoras de vida, como los latidos del corazón, así son nuestras emociones.



La estigmatización que están sometidas las emociones nos han obligado a tener que ocultarlas y reprimirlas. Sin embargo, esconder día a día lo que nos sucede en nuestro campo emocional puede tener consecuencias devastadoras no solo para nuestra salud emocional, sino también para nuestra salud física. Una gran cantidad de enfermedades tienen precisamente origen en la represión de las emociones.

Aceptar las emociones es movilizarlas y dejarlas fluir. Al no quedarse estancadas, estas emociones pueden transformarse. Procesar y expresar las emociones se vuelve pues algo de suma importancia. Se trata de acogerlas tanto si se trata de emociones alegres o dolorosas. Es entender que, como todo en la vida, las emociones van y vienen, tienen un principio y un fin, llegan y se van.

La obsesión que tenemos muchas veces por evaluar exigentemente todo lo que nos sucede se aplica también a nuestros estados emocionales. Nos esforzamos por cambiarlos a toda costa sin escuchar lo que nos están queriendo decir y nos sentimos culpables o insatisfechas si no logramos hacer ese cambio con la mayor rapidez posible. En vez de exigirnos la perfección tenemos que aprender a autoaceptarnos, tal cual somos y aceptar la realidad que nos toca vivir tal cual.

“Así estoy, esto es lo que en este momento puedo hacer con la realidad que tengo...”

El primer paso para gestionar las emociones es reconocer la emoción.

Las emociones no son siempre evidentes y por eso hay que estar muy atentas y aprender a escuchar cómo la emoción se expresa en los planos físico, emocional y cognitivo. Para eso puedo preguntarme:

### NIVEL FÍSICO

#### ¿QUÉ SENSACIONES ME PRODUCE?

- Estoy agitada y la respiración se me acelera.
- Me encuentro sin fuerzas y se me humedecen los ojos.

### NIVEL EMOCIONAL

#### ¿QUÉ EMOCIONES ME PRODUCE?

- Tengo sensación de vacío y desasosiego.
- Siento angustia y todo parece peligroso.

### NIVEL COGNITIVO

#### ¿QUÉ ME DIGO AL SENTIR LO QUE SIENTO?

- «Voy a enfermar».
- «Soy una mala madre porque no tengo ganas de jugar con mi hija».

A veces nos cuesta reconocer las emociones en nosotras mismas pero nos resulta fácil descubrirlas en les demás. Si siento que todas las personas con las que me conecto en casa y en las redes sociales están enojadas, la gente en la calle es poco considerada, la panadera atiende mal a los clientes, en casa solo se escuchan portazos y chillidos... debería preguntarme si es que acaso soy yo la persona que está llena de rabia y la esté proyectando fuera. La proyección es un mecanismo por el cual atribuimos a un objeto externo, algo o alguien, emociones y pensamientos

que no terminan de aceptarse como propios porque generan cierta angustia. Así que es probable que si me descubro constantemente criticando una misma actitud esté censurando esa misma emoción en mí. Aquello que no me gusta del otro y censura debe ponerme en alerta. Es una buena manera de descubrir qué emociones no me dejo reconocer en mí.

### PARA REFLEXIONAR

¿Sé reconocer las emociones? ¿Me paro a escuchar cómo la emoción se expresa en el plano físico, en el emocional y en el cognitivo? ¿Expreso todas mis emociones claramente o tiendo a reprimir las que no son aceptadas por las que me rodean? ¿Hay alguna emoción que suele predominar en mí? ¿Hay alguna concreta con la que suelo mirar la vida? ¿Hay alguna emoción que me cuesta aceptar en mí? ¿Qué emociones me molestan de las demás? ¿Cuáles suelo enjuiciar?

## RECONOCIENDO LAS EMOCIONES

### ANSIEDAD



Cierra los ojos e imagina, por ejemplo que, estas sentadas en un taller y la facilitadora dice que en breve elegirá al azar alguna participante para explicar a las compañeras el último tema desarrollado y que justamente vos no habías prestado atención.

Presta atención ¿Qué sientes y en qué parte del cuerpo lo sientes? ¿qué pensamientos tienes?

AHORA continua con los ojos cerrados y conectada con esa situación mientras empiezas a poner la atención en tu respiración. Tomas aire por la nariz bien abundante que se infle el abdomen y sueltas muy muy lento. Continúa respirando lento y profundo, un par de respiraciones mas mientras vas observando cómo se siente tu cuerpo, tu mente, si algo se modifica con la respiración o no...

Ahora, toma nota por escrito de lo que estabas pensando y sintiendo y toda información que luego quieras compartir con las compañeras.

## ENOJO



Les invito a observar su propio enojo, a identificar los eventos y las situaciones que provocan su enojo y las señales asociadas y las estrategias a las que recurrieron para manejar su enojo en respuesta a la situación.

Aquí hay ejemplos de situaciones o asuntos que pueden activar el enojo

- Largas esperas para ver al médico
- Congestión del tránsito
- Autobuses llenos de gente
- Una persona que habla en broma sobre un tema que es delicado para ustedes
- Un persona que no les devuelve el dinero que les debe
- Acusaciones injustas o sin fundamento
- Tener que limpiar lo que otra persona ensució
- Tener un compañero de cuarto desordenado
- Tener un vecino que escucha música a muy alto volumen
- Que les pongan en estado de espera por largo tiempo cuando están hablando por teléfono
- Que les den instrucciones incorrectas
- Que les roben dinero o propiedad que les pertenece.

**Las siguientes preguntas pueden colaborar de guía:**

1. ¿Cuál fue la situación que activó su enojo?
2. ¿Qué señales estuvieron asociadas con la situación que provocó el enojo? Por ejemplo, ¿cuáles fueron las señales fisiológicas, conductuales, emocionales o cognitivas?
3. ¿Qué estrategias emplearon para evitar que su enojo se desborde?

## LA TRISTEZA



El trabajo con la pena es uno de los más duros, pero también de los más bonitos porque es tocarnos el alma. Entonces les pido que cierren los ojos y escuchen el cuento que les comparto..  
Corazón de cebolla

Había una vez un huerto lleno de hortalizas, árboles frutales y toda clase de plantas. Como todos los huertos, era muy agradable y fresco. Por eso daba gusto sentarse a la sombra de cualquier árbol a contemplar todo aquel verdor y a escuchar el canto de los pájaros.

Un buen día empezaron a nacer unas cebollas especiales. Cada una tenía un color diferente: rojo, amarillo, naranja, morado... El caso es que los colores eran irisados, deslumbrantes, centelleantes, como el color de una sonrisa o el de un bonito recuerdo.

