

# DISEÑANDO PARA EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTOS

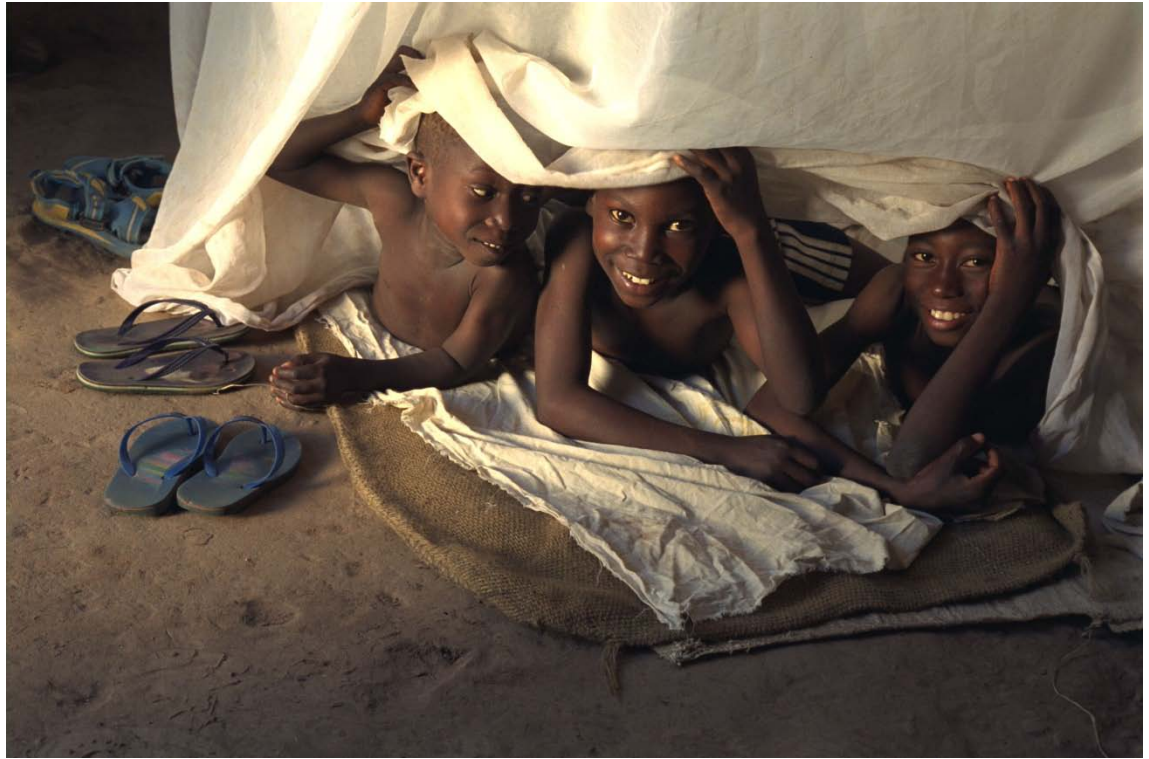


Photo: World Vision

EL CURRÍCULO DISEÑANDO PARA EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTOS FUE DESARROLLADO POR EL EQUIPO DE TRABAJO PARA EL CAMBIO SOCIAL Y DE COMPORTAMIENTO DEL CORE GROUP.



## Reconocimientos

### Reconocimientos

Muchas personas contribuyeron al desarrollo de este currículo.

Agradecemos en especial al Grupo de Trabajo para el Cambio Social y Comportamiento (SBC) y al Grupo de Asesoría Técnica (GAT) por su dedicación y creatividad en el desarrollo de nuevos ejercicios, por adaptar y mejorar las herramientas existentes y por compartir los ejemplos obtenidos en el trabajo de campo. El CORE Group le extiende su gratitud a Linda Morales, consultora, y a los co-directivos del grupo de trabajo SBC Will Story, Christian Reformed World Relief Committee y a Bonnie Kittle de Project Hope por todo el tiempo infantil y conocimiento que brindaron para asegurar la calidad del currículo. Las siguientes personas contribuyeron de forma importante a esta versión actualizada del currículo: Ashley Aakesson, Children's Nutrition Program de Haiti; Tom Davis, Food for the Hungry; Ann Jameson, Academy for Educational Development; Michelle Kouletio, Concern Worldwide; Elli Leontsini, Johns Hopkins University School of Public Health; Judiann McNulty, consultant; Kati Moseley, Mercy Corps; Houkje Ross, CORE Group; Julia Rosenbaum, Academy for Educational Development; Eric Swedburg, Save the Children; Nancy TenBroek, Christian Reformed World Relief Committee; Laban Tsuma, Plan International USA; Lynette Walker, CORE Group; Monica Woldt, FANTA/AED; y Jennifer Yourkavitch, Child Survival Technical Support Plus (CSTS+)/Macro International. Finalmente, gracias a David Shanklin y Christian Children's Fund por su apoyo financiero para la traducción de este documento, a Judiann McNulty y Linda Morales por sus revisiones y a María José Joya-Suárez por la traducción y edición.

Queremos dar un reconocimiento especial a AED por desarrollar el Marco BEHAVE, "Exercise", Exercise y las herramientas Hacedor/No-hacedor y numerosas hojas de trabajo que se utilizaron en este currículo. Valoramos mucho su estrecha colaboración con el CORE Group para desarrollar y validar el currículo original.

Nuestras sinceras gracias a todas las personas que contribuyeron en el desarrollo de este importante instrumento para mejorar la programación del cambio social y de comportamiento en el mundo...