Después de sesudas investigaciones sobre la causa de aquel misterioso resplandor, resultó que cada cebolla tenía dentro, en el mismo corazón, porque también las cebollas tienen su propio corazón, una piedra preciosa. Ésa tenía un topacio; la otra, una aguamarina; aquella, un lapislázzuli; la de más allá, una esmeralda... ¡Una verdadera maravilla!

Pero, por una incomprensible razón, alguien empezó a decir que aquello era peligroso, intolerable, inadecuado y hasta vergonzoso. Así pues, las bellísimas cebollas tuvieron que empezar a esconder su piedra preciosa e íntima con capas y más capas, cada vez más oscuras y feas, para disimular cómo eran por dentro. Hasta que empezaron a convertirse en unas cebollas de lo más vulgar.

Pasó entonces por allí un sabio al que gustaba sentarse a la sombra del huerto y sabía tanto que entendía el lenguaje de las cebollas, y empezó a preguntarles una por una:

**– ¿Por qué no eres por fuera como eres por dentro?**

**Y ellas le iban respondiendo:**

**– Me obligaron a ser así... Me fueron poniendo capas... Incluso yo me puse algunas para que no me dijeran nada.**

Algunas cebollas tenían hasta diez capas, y ya ni se acordaban de por qué se pusieron las primeras. Y al final, el sabio se echó a llorar de la pena que le daba que las cebollas no se atrevieran a mostrar su belleza interior. Y cuando la gente vio sus lágrimas, pensó que llorar ante las cebollas era propio de personas muy inteligentes. Por eso, todo el mundo sigue llorando cuando una cebolla nos abre su corazón. Y así será hasta el fin de nuestros días.

## EJERCICIO

*A continuación vas plasmar con un dibujo qué hay en tu corazón. Puedes dibujar un corazón y con diferentes formas y colores dentro expresar tu pena, puedes dibujar una imagen o palabra que represente tu pena. Si crees que estás preparada puedes escribir una frase o varias contando cuáles son tus heridas. Para luego contar al grupo si lo sientes qué es lo que te duele.*

## MIEDO



Cierra los ojos e imagina que estas dentro de una caja, ahora siente como alguien cierra la caja por fuera. Conecta con la sensación de estar adentro de una caja cerrada y expresa lo siguiente: «Esto es lo que hace mi miedo conmigo. Me tiene encerrada en él, en mi misma y me separa de lo demás».

Empieza la exploración dentro de la caja haciéndote las siguientes preguntas:

*¿Cómo me encuentro dentro de la caja?*

*¿Hay alguien más conmigo?*

*¿Cuándo estoy más cómoda en la caja?*

*¿Cuándo me gustaría salir de ella?*

*¿Qué tiene que pasar para que se abra la caja?*

*¿Qué podría ayudarme a salir?*

*Y por último te preguntas: «Cuando estoy dentro de la caja, ¿en qué parte de tu cuerpo siento la tensión?».*

*Ahora lentamente abre los ojos, haz movimientos suaves para estirar el cuerpo y registra por escrito la experiencia.*

## TAREA

*Reflexiona sobre el material enviado y responde:*

*¿Cómo se relaciona la Inteligencia Emocional y el Autocuidado desde la Perspectiva Feminista?*

**IMPORTANTE:** las reflexiones deben ser enviadas hasta el **lunes 30 de noviembre de 2020 a [sublimevision29@gmail.com](mailto:sublimevision29@gmail.com).**



TALLER 2

**HABILIDADES  
BLANDAS PARA  
LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL**



## HABILIDADES

Capacidad o disposición para hacer algo con destreza.

### BLANDAS

Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva



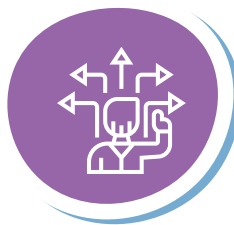
**Comunicación asertiva**



**Manejo del estrés**



**Liderazgo**



**Toma de decisiones**



**Manejo del tiempo**



**Autoconocimiento**



**Empatía**



**Trabajo en equipo**



**Adaptación al cambio**



**Solución de conflictos**

### DURAS

Conocimiento sobre un tema específico que puede aprenderse en un proceso formal de educación.

#### **MANEJO DE UN IDIOMA**

- » Manejo de un Software
- » Conocimientos técnicos sobre algo

## CAJO 1

*Hace una semana en tu clase de español les solicitaron redactar un ensayo de 5 paginas sobre cambio climático; casi no conoces del tema, sentís que se te dificulta expresar tus ideas en papel, resulta que solo faltan 2 días y apenas has empezado a escribir, falta un día y tenés menos de una página.*

*¿Qué haces?*

- *Desistís, no vas a hacer el trabajo porque ya no tenés tiempo.*
- *Esto no te pudo haber pasado por que soles organizarte súper bien con el tiempo.*
- *Vas a buscar la ayuda de alguien experto en el tema para que te de fuentes para escribir tu ensayo.*
- *Otro*

## DEFINICIONES

### LIDERAZGO

Una forma de persuasión, una forma de inducir cambios en las actitudes, creencias y comportamiento de los seguidores. (Bass, 1981)

### LIDER

Es aquella persona capaz de conducir al grupo al logro de sus objetivos, como un instrumento para la consecución de metas, como la persona que motiva y moviliza a los miembros del grupo para la consecución de objetivos.

## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este termino fue introducido a finales de los años 70, por James McGregor Burns y desarrollado por Bernard Bass.

Es donde el o la líder es capaz de ayudar a los demás a tomar conciencia de sus posibilidades y capacidades, de liderar sus propias actividades dentro de la organización, pensando en su crecimiento y desarrollo profesional (Vargas, 2003)

## ESTILOS DE LIDERAZGO

### AUTOCRÁTICO

Basa su liderazgo en el autoritarismo, el líder toma las determinaciones y el equipo ejecuta.

### DEMOCRÁTICO

Es cuando la/el lider que basa su liderazgo en la identificación con el grupo y su pericia. Todo plan es materia de discusión en el grupo, que quien lidera fomenta y favorece.

### LAISSEZ FAIREZ

El liderazgo no se ejerce. Da total libertad para la decisión personal sin apenas intervención del líder, que solo actúa en casos extremos.

## CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

### Identificando mi estilo

#### LÍDER

-En mi grupo de amigas siempre soy quien organizo las reuniones

#### PROFESORA

-Suelo dar tutorías a mis compañeras en algunas clases.

-Suelo intervenir en momentos donde hay conflictos

#### FACILITADORA

-Suelo intervenir en momentos donde hay conflictos

#### PARTICIPANTE

-Estoy en un curso sobre Derechos Humanos.