## **Introducción**

Este paquete de capacitación de seis días, ya probado en el campo, permitirá a las organizaciones privadas de desarrollo (ONG) y a sus socios replicar los talleres de BEHAVE que se realizan con los miembros del CORE Group en numerosos países del mundo. En este manual recopilamos hojas de trabajos para el participante, materiales para el facilitador y guías de capacitación, fáciles de usar.

El taller "Diseñando para el Cambio de Comportamientos" responde a la necesidad de los gerentes y planificadores comunitarios de tener un marco de referencia para el cambio de comportamientos que les ayude a planificar sus proyectos de forma estratégica y efectiva. Este es construido sobre la base del marco BEHAVE desarrollado por la Academia de Educación para el Desarrollo (AED). El taller capacita a los participantes en aplicar el marco de la AED en la programación de los proyectos de salud materno-infantil.

### **Breve Historia: Cómo promover el enfoque de Cambio de Comportamiento en la Supervivencia Infantil**

Este manual es un currículo actualizado de "Como Aplicar BEHAVE" que fue publicado en Abril del 2004.

El currículo original surgió de una larga relación entre el Grupo de Trabajo para el Cambio Social y de Comportamiento (SBC) del CORE Group y el Proyecto CHANGE de la Academia de Educación para el Desarrollo. En el año 2000, el Grupo de Trabajo SBC se dedicó a identificar herramientas y a ofrecer oportunidades para incrementar la capacidad de mejorar el desempeño de las ONG, capacidad que le permitiera al personal directivo incorporar en los planes de sus proyectos lo mejor de la ciencia del comportamiento.

Durante las reuniones anuales del CORE GROUP, el Grupo SBC, haciendo equipo con el Proyecto CHANGE de la Academia de Educación para el Desarrollo, realizó varias sesiones sobre diferentes aspectos del cambio de comportamiento. Una de las herramientas más completas y útiles fue el marco BEHAVE de AED. En el 2002 se comenzó una capacitación intensiva en el marco BEHAVE con los miembros del CORE Group.

En los años siguientes el Grupo de Trabajo SBC y AED/CHANGE colaboraron en conducir y adaptar el taller para el personal de campo y la oficina central con el fin

de ayudarles a desarrollar estrategias de cambio de comportamientos estratégicos para los proyectos de Supervivencia Infantil y de Salud. Se llevaron a cabo talleres regionales en Sur África, Camboya y Washington DC, con participantes provenientes de un total de 24 países.

En el 2006, el Grupo de Trabajo de SBC comenzó un proceso de revisión de las experiencias obtenidas en los talleres y con ellas actualizó el currículo. A la versión actual se ha añadido más estudios de casos, historias, ejemplos; se ha aclarado las diferencias entre determinantes y factores clave; se ha incorporado el enfoque de Análisis de Barreras; se añadió medio día de trabajo de campo utilizando investigación formativa; se incluyeron lineamientos para seleccionar actividades adecuadas y mucho más. Este currículo sufrió más adaptaciones después de los talleres regionales en Mali y los Estados Unidos y talleres en diferentes países.

## Descripción del Taller

El taller de seis días que se describe en esta guía del facilitador da al personal de campo y gerentes las destrezas y herramientas necesarias para aplicar el enfoque de cambio de comportamientos al diseño de programas de salud materno-infantil. Los objetivos de la capacitación son:

- Incrementar la capacidad del personal de las ONG para planificar, implementar, monitorear y evaluar estrategias efectivas;
- Ofrecer una introducción a las herramientas necesarias para identificar los factores clave que influyen en el cambio de comportamientos y asegurarnos así de que las actividades para el Cambio de Comportamientos se seleccionen basándose en el potencial que tengan de concentrarse en los factores clave y producir cambio de comportamientos sostenibles a largo plazo y que éstos se produzcan en el menor tiempo posible;
- Aumentar el nivel de comodidad en cuanto a la planificación de estrategias de cambio de comportamientos; y
- Mostrar el uso de la metodología de educación para adultos centrada en el alumno y modelar para los participantes la forma de replicar secciones de la capacitación con sus colegas y socios.

Al finalizar la capacitación los participantes habrán:

- 1) **Analizado** los diferentes componentes del Marco DCC y practicado como formularlos completando cada uno de los componentes basándose en datos reales o de muestras;

- 2) **Evaluado** la información proveniente del análisis de barreras o de la encuesta I Hacedor/No-hacedor para identificar los factores claves que están afectando el cambio de comportamiento en un grupo prioritario o en un grupo influyente específico;
- 3) **Aplicado** el Marco DCC a sus propios proyectos o a algún estudio caso para desarrollar estrategias informadas por los resultados de la investigación formativa; y
- 4) **Auto-criticado y recibido** retroalimentación de sus compañeros y facilitadores y mejorado sus propios marcos para aumentar la calidad y el potencial de éxito de sus estrategias de cambio de comportamientos.