## EJERCICIO

*Construyamos un perfil*

*Perfil de una líder transformacional (Características):*

- *Empática*
- *Amigable*
- *Motiva a crecer a las demás miembros del grupo*
- *Paciente*
- *Creativa*
- *Con estilo de comunicación horizontal*
- *Asertiva*
- *Escucha activa*
- *Trabaja en equipo*
- *Gestiona el tiempo*
- *Organizada*

## CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- » Cree en el equipo de trabajo
  - » Conoce a su equipo
  - » Motiva
  - » Estimula intelectualmente a las personas
  - » Se preocupa por las personas
- Fomenta la participación creativa del grupo**

En este tipo de liderazgo el objetivo es crear cambios a largo plazo a nivel organizativo; se sabe que este cambio solo se logra por medio de la transformación del equipo de trabajo.

» Este estilo de liderazgo lo ejercen aquellas personas con habilidades sociales potenciadas, usando como principio básica la escucha activa y la empatía.

## CASO 2

### **Resolución de Conflictos**

*En una organización defensora de Derechos Humanos comienza a subir la tensión por las múltiples asignaciones de las personas que trabajan en ella. Por un lado la persona de administración exige la entrega a tiempo de liquidaciones, por otro lado las personas deben no solo elaborar liquidaciones si no realizar las actividades correspondientes.*

*De repente en las reuniones empieza a lanzar indirectas entre las y los compañeros, acerca de aquellas cosas que siempre han estado allí pero que en este momento molestan más del otro. En una reunión de trabajo la persona que es responsable de la organización pregunta como están, algunos no desean responder pero siempre la persona considerada más sensible responde y rompe en llanto diciendo que no soporta la presión de sus compañeros y sus comentarios acerca de su trabajo.*

**La encargada de la organización no se espera y debe buscar una solución**

*¿Cuál es el conflicto?*

*¿Quién debe solucionar el conflicto?*

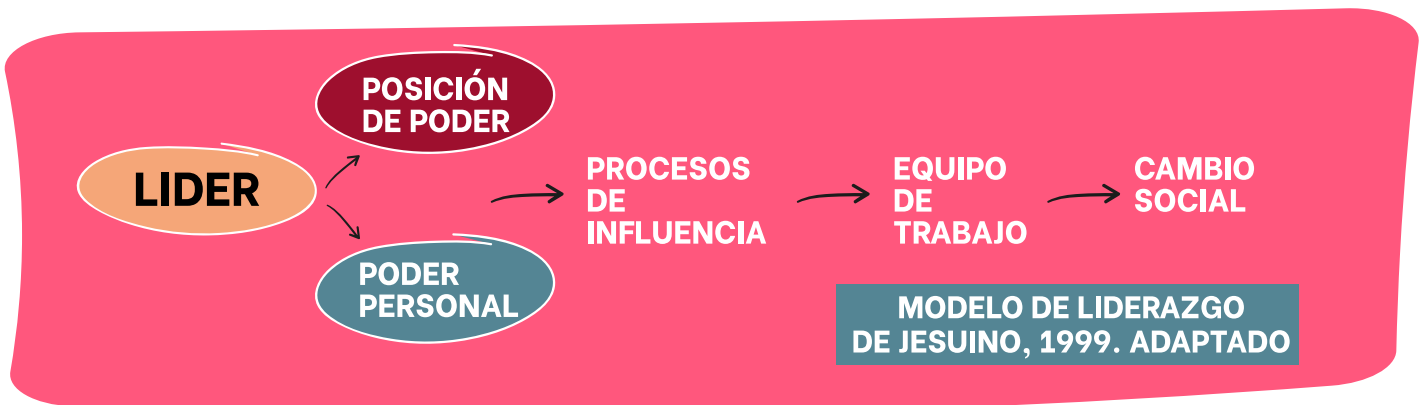
*¿Cuál sería uno de los primeros pasos?*

*¿Qué habilidades blandas necesita esta persona para abordar esta situación?*



Se da en todas las relaciones sociales, se basa en los recursos de que disponen los actores, y produce un efecto que configura la misma relación social.

La capacidad de movilizar recursos para satisfacer necesidades.



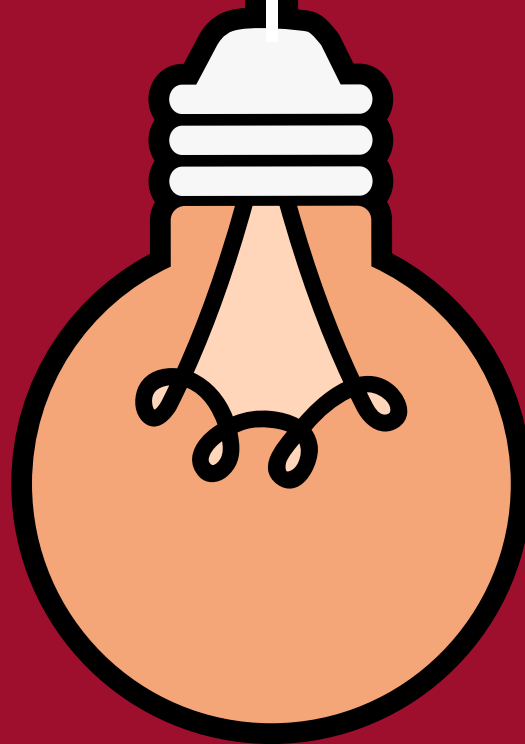
## TIPS DE ESCUCHA ACTIVA

- Dejar de hablar.
- Conseguir que la persona que habla se sienta en confianza
- Demostrar interés en escuchar
- Dominar las emociones: si estamos molestas será difícil escuchar
- No juzgar o criticar lo que se está diciendo
- Preguntar cuando sea necesario
- Manifestar afecto por medio de gestos
- Prestar atención al lenguaje corporal
- Sintetizar lo expresado por la otra persona para asegurarnos de haber interpretado correctamente el mensaje.



TALLER 3

# PROPUESTAS INNOVADORAS



FUNDAMENTOS PARA EL DISEÑO,  
MONITOREO Y EVALUACIÓN DE  
PROYECTO



1

Esfuerzo temporal con un principio y un final definidos. Crea o produce un resultado único.

## PROYECTO

### PROBLEMA

Hechos o circunstancias que dificultan el logro de un objetivo



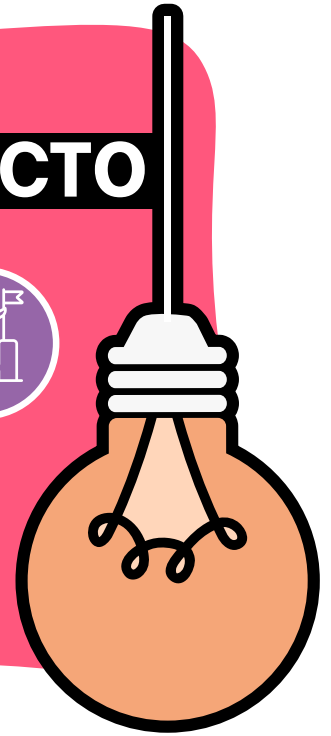
### ANÁLISIS DE SITUACIÓN

Detectar y diagnosticar las condiciones actuales del contexto del proyecto y reflexionar sobre las causas de los problemas y posibles efectos.



### OBJETIVOS

Fin o intento al que se dirige una acción. Propósito que se quiere conseguir.



## PATROCINADORES E INTERESADOS

### PATROCINADORES

del proyecto normalmente asumen la responsabilidad de aprobar la finalización de todo el trabajo acordado.

### BENEFICIARIOS

son la población objetivo del Programa o Proyecto.

### ACTOR

es una o un grupo de personas, u organizaciones que intervienen de manera activa en los procesos políticos, culturales y de desarrollo de una comunidad o país.

### OTRAS PARTES INTERESADAS

también pueden desear participar en el proceso de aprobación.

## PLANIFICACIÓN



**1** **HiTo**

Un punto o evento significativo en el proyecto o programa.



**2** **ACTIVIDAD**

Acción o series de acciones emprendidas para producir los resultados inmediatos planeados.



**3** **PRODUCTO**

Resultado concreto, observable y tangible de las actividades. Se logra por la ejecución de actividades y la aplicación de recursos.



**4** **META**

Expresión cuantitativa del resultado inmediato esperado.



**5** **MONITOREO**

La recolección continua y sistemática de datos sobre indicadores específicos.



**6** **INDICADORES**

Evidencia utilizada como criterios para valorar y evaluar el comportamiento y la dinámica de las variables que caracterizan los objetivos del proyecto, y para apreciar el grado de realización de los cambios pretendidos.



### EFECTO

Cambio/s que resulta/n de la utilización de resultados inmediatos, durante la implementación del proyecto o poco después, inclusive cambios no pretendidos.



### IMPACTO

Cambio/s duradero/s y significativo/s en la vida de las personas – inclusive cambios no pretendidos, sean estos positivos o negativos – para los cuales la organización contribuye directa o indirectamente.

## INNOVACIÓN

**“Si solo tuvieras 1 hora para salvar al mundo, pasarías 55 minutos entendiendo el problema y solo 5 encontrando la solución”**

## ENTENDER BIEN QUÉ BUSCAMOS Y PORQUÉ?

### ¿PORQUÉ? – ¿QUÉ ES LO QUE TE DETIENE?

- redefinir qué buscar
- ver problemas con ojos nuevos
- comprender el significado subyacente filtrando los síntomas
- Desarrollar una comprensión más clara de los problemas que afectan el desafío

### PREGUNTE AL PROPIETARIO DEL PROBLEMA

- ¿Por qué es este un desafío importante para resolver?
- ¿Cuál sería el resultado si fuera resuelto?

### CONTINÚE INVESTIGANDO HASTA QUE LAS RESPUESTAS SEAN DEMASIADO ABSTRACTO. ENTONCES EMPIEZA A PREGUNTAR

- ¿Qué le impide hacer eso?

## EJEMPLO

*Porque no he priorizado mi salud por encima de mis estudios*

*Porque se me pasa el día revisando whatsapp*

*Porque siento que me falta energía*

*Porque no he podido ejercitarme*

*¿Por qué es importante?*

*¡LOGRAR UNA DIETA MAS SALUDABLE*

*Qué es lo que te detiene?*

*Estoy haciendo las compras en un solo lugar por la pandemia*

*No tengo vehículo y temo usar transporte publico*

## 2 ¿QUÉ? - ¿Y QUÉ? - ¿AHORA QUÉ?

### ¿QUÉ?

- ¿cuál es el problema o asunto que nos enfrentamos?
- ¿que pasó?
- ¿qué notaste?
- ¿Cuál fue la reacción de todos?
- ¿Qué aspectos positivos y negativos observas?

**CENTRARSE EN LOS HECHOS,  
NO EN LAS INTERPRETACIONES**

### ¿Y QUÉ?

- ¿Cómo nos afecta esto?
- ¿Por qué es importante?
- ¿Qué preguntas críticas nos hace plantear esta información?
- ¿Qué emociones evoca?
- ¿cómo nos hace sentir?
- ¿Qué conclusiones podemos sacar de esta experiencia?

**CONCENTRARSE EN EL IMPACTO.**  
**¿Qué patrones o conclusiones están surgiendo?**

### ¿AHORA QUÉ?

- ¿Qué tenemos que hacer para seguir adelante?
- ¿Cómo podemos convertir este evento en algo positivo?
- ¿que has aprendido?
- ¿Cómo utilizará los conocimientos que descubrió?
- ¿Qué harás diferente la próxima vez?
- que harás tú lo mismo
- ¿Qué oportunidades ocultas ha descubierto este evento?
- ¿Cómo podemos utilizarlos para nuestro beneficio?

**CENTRARSE EN SEGUIR ADELANTE**

3

## DESEO

- Sería ideal...
- Quisiera o me gustaría que...
- Lo que me veo haciendo es ...

## EL RETO

- Cómo podemos...?
- De qué otra forma podríamos...?
- Cómo lograr o ajustar...?

## LO QUE SABES Y LO QUE NO SABES

Explora eso que sabes de lo que te gustaría iniciar, o ese cambio que te gustaría hacer. Comienza a juntar toda la información que tienes, y también la que descubras que no sabes o desconoces, y crees que es necesaria para implementar tu proyecto.

Las siguientes preguntas te permiten hacer una exploración con mayor detalle. Mientras más tiempo tomes haciendo esta exploración, más pensamientos llegarán. Puedes tomar un descanso, así tu cerebro te ayudará a hacer más conexiones y te llegarán nuevos pensamientos que puedes agregar a tu lista.

- ¿Qué proyecto es?
- ¿Cómo funciona?
- ¿Qué resultados estás buscando?
- ¿Tienes alguna experiencia en eso?
- ¿Qué te motiva a hacer eso?
- ¿De cuándo tienes ese interés?

**LO QUE SÉ**

- ¿Qué es lo que me falta para iniciar?
- ¿Qué es lo que he escuchado que no tengo?
- ¿Qué es lo que debería de saber o tener?
- ¿Qué conocimiento o experiencia me falta?
- ¿Qué partes no he explorado?
- ¿Qué recursos desconozco?
- ¿De cuándo tienes ese interés?