## Cómo empezar

**Cómo identificar los colaboradores clave y el equipo de planificación.** Hay muchas decisiones que deben hacerse y hay mucho trabajo que debe realizarse antes de llegar al taller mismo. Por lo tanto ayuda muchísimo tener un equipo que se encargue de los múltiples detalles. El equipo de planificación debe incluir personas que:

- Estén familiarizadas con el material del taller y con la estructura de trabajo del Marco DCC.
  - Conozcan las organizaciones que se piensa invitar.
  - Conozcan el lugar donde se realizará el taller.
- **Cómo insertar la capacitación dentro de una estructura de planificación amplia que apoye el enfoque de cambio de comportamientos.** Este taller es más efectivo cuando forma parte del plan integral de una organización que tiene como objetivo apoyar el enfoque de cambio de comportamientos. Para comenzar debemos asegurarnos de que la oficina central y el personal de campo están familiarizados con el Marco DCC. Después de la capacitación, el personal de todos los niveles podrá buscar formas de integrar los conceptos y herramientas en sus respectivos trabajos.
  - **Cómo seleccionar facilitadores.** Los facilitadores del taller deberán tener experiencia en Cambio de Comportamientos, metodología de educación para adultos, aprendizaje participativo en aplicar el Marco DCC. Lo ideal sería que la proporción de facilitadores a participantes fuera por lo menos de 1: 8 para maximizar la interacción entre facilitador y participante, especialmente durante los grupos de trabajo. De manera pues, que para un grupo de 25 a 30 participantes, se recomienda que se tenga tres co-facilitadores
  - **Cómo seleccionar los participantes.** Este taller está diseñado para:

- Gerentes y personal de campo que están relacionados con el Cambio de Comportamientos o que al momento están implementando o planean implementar programas comunitarios de salud materno infantil;
- Personal de apoyo de la oficina central que pueda replicar el taller en otros países/proyectos; y
- Contra-partes locales - el personal de los Ministerios de Salud u ONG que estarán involucradas en el diseño e implementación de los programas.
- **Como seleccionar el sitio.** El taller debe realizarse en un sitio confortable, tal como una sala de conferencias que sea lo suficientemente amplia para sesiones plenarias y para que los grupos pequeños trabajen sin interrumpirse entre sí. En la mayoría de las sesiones los participantes trabajaran en grupos pequeños, así pues formar desde el principio grupos permanentes sentados siempre en las mismas mesas asegurará que los participantes estén en un entorno que promueva la mayor interacción posible, minimiza perder el tiempo en reorganizar y sentar los grupos de trabajo y realza el ambiente de aprendizaje.
- **Como conducir una evaluación de necesidades y recursos.** Para los planificadores del taller será muy útil investigar previo el taller cuales son los intereses y la experiencia de los participantes. Algunas semanas antes del taller se debe enviar una lista de preguntas que servirá para registrar los participantes. Será necesario que los miembros del equipo de planificación le den seguimiento a los participantes para animarlos a mandar sus respuestas. Comparta las respuestas de los participantes con todos los facilitadores antes del taller. Al final de esta sección se proporciona un ejemplo de cuestionario para evaluación de necesidades de aprendizaje para un taller de DCC.
- **Como preparar los materiales.** Todos los materiales que necesita para realizar el taller "Diseñando para el Cambio de Comportamientos" se incluyen en esta guía. Una sección del Material de Referencia incluye una guía de respuestas para el pre/post test, el Proceso del Juego del Cambio Planificado (con su hoja de respuestas) y una lista del vocabulario clave (glosario). A medida que se prepara para el taller encontrará muy útil la siguiente lista de revisión.

**Lista de Revisión 1 - Tres o cuatro meses antes del taller (o tan pronto como le sea posible):**

- Forme el equipo de capacitación
- Haga un borrador del presupuesto y un cronograma de planificación
- Envíe anuncios a los participantes potenciales
- Conduzca la Evaluación de Necesidades de Conocimientos y Recursos
- Seleccione los participantes
- Identifique y reserve el lugar para la capacitación
- Envíe invitaciones a los participante seleccionados
- Coordine la comida y las meriendas para los recesos
- Reserve el alojamiento para los participantes que vienen de afuera
- Haga las provisiones necesarias para el viaje y reembolsos de viáticos para los participantes que vienen de afuera

**Lista de Revisión 2 - De tres semanas a dos meses antes de la capacitación**

- Prepare material de capacitación
- Decida como se organizará la sala de capacitación y como se acomodarán los grupos pequeños durante las discusiones que no sean en plenaria
- Asegúrese de que el equipo funciona
- Compre todos los materiales necesarios para la capacitación (Vea la Lista de Materiales)
- Confirmar el transporte y la organización para la visita al sitio/trabajo práctico



### **Lista de Revisión 3 - Tres días a una semana antes de la capacitación:**

- Envíe el glosario a los participantes que confirmaron
- Escriba en el rotafolio los objetivos de la sesión, las instrucciones para los grupos y la preguntas para las discusiones
- Confirme la fecha de llegada de los participantes, reservaciones de hotel, refrigerios, viajes & reembolso de viáticos
- Realice una reunión de co-facilitadores para consolidar su el equipo: asegúrese de que los facilitadores principales estén preparados para sus sesiones; asegúrese que los co-facilitadores saben exactamente cómo van a darle apoyo a los facilitadores principales durante cada sesión; decida quien llevará a cabo las evaluaciones diarias e identifique un lugar y hora para realizar las reuniones de evaluación después de las sesiones de cada día.  
Escriba en las hojas de trabajos las referencias necesarias (escriba en el rotafolio de la sesión los números de las hojas de trabajos que van con esa sesión)
- Arme las carpetas para los participantes (bloc de notas, plumas, etiquetas para nombres, etc.)
- Confirme la hora de llegada

### **Lista de Materiales y Equipo**

#### **Materiales**

- 4-5 blocs de papel de rotafolio y dos porta-rotafolios
- 2 rollos de cinta adhesiva
- 2 engrapadoras con sus grapas
- 2 juegos de marcadores
- 1 bloc de papel para cada participante
- 1 pluma o lápiz por participante

- 1 carpeta de archivo o 3 anillos para encuadernar por participante (para organizar las hojas de trabajo)
- 1 etiqueta para el nombre por participante
- 12 etiquetas adhesivas redondas por participante (Opcional - 6 de un color y 6 de otro color - el Cuadro Nivel de Confort)
- Tijeras
- 2 resmas de papel para copiadora; 1 caja de carpetas (de 100 cada una)
- 200 tarjetas '3x5' (de diferentes colores; si es posible)
- Notitas adhesivas (post-its) (4-5 libretitas)

### **Equipo**

- Acceso a una copiadora (es necesaria para hacer copias de los estudios de caso de cada grupo)
- Acceso a computadora, con programa de procesador de palabras, impresora, (opcional- en caso de que algunos participantes prefieran re-escribir sus casos en la computadora en vez de a mano)

## Muestra PROGRAMA DEL TALLER

El taller consta de 6 días con sesiones que van de aproximadamente 8: 30 a 5: 30 todos los días. Cada día consiste de aproximadamente 6 - 6.5 horas de capacitación, de 27 horas de aprendizaje.

### PROGRAMA DEL TALLER

#### Primer Día

Tarea	Nombre de la Sesión	Duración	Hora
1	Sesión de Bienvenida	2 hrs	8: 30 - 10: 30
	RECESO	15 min	10: 30 - 10: 45
2	Introducción a Cambio de Comportamientos: Nuestros Roles & y el Proceso de Cambio Planificado	1 hrs 55	10: 45 - 12: 40
	ALMUERZO	1 hr	12: 40 - 1: 40
3	Perspectiva General del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos	1 hr	1: 40 - 2: 40
4	Como Definir & Seleccionar el Comportamiento (incluye receso)	1 hr 30 min	2: 40 - 4: 25
5	El grupo prioritario y el grupo influyente (2 hrs 20 min en total)	50 min	4: 25 - 5: 15
E	Evaluación del Día	15 min	5: 15 - 5: 30

#### Segundo Día

6	Dinámica: ¡Cantemos!	40 min	8: 30 - 9: 10
5	El Grupo Prioritario y el Grupo Influyente (cont.)	1 hr 30 min	9: 10 - 10: 40
	RECESO	15 min	10: 40 - 10: 55
7	Nuestro Marco DCC Parte 1: Como describir el Comportamiento y el Grupo Prioritario	1 hr	10: 55 - 11: 55
	ALMUERZO	1 hr	11: 55 - 12: 55
8	Como identificar los Factores Clave que Influyen en el Comportamiento	2 hrs 25 min	12: 55 - 3: 20
	RECESO	15 min	3: 20 - 3: 35
9	El "Ejercicio" Ejercicio	1 hr	3: 35 - 4: 35
E	Evaluación del Día	15 min	4: 35 - 4: 50

### Tercer Día

10	Dinámica: Revisión de Conceptos	30 min	8: 30 - 9: 00
11	El Análisis de Barreras y Encuesta Hacedor/No-hacedor	1 hr	9: 00 - 10: 00
	RECESO	15 min	10: 00 - 10: 15
11	El Análisis de Barreras y Encuesta Hacedor/No-hacedor (cont.)	1 hr 15 min	10: 15 - 11: 30
12	Preparación y Práctica- Como Realizar Encuesta Hacedor/No-hacedor	40 min	11: 30 - 12: 10
	ALMUERZO	1 hr	12: 10 - 1: 10
12	Preparación y Práctica - Como Realizar Encuesta Hacedor/No-hacedor (cont.)	1 hr 5 min	1: 10 - 2: 15
E	Evaluación del Día	15 min	2: 15 - 2: 30

### Cuarto Día

En el Campo	Realizando la Encuesta Hacedor/No-hacedor (Incluye 1 hr para el viaje)	5 hrs	8: 00 - 1: 00
	ALMUERZO	1 hr	1: 00 - 2: 00
13	Recopilar y Analizar la Información	1 hr 30 min	2: 00 - 3: 30
	RECESO	15 min	3: 30 - 3: 45
14	Nuestro Marco de DCC Parte 2: Como identificar los Factores Clave más poderosos que Influyen en el Comportamiento	1 hr 15 min	3: 45 - 5: 00
E	Evaluación del Día	15 min	5: 00 - 5: 15

### Quinto Día

15	Dinámica: Sillas Musicales	30 min	8: 30 - 9: 00
16	Grupos de Retroalimentación - I	1 hr 15 min	9: 00 - 10: 15
	RECESO	15 min	10: 15 - 10: 30
17	Como seleccionar Actividades para el Proyecto	1 hr	10: 30 - 11: 30
18	Nuestro Marco DCC Parte 3: Como Planificar las Actividades	1 hr	11: 30 - 12: 30
	ALMUERZO	1 hr	12: 30 - 1: 30
19	Como Monitorear la Estrategia de CC	1 hr 35 min	1: 30 - 3: 05
	RECESO	15 min	3: 05 - 3: 20
20	Como enlazar el marco Lógico /Resultados con el Marco DCC	1 hr	3: 20 - 4: 20
E	Evaluación del Día	15 min	4: 20 - 4: 35

### Sexto Día

21	Dinámica	30 min	8: 00 - 8: 30
22	Retroalimentación de los Grupos - II	1 hr 15 min	8: 30 - 9: 45
23	Nuestro Marco DCC Parte 4: Incorporando Sugerencias Finales	45 min	9: 45 - 10: 30
24	Sesión de Afiches (incluye receso)	45 min	10: 30 - 11: 15
25	Rueda de Soluciones	45 min	11: 15 - 12: 00
26	Clausura - Evaluación del Taller y Próximos Pasos, Cuadro de Confort, Reconocimiento a los Participantes	1 hr 30 min	12: 00 - 1: 30
	ALMUERZO	1 hr	1: 30 - 2: 30