**LO QUE NO SÉ**

## EJERCICIO

*Compramos una máquina para hacer filtros de café y la producción se ha duplicado. Ahora tenemos un excedente mensual de 20,000 filtros de café. ¿Qué hacemos?*

## PROYECTO

### PROCESOS Y CICLO DE VIDA DE PROYECTOS

#### MONITOREO Y CONTROL

Supervisa el alcance para aplicar medidas correctivas

#### INICIO

Define y autoriza inicio

#### PLANEACIÓN

Refina objetivos.  
Curso de acción para el éxito del proyecto

#### CIERRE

Formaliza la aceptación

#### EJECUCIÓN

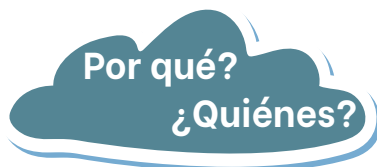
Integra recurso para implementar el plan

## FACTORES DE ÉXITO



## PROCESOS DE INICIO DE UN PROYECTO

Responder a algunas preguntas básicas ayuda a guiar un proyecto de principio a fin:



### PREGUNTAS QUE SE DEBEN RESPONDER AL INICIAR CUALQUIER PROYECTO

- ¿Qué va a entregar o lograr?
- ¿Cuándo va a producir los entregables/productos?
- ¿Quiénes son las partes interesadas (clientes, patrocinadores, usuarios finales, miembros del equipo)?
- ¿Por qué es necesario el trabajo?
- ¿Dónde se utilizarán, entregarán o construirán los resultados del proyecto cuando sea apropiado?
- ¿Cómo logrará y gestionará los objetivos? ¿Cómo medirá el éxito?

## ENFOQUE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN



## ¿POR QUÉ MONITOREAR?

El monitoreo es esencial para dar seguimiento a las implementación y mejorarla

- Brinda evidencia de los avances para logra las metas del Proyecto
  - Ayuda a identificar patrones y tendencias.
  - Revela problemas de implementación.
- Apoya la toma de decisions a lo largo del Proyecto.

## ¿POR QUÉ EVALUAR?

Para explicar cómo y porqué se están dando los avances (o no) e identificar recomendaciones para fortalecer el Proyecto.

Para determinar y valorar los efectos directos y los impactos del Proyecto (intencionales o no)

Para revisar la lógica del Proyecto a la luz de desarrollos subsecuentes.



## PREGUNTAS DE MONITOREO

### MONITOREO

La recolección continua y sistemática de datos sobre indicadores específicos. Proporciona a los gerentes y a las partes interesadas de un proyecto en curso información sobre:

- los avances hacia el logro de los objetivos;
- los avances en el uso de los recursos asignados.

### EJEMPLOS

- ¿Las actividades del proyecto se están implementando a tiempo?
- ¿Cuántos paquetes tecnológicos se entregaron?
- ¿Qué porcentaje de la población objetivo ha sido atendida por el proyecto?
- ¿En qué medida han aumentado la productividad y el rendimiento entre los beneficiarios del proyecto?

## PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

### EVALUACIÓN

Valoración sistemática y objetiva de un proyecto en curso o concluido, incluyendo su diseño, implementación y resultados.

Lo anterior, con el fin de determinar su relevancia y el cumplimiento de los objetivos, así como su eficiencia, efectividad, impacto y sostenibilidad

### EJEMPLOS

- ¿El proyecto es implementado de manera eficiente y en acorde con los estándares de calidad?
- ¿Qué efectos no intencionales ha causado el proyecto?
- ¿Qué diferencia hizo el proyecto para los beneficiarios, y cómo?
- ¿Hay mejores formas de abordar el problema atendido por el proyecto?

Seguimiento a las implementaciones y mejorarla

## MONITOREO VS EVALUACIÓN

Determinar y valorar los efectos directos y los impactos del Proyecto (intencionales o no).

<b>CONTINUO</b>	<b>PERIÓDICA</b>
<b>DESCRIBE LO QUE ESTÁ PASANDO</b>	<b>JUZGA QUE TAN BIEN ESO PASÓ, QUÉ DIFERENCIA HIZO, CÓMO Y POR QUÉ</b>
<b>INFORMA LA TOMA DE DECISIONES EN TIEMPO REAL</b>	<b>INFORMA LA TOMA DE DECISIONES EN MOMENTOS ESTRATÉGICOS</b>
<b>CASI SIEMPRE INTERNO</b>	<b>PUEDEN SER INTERNAS O EXTERNAS</b>

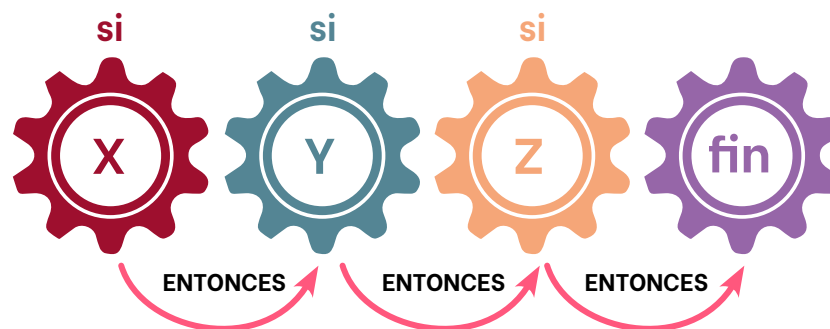
**SON COMPLEMENTARIOS**

## TEORÍA DEL CAMBIO

### ¿QUÉ ES?

- Un enfoque para el diseño, el monitoreo y la evaluación de proyectos.
- Un proceso de reflexión sobre cómo y por qué se espera que ocurran determinados cambios en un proyecto.
- Un producto una forma visual y estructurada de resumir los pasos requeridos para alcanzar resultados en un proyecto (por lo general un diagrama acompañado de una narrativa).