## Lista de Recursos /Materiales por Sesión

No.	Tareas	Materiales
<b>PRIMER DÍA</b>		
	Inscripción	- Pre-test, Cuadro de Confort, Etiquetas redondas, Glosario (todo lo encontrará en la carpeta de Materiales de Referencia)
1.	Introducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 1 Hojas de trabajo 1 pre/post test (Hoja de Respuestas incluida en la carpeta de Material de Referencia)</li> <li>-Cuadro de Confort con clave e instrucciones y 6 etiquetas redondas para cada persona (alternativa: incorpore el cuadro de confort en el pre-test en forma de preguntas)</li> <li>- Tarea 1 Hojas de trabajo 2 - Familiarizándose con su descripción</li> <li>- Rotafolio - "Nuestras Expectativas" (con las expectativas de ENRA)</li> <li>- Tarea 1 Hojas de trabajo 3 - Metas Y Objetivos de la Capacitación</li> <li>- Tarea 1 Hojas de trabajo 4 - Programa del Taller</li> <li>- Rotafolio - "Normas y Procedimientos"</li> <li>- Rotafolio - "Estacionamiento"</li> </ul>
2.	Introducción a los Cambio de comportamientos: Nuestros Roles & el Proceso de Cambio Programado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mucho espacio en la pared y cinta adhesiva para cada grupo</li> <li>- Un "Juego del Proceso de Cambio Programado" por grupo (5-6 personas por grupo). Este juego incluye un juego de tarjetas/hojas para las etapas del cambio programado, un juego para el rol del agente de cambio y un juego para el rol de la comunidad. Este juego junto con la clave de respuestas lo encontrará en la carpeta de Materiales de Referencia.</li> <li>- Un juego de los Cinco Etapas del Cambio en tarjetas (Pre-Concientización -Concientización, Preparación, Acción, Mantenimiento)</li> <li>- Opcional: Diapositiva en PowerPoint, Rotafolio y/u Hojas de trabajo Modelos de Cambio de Comportamientos (Modelo de Creencias de Salud, Teoría de la Acción Razonada). Todo está incluido en la Carpeta de Materiales de Referencia.</li> <li>- Glosario (para las personas que no lo recibieron antes del</li> </ul>

		taller). Este está incluido en la Carpeta de Materiales de Referencia.
3.	Esquema General del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotafolio con el Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos (espacios con las palabras cubiertas)</li> <li>- Tarea 3 Hojas de trabajo 1: Marco para Diseñando para el Cambio de Comportamientos en blanco (DCC) (formatos verticales y horizontales)</li> <li>- Tarea 3 Hojas de trabajo 2: Ejemplos Completos de Marcos DCC (MTI, Pruebas de VIH, &amp; Producción de Café) (3)</li> <li>- Tarea 3 Hojas de trabajo 3: Guía de Planificación - Etapas del proceso DCC</li> <li>- Opcional Tarea 3 Hojas de trabajo 4: Flujograma del proceso DCC (También puede dibujarse en el rotafolio.)</li> <li>- Tarea 3 Hojas de trabajo 5: Los Cinco Principios</li> </ul>
4.	Como Definir y Seleccionar el Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 4 Hojas de trabajo 1: ¿Que es un comportamiento? (Escríbalo también en el rotafolio.)</li> <li>- Rotafolio con ejemplos de los comportamientos tal y como se mencionan en el ENRA (algunos escritos correctamente, otros no)</li> <li>- Tarjeta con 2 - 3 Intervenciones de SMI escritas en ellas (una por participante)</li> <li>- Cuadro-T con "Fácil - Difícil" escrito en cada columna</li> <li>- Notitas adhesivas (post-its) y marcadores</li> <li>- Rotafolio con resumen</li> </ul>
5.	Grupos Prioritarios e Influyentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Marco DCC de tamaño grande (de la Tarea No.3)</li> <li>- Rotafolio con las definiciones de los Grupos Prioritarios y Grupos Influyentes</li> <li>- Tarjetas indicando un comportamiento de SMI y el grupo prioritario el grupo influyente</li> <li>- Tarea 5 Hojas de trabajo 1: Cinco formas de como Describir sus Grupos de Prioridad e Influyentes</li> <li>- Tarea 5 Hojas de trabajo 2: Ejemplos de 5 formas de describir su grupo prioritario</li> <li>- Tarea 5 Hojas de trabajo 3: Como describir sus Grupos Prioritarios /Influyentes (en blanco)</li> <li>- 5 nombres de los grupos prioritarios e influyentes (de ENRA) y las correspondientes intervenciones</li> </ul>
E	Evaluación	- Hojas de trabajo de Evaluación para el Primer Día