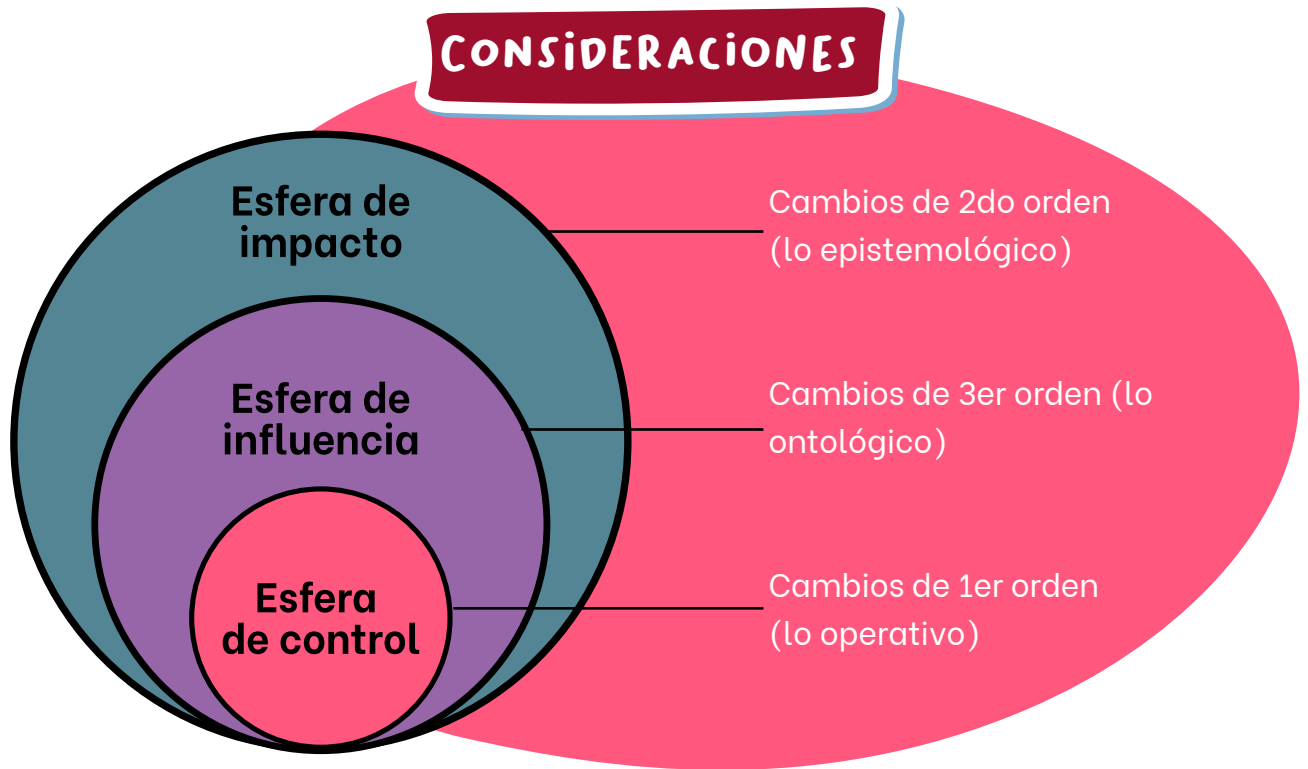
### UNA TEORÍA DEL CAMBIO ARTICULA CADENAS CAUSALES



UNA SERIE DE ENUNCIADOS *¿si-ENTONCES¿* EN CADA PASO DE LA TEORÍA DEL CAMBIO.

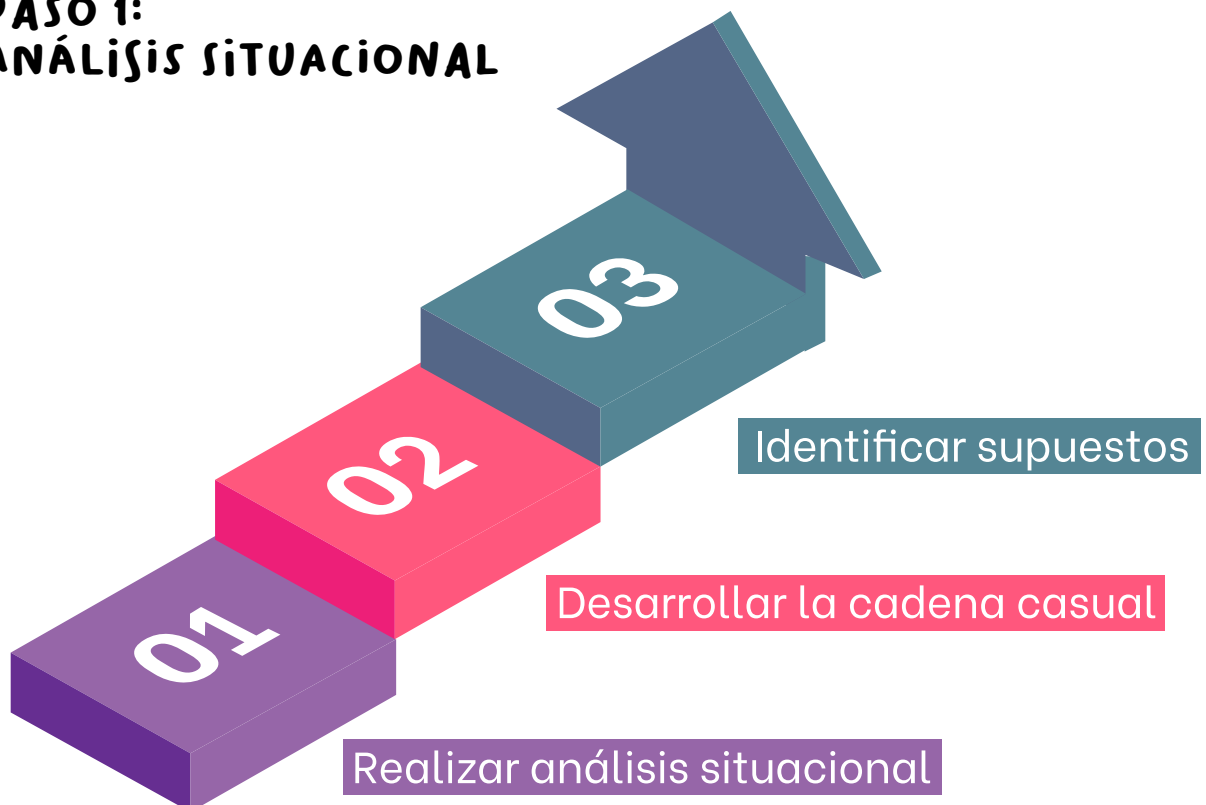
### ¿PARA QUE SIRVE UNA TEORÍA DEL CAMBIO?

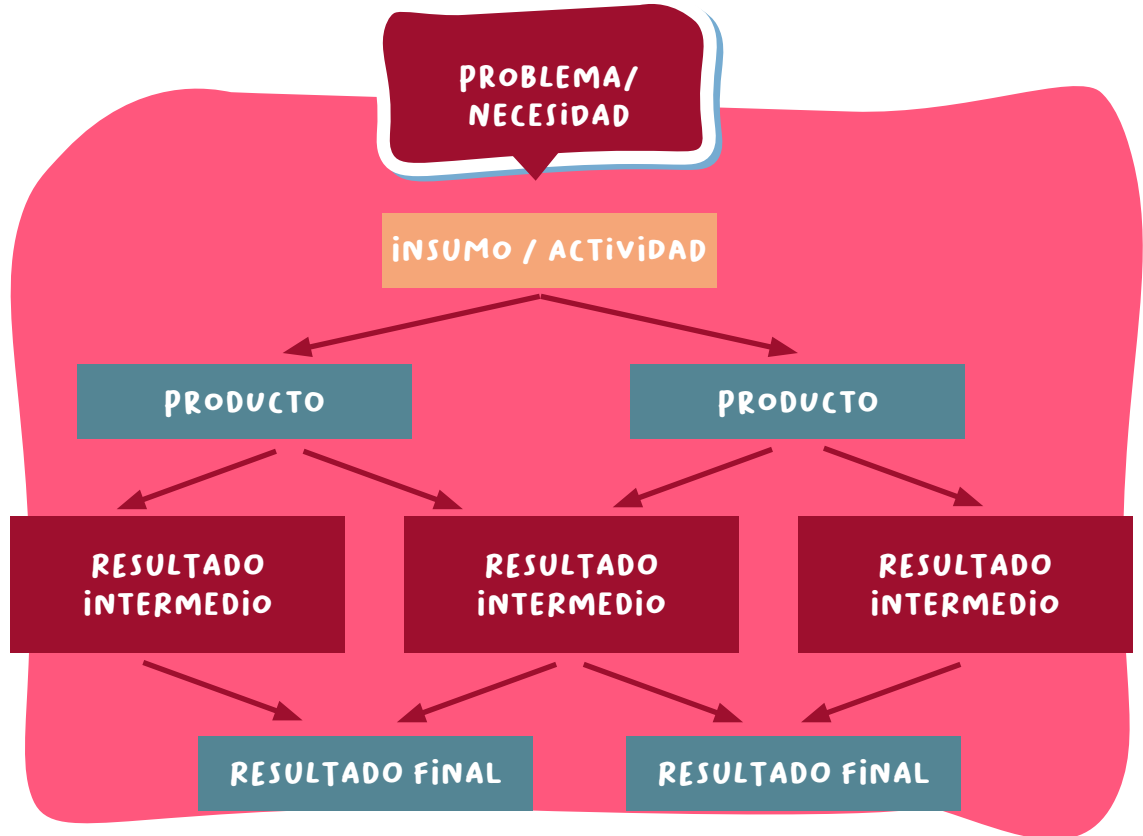
- Para explicar cómo funciona un proyecto y construir un entendimiento compartido con las partes interesadas. Diferentes personas pueden tener perspectivas diferentes.
- Como una hoja de ruta para la implementación.
- Para determinar qué monitorear y cómo .
- Como base para la evaluación: ¿ocurrieron los cambios esperados?



## PASOS PARA DESARROLLAR UNA TEORÍA DEL CAMBIO

### PASO 1: ANÁLISIS SITUACIONAL





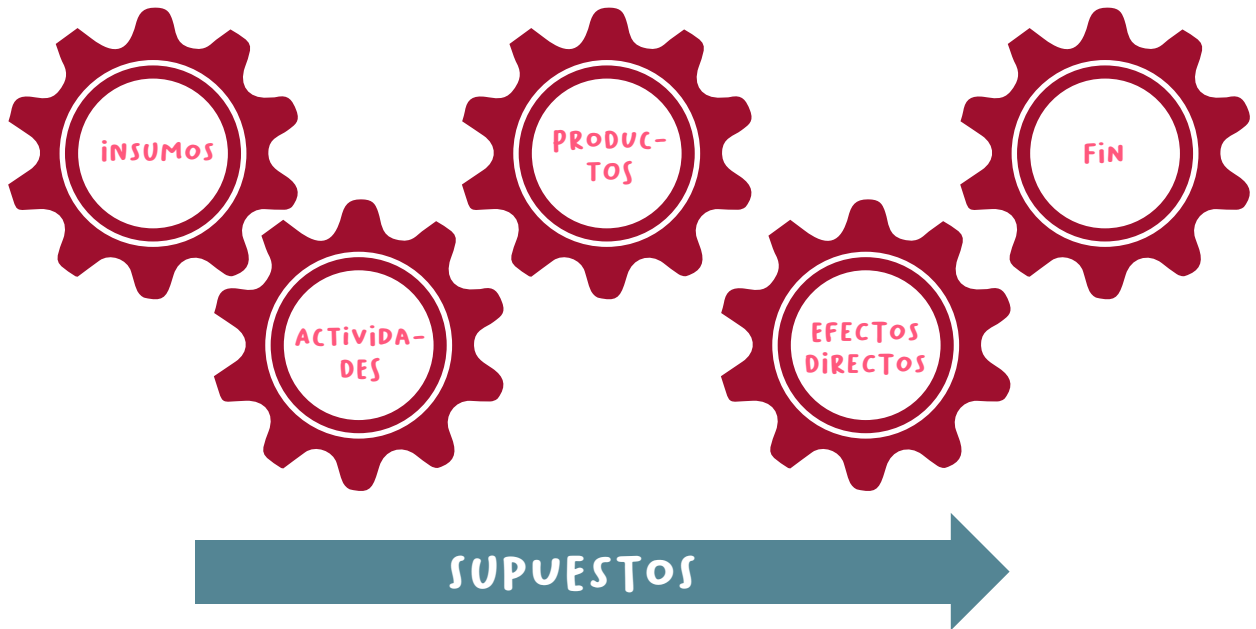
## NECESIDADES

- ¿Qué problema se intenta resolver?
- ¿Cuáles son sus causas y consecuencia?
- ¿Qué soluciones potenciales tiene el problema?
- ¿Cuáles son sus causas y consecuencia?
- ¿Quiénes son las partes interesadas?