<b>SEGUNDO DÍA</b>		
6.	Dinámica: ¡Cantemos!	- Horario del día - Objetivos del día
7.	Nuestro Marco DCC Parte 1: Como describir los Grupos de Comportamientos y Prioritarios	- Lista de los Grupos CC - Rotafolio con las instrucciones para los trabajos de grupo - Asignar grupos prioritarios e intervenciones (uno por grupo DCC) - Marco Diseñando para Cambio de Comportamientos en blanco - Marcos DCC del tamaño de hoja de rotafolio para cada grupo de trabajo con espacio para Grupos de Comportamiento Y Prioritario
8.	Como Identificar & Factores clave que Influencian el Comportamiento	- Ejemplos de Marcos Diseñando para Cambio de Comportamientos, Ejemplo 1: Uso de MTI para niños menores de Cinco en Mali (de la Tarea No.3) - Rotafolio con las definiciones y Factores Clave - Rotafolio con ejemplos de comportamientos y Factores Clave (de la Tarea 3 MTI Ejemplo) - Tarea 8 Hojas de trabajo 1: Algunos factores que Influencian el Comportamiento - Tarea 8 Hojas de trabajo 2: Como describir Factores Clave a partir de determinantes - Tarea 8 Hojas de trabajo 3: Como hacer corresponder los Factores con las determinantes - Opcional: Tarea 8 Hojas de trabajo 4: Grandes Beneficios
9.	Ejercicio, "Ejercicio"	- Cinta adhesiva - Rotafolio - Afirmaciones escritas de antemano en papel de rotafolio - Mensaje del comportamiento meta escrito en el papel de rotafolio
E	Evaluación	- Hojas de trabajo de Evaluación para el Segundo día
<b>TERCER DÍA</b>		
10.	Dinámica : Revisión de Conceptos	- Pelota elaborada con papel de rotafolio y pegada con cinta adhesiva - Tiras de papel con preguntas de repaso escritas en ellas (el facilitador deberá preparar las preguntas y pegarlas en la pelota para que se puedan separar con facilidad una por una ) - Horario y objetivos de día
11.	El Análisis de	- Tarea 11 Hojas de trabajo 1: Cuatro principios del



	Barrera y Hacedor/No-hacedor	<p>Análisis de Barreras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 11 Hojas de trabajo 2: Siete etapas del Análisis de Barreras (y Guías para el Facilitador de CC, si están disponibles, vea la sección "Materiales de Referencia Útiles")</li> <li>- Tarea 11 Hoja de Trabajo Opcional 1 - Como Desarrollar Preguntas</li> <li>- Tarea 11 Hojas de trabajo 3: Ejemplos de 1-2 preguntas para cada categoría de determinante</li> <li>- Papel en blanco para cada grupo</li> </ul>
12.	Preparación y práctica - realizando una encuesta Hacedor/No-hacedor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotafolio con los nombres de los miembros de los equipos</li> <li>- Técnicas de entrevista específicas escritas en un pedazo de papel para el juego de roles (3-4 técnicas que pueden mejorarse. Vea la nota abajo.)</li> <li>- Rotafolio con un cuadro T de "Haga" y "No-haga" - Computadora, impresora y papel y engrapadora</li> <li>- Copias de los cuestionarios (suficientes copias para cada equipo)</li> <li>- Papel en blanco para cada grupo</li> <li>- Logística (carros para transportar a los participantes al sitio donde se hará la práctica; refrigerio para los participantes de acuerdo a las normas del proyecto)</li> </ul>
E	Evaluación	- Hojas de trabajo de Evaluación para el Tercer Día
<b>CUARTO DÍA</b>		
13.	Recopilar y Analizar la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparar de antemano una hoja de rotafolio (una para cada determinante) con columnas para codificar y contar (vean ejemplo en el Hojas de trabajo 1 de la Tarea 13)</li> <li>- Cuestionarios ya Completados</li> <li>- Tarea 13 Hojas de trabajo 1: Guía de Codificación/Hojas de Conteo para los participantes</li> <li>- 2 calculadoras portátiles</li> </ul>
14.	Nuestro Marco DCC Parte 2: como Identificar los Factores Clave más Importantes que Influyen el Cambio de Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El Marco DCC semi-completo de cada grupo</li> <li>- Marcos en blanco extra</li> <li>- Información del cuestionario (real o creada)</li> <li>- Tarea 14 Hojas de trabajo 1 con instrucciones para la sesión</li> </ul>
E	Evaluación	- Hojas de trabajo de Evaluación para el Cuarto Día

<b>QUINTO DÍA</b>		
15.	Dinámica: Sillas Musicales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo de sonido y CD con Buena Música para bailar</li> <li>- Preguntas de repaso escritas en tiras de papel dobladas (el facilitador preparará de antemano las preguntas)</li> <li>- Horario y objetivos de día</li> </ul>
16.	Grupos de Retroalimentación-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formas de dar retroalimentación constructiva escritas en el rotafolio</li> <li>- Versión de Marco DCC de cada grupo pegadas a la pared</li> <li>- Rotafolio con Preguntas de Repaso</li> </ul>
17.	Como Seleccionar las Actividades del Proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 17 Hojas de trabajo 1: Preguntas de discusión para los grupos</li> <li>- Tarea 17 Hojas de trabajo 2: Una lista de Criterios para Seleccionar Actividades</li> <li>- Tarea 17 Hojas de trabajo 3: Ejemplos de Actividades de CC que no están relacionadas con la Comunicación</li> <li>- Notitas adhesivas (post-its) (cada mesa deberá tener unas libretitas de 3-4 diferentes colores)</li> </ul>
18.	Nuestro Marco DCC Parte 3: Como Planificar Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El marco parcialmente terminado de cada equipo con las revisiones de los otros grupos</li> <li>- Marcos DCC adicionales en blanco,</li> <li>- Tarea 18 Hojas de trabajo 1: Instrucciones</li> <li>- Opcional: Tarea 18 Hojas de trabajo 2: Plan de Comunicación</li> <li>- Papel de rotafolio para la Tarea 18 - Actividades</li> </ul>
19.	Como monitorear la Estrategia CC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas con ejemplos de recolección de información (vea las notas para el facilitador)</li> <li>- Tarea 19 Hojas de trabajo 1: Indicadores de Monitoreo para la Estrategia de Cambio de comportamientos</li> <li>- Tarea 19 Hojas de trabajo 2: Como Monitorear la Estrategia CC</li> </ul>
20.	Como Enlazar el marco Lógico/Marco de Resultados en el Marco DCC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejemplo de Marco Lógico/Marco de Resultados</li> <li>- Hojas de rotafolio para los grupos de trabajo</li> <li>- Copias de un ejemplo ML/MR para cada miembro del grupo</li> <li>- Rotafolio (Cuadro-T - diferencias /similitudes)</li> <li>- Marcadores</li> </ul>
E	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas de trabajo de Evaluación para el Quinto Día</li> </ul>

## SEXTO DÍA

21.	Dinámica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarjetas de color/notitas adhesivas (post-its) (unas cuantas tarjetas de color para cada mesa)</li> <li>- Marcadores para cada mesa</li> <li>- Horario y objetivos de día</li> </ul>
22.	Grupos de Retroalimentación - II	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diferentes formas de dar retroalimentación constructiva escritas en el rotafolio (Ver Tarea No.16)</li> <li>- Fotocopias de todos los Marcos DCC, una por grupo DCC</li> <li>- Tarea 22 Hojas de trabajo 1: II - Grupos de Retroalimentación Preguntas</li> </ul>
23.	Nuestro Marco DCC Parte 4: Incorporando las Sugerencias finales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 23 Hojas de trabajo 1: Instrucciones</li> <li>- Mucho papel de rotafolio</li> </ul>
24.	Sesión de Afiches	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tarea 24 Hojas de trabajo 1: Guía para la Sesión de afiches</li> <li>- Hoja de Trabajo para la Búsqueda del Tesoro</li> </ul>
25.	Rueda de Soluciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cerebro y Cuerpos Móviles</li> <li>- Tarjetas y plumas para tomar notas</li> </ul>
26.	Sesión de Clausura: Evaluación y Próximos pasos, Cuadro de Confort, Reconocimientos a los Participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario para después del taller (ver Tarea 1 Hojas de trabajo 1)</li> <li>- Rotafolio papel and marcadores</li> <li>- Cuadro de Confort y etiquetas redondas de colores (utilice un color diferente al que utilizó el primer día)</li> </ul>

### **Como llevar a cabo una Evaluación de Necesidades de Recursos y Aprendizaje**

Para los planificadores del taller será muy útil conocer la experiencia e intereses de los participantes antes del taller. Unas semanas antes del taller mande una lista de preguntas a los participantes que se inscribieron. Es posible que los miembros del equipo de capacitación tengan que darle seguimiento a los participantes para animarlos a mandar sus respuestas. Comparta las respuestas con los facilitadores antes de realizarse el taller.

### **Ejemplo de ENRA**

#### Evaluación de Necesidades de Recursos & Aprendizaje

#### Taller Diseñando para Cambio de Comportamientos

Estimado Participante:

Gracias por su interés en asistir al taller Diseñando para Cambio de Comportamientos. Con el objetivo de preparar un taller que satisfaga sus necesidades y las de su organización le pedimos que se tome unos minutos para responder las siguientes preguntas. No se preocupe este no es examen, es solamente una forma de asegurarnos que el taller se ajuste a sus necesidades.

Por favor mande sus respuestas a: AGREGUE LA DIRECCIÓN ELECTRÓNICA

Nombre: \_\_\_\_\_

Posición \_\_\_\_\_

Describa y brevemente como piensa utilizar en el próximo año los nuevos conocimientos/destrezas que obtenga en la capacitación:

Su Idioma Materno: \_\_\_\_\_

- 1) ¿Qué espera aprender con su participación en el taller? (Por favor especifique)
- 2) ¿A qué grado está ya familiarizado con el marco BEHAVE? ¿Ya lo ha utilizado? Si sí, ¿cuál fue su experiencia?

- 3) ¿Qué herramientas/metodologías está utilizando actualmente que le han sido especialmente útiles en el diseño de estrategias de cambio de comportamientos?
- 4) ¿Cuáles son los retos más importantes que enfrenta en el diseño de estrategias de cambio de comportamientos?
- 5) ¿Cuáles son los retos más importantes que enfrenta para la implementación de programas con cambio de comportamientos?
- 6) ¿Cómo piensa utilizar en su programa/s los conocimientos/destrezas que obtenga en la capacitación?
- a. Diseñando programas de CC
  - b. Monitoreando programas de CC
  - c. Aumentando la capacidad del personal para hacer a y b
  - d. Otro\_\_\_\_\_
- 7) ¿Aplicará lo que aprenda a un nuevo programa o a uno ya existente?
- 8) Por favor especifique que comportamientos está/estará promoviendo en su programa de Supervivencia Infantil.