## OBJETIVOS

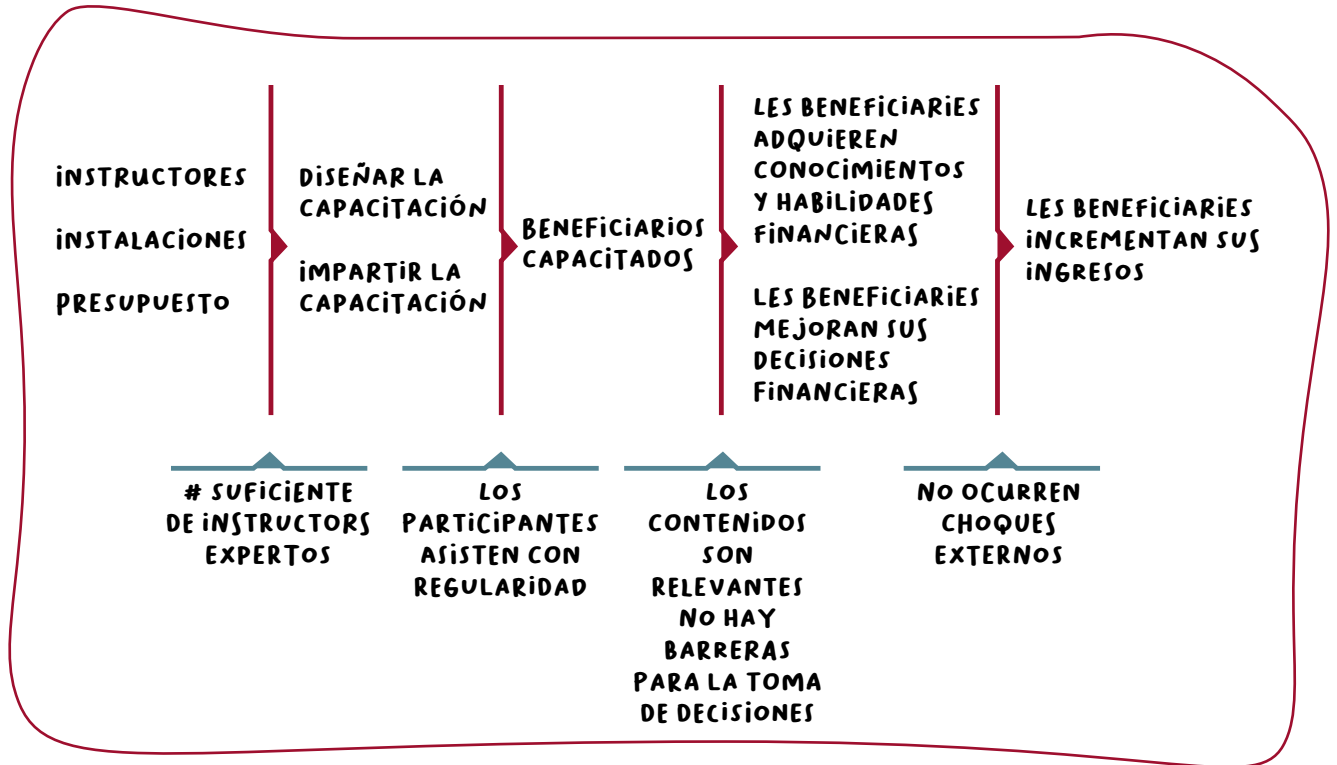
### PASO2: DESARROLLAR LA CADENA CASUAL





**EFFECTOS DIRECTOS VS. FIN VS. IMPACTO**  
**PASO3: IDENTIFICAR LOS SUPUESTOS**

EFFECTOS DIRECTOS	FIN	IMPACTOS
Dentro de los alcances del proyecto (directamente vinculados con los productos del proyecto).	A menudo se logra a través de la colaboración con otras intervenciones para el desarrollo.  Usualmente de largo plazo.	Efectos de largo plazo positivos y negativos, primarios y secundario, producidos directa o indirectamente por un proyecto, intencionalmente o no.
De corto y mediano plazo.	Mejoras en el bienestar.	De largo plazo.
Cambio en las y los beneficiarios.		Su alcance es más amplio que el fin: pueden ser negativos, indirectos, no



**ÉXITOS Y FRACASOS DE UN PROYECTO**

**PROYECTO EXITOSO**



**FALLAS EN LA IMPLEMENTACIÓN**



**FALLAS EN LA TEORÍA DEL CAMBIO**



## DESARROLLAR UNA TEORÍA DEL CAMBIO

### Cierre: Sesión de preguntas y respuestas

- ¿Cuál fue tu aprendizaje más significativo el día de hoy?
  - ¿Qué actividad te gustó más?
- ¿Qué sugerirías para mejorar tu aprendizaje el día de mañana?

## CONVERTIR UNA TEORÍA DEL CAMBIO EN UN MARCO LÓGICO AYUDA A IDENTIFICAR LOS ASPECTOS CLAVE DEL PROYECTO QUE REQUIEREN MONITOREARSE

	RESUMEN/NOMBRE	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>Fin</b>	MVV inciden en el abordaje integral para la prevención y denuncia de violencia en el contexto del COVID19			
<b>Efectos</b>	Las MVV denuncian situaciones de violencia Las MVV cuentan con evidencia para fortalecer IP	Entonces		Las MVV son actoras activas para mejorar su entorno
<b>Productos</b>	• Situación de las MVV • Diagnóstico de la respuesta al VIH • Estrategia de IP • Campaña de comunicación	Si	y	Las MVV quieren visualizar su problemática
<b>Actividades</b>	• Diagnosticar el estado de la respuesta al VIH • Desarrollar la estrategia de IP • Diseñar e implementar campaña de comunicación			Las MVV son conscientes de sus DDHH
<b>Insumos</b>	Referentes país Consultores Presupuesto			Ha aumentado las necesidades de las MVV sobre ARV y prevención de la violencia

## ¿QUÉ ES UN INDICADOR?

- Son un medida de referencia
- Son señales de cambio
- Operacionalizan los conceptos o una idea en general

### • CambioClimático

Temperatura global de lasuperficie  
Nivel del mar  
Volumen de glaciares

## VALIDEZ

### EMPODERAMIENTO DE LA MUJER



Más mujeres  
vistiendo  
pantalones



Aumento del  
poder decisonal  
en el hogar

## EJERCICIO

### IDENTIFICA POSIBLES INDICADORES PARA LA COHESIÓN

Trabaja para el bienestar de todos sus miembros  
Combate la exclusión y la marginación  
Crea sentido de pertenencia  
Promueve la confianza  
Ofrece a sus miembros oportunidades de movilidad ascendente

## INDICADORES DE M&E

Un indicador es una variable o un factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros o reflejar los cambios vinculados con un proyecto.

### PASO 1. IDENTIFICAR FACTORES RELEVANTES A MONITOREAR

#### Fin

MVV inciden en el abordaje integral para la prevención y denuncia de violencia en el contexto del COVID19

¿En cuántos países se han actualizado los protocolos de atención al VIH para abordar la violencia?

### PASO 2. PROPONER INDICADORES

#### Fin

MVV inciden en el abordaje integral para la prevención y denuncia de violencia en el contexto de COVID19

% de países que han integrado la atención a la violencia en los protocolos de atención de VIH



## PASO 3. VALIDAR LOS INDICADORES

INDICADOR	CLARO	RELEVANTE	MONITOREABLE	ADECUADO	VALIDAR?
1	✓	✓	✓	✓	SÍ
2	✓	✓	✗	✓	No
3	✗	✓	✓	✓	No
...					

## PASO 4. DEFINIR MÉTODO DE CÁLCULO

Indicador: % de países que han integrado la atención a la violencia en los protocolos de atención al VIH

NO. PAÍSES QUE HAN ACTUALIZADO LOS PROTOCOLOS DE VIH INTEGRANDO LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA

NO. PAÍSES SUJETOS AL PROYECTO

**X 100**

## PASO 5. ESTABLECER LOS MEDIOS DE VERIFICACIÓN

Indicador: % de países que han integrado la atención a la violencia en los protocolos de atención al VIH

Medios de verificación:

- Protocolo de atención
- Carta Ministerial
- Informe del programa de VIH



[ICWLATINAJOVENES@GMAIL.COM](mailto:ICWLATINAJOVENES@GMAIL.COM)  
[WWW.ICWLATINA.ORG](http://WWW.ICWLATINA.ORG)

**NADA PARA NOSOTRAS,  
SIN NOSOTRAS**