# Primer Día

## Tarea No. 1: Introducción

Objetivos Basados en logros: Al finalizar la tarea los participantes habrán:

- Recibido el saludo de un representante del CORE Group y de los representantes del taller
- Proporcionado una línea de base de sus conocimientos y niveles de confort en relación al Marco DCC
- Elaborado una descripción de sí mismos
- Conocido a sus compañeros participantes de taller
- Revisado sus expectativas respecto al taller
- Revisado los objetivos y horario del taller
- Elaborado una lista de normas de participación

Tiempo 2 hrs 10 min

Materiales:

- Tarea 1 Hojas de trabajo 1: Pre/Post Test (Hoja de Respuestas incluida en la Carpeta de Materiales de Referencia)
- Cuadro de confort con instrucciones y 6 etiquetas adhesivas redondas para cada persona (alternativa: incorporar el cuadro de confort en pre-test en forma de preguntas)
- Tarea 1 Hojas de trabajo 2: Hoja de Conociéndote
- Rotafolio - "Nuestras Expectativas" (con las expectativas de las ENRA)
- Tarea 1 Hojas de trabajo 3: Ojetivos y Metas de Capacitación
- Tarea 1 Hojas de trabajo 4: Horario del Taller
- Rotafolio - "Normas y Procedimientos"
- Rotafolio - "Estacionamiento"

### Pasos

1. Bienvenida e Introducción al Taller (10 min)
  - a. Explique que como el éxito de un proyecto(s) depende de que la gente cambie sus comportamientos, se hace necesario que aprendamos como desarrollar estrategias efectivas de Cambio de Comportamientos. El propósito básico de la capacitación es aprender a desarrollar estrategias efectivas de Diseño Para Cambio de Comportamientos (DCC).
2. Obteniendo Información de Línea Base de los Participantes (20 min)
  - a. Explique que antes de comenzar la capacitación nos gustaría recolectar información de línea base para poder evaluar la efectividad del taller cuando

- éste haya terminado. La línea base incluye un pre-test y un "Cuadro de Confort."
- b. Reparta el pre-test y seis etiquetas redondas a cada participante. Pídale a cada persona que complete el pre-test y después vayan al Cuadro de Confort y ponga una etiqueta en los espacios que mejor reflejan su nivel actual de confort/familiaridad con el tema que se indica el cuadro.
3. Introducción de los Participantes y Expectativas (por lo menos 5 min. por participante)
    - a. Distribuya la Tarea 1 Hojas de trabajo 2 - "Hoja de Conociéndote".
    - b. Pida a los participantes que completen el formulario.
    - c. Recoja y redistribuya los formularios a otros participantes.
    - d. Pida a cada participante que presente a la persona dueña del formulario que recibieron, utilizando la información del formulario.
  4. Expectativas (15 min)
    - a. Muestre la hoja de rotafolio titulada "Nuestras Expectativas" (de las ENRA).
    - b. Pida a un voluntario que lea la hoja del rotafolio.
    - c. Pregunte a los participantes si quieren añadir a la lista otras expectativas
  5. Objetivos del Taller (10 min)
    - a. Distribuya la Tarea 1 Hojas de trabajo 3 - "Meta y Objetivos de Capacitación".
    - b. Señale cualquier expectativa que probablemente NO se cumplirá durante este taller.
  6. Horario del Taller (5 min)
    - a. Reparta Tarea 1 Hojas de trabajo 4 - "Horario del Taller" - y revíselo con los participantes.
  7. Normas y Procedimientos (15 min)
    - a. Realice con el grupo una lluvia de ideas sobre las normas y procedimientos que el grupo desea seguir para crear el mejor ambiente de aprendizaje.
    - b. Escríbalas en una hoja de rotafolio.
  8. Roles de los Facilitadores (5 min)
    - a. Mencione que muchas personas quieren replicar el taller para sus colegas
    - b. Pida a los participantes que tienen la intención de replicar el taller que



levanten la mano.

- c. Explique que los facilitadores modelaran durante este taller la Metodología de Educación para Adultos de Aprendizaje Centrada en el Alumno y que de cuando en cuando harán comentarios específicos sobre técnicas de facilitación.

**Nota:** Ponga una hoja de rotafolio titulada "Estacionamiento" para las preguntas que queden pendientes.

## CUESTIONARIO PRE-/POST-TALLER DISEÑANDO PARA EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTOS

Por favor marque la **MEJOR** respuesta.

- 1) ¿Qué elementos se debe considerar para diseñar estrategias efectivas de Cambio de Comportamientos?
  - a. grupo prioritario, factores clave, métodos de evaluación
  - b. grupo prioritario, grupos influyentes, factores clave, actividades, indicadores
  - c. comportamiento, grupo prioritario, grupos influyentes, los factores clave más importantes, y actividades
  
- 2) ¿Qué debemos saber sobre el grupo prioritario y los grupos influyentes?
  - a. características demográficas, que les gusta hacer, que desean, si están al principio o al final de las etapas del ciclo de cambio
  - b. profesión, edad, estado civil, tamaño de la familia, ingresos, aspiraciones, disposición para adoptar el comportamiento
  - c. que hacen, deseos comunes, disposición para adoptar el comportamiento, que les impide realizar el comportamiento, características demográficas
  
- 3) ¿En cuál de las siguientes oraciones está claramente definido un comportamiento?
  - a. Las madres dan leche materna a los bebés hasta los 6 meses de edad.
  - b. Incluya en forma equitativa a los huérfanos en las actividades familiares.
  - c. Los niños menores de 5 años dormirán todas las noches bajo de un Mosquitero Tratado con Insecticida.
  
- 4) ¿Por qué es importante estudiar el punto de vista del grupo prioritario y del grupo influyente en una iniciativa de Cambio de Comportamientos?
  - a. Para poder motivarlos a adoptar el cambio deseado.
  - b. Para convencerlos de aumentar su conocimiento sobre la importancia del Nuevo comportamiento.
  - c. Para que otros /organizaciones no tengan que gastar más dinero en investigar su punto de vista.

- 5) ¿Para qué sirve el Análisis de Barreras o la encuesta Hacedor/No-hacedor?
- Para aprender que barreras están impidiendo que los que hacen y no-hacen realicen el comportamiento.
  - Para identificar que personas pueden realizar el comportamiento y cuáles no.
  - Para mostrar cuales son las determinantes que más influencia tienen en motivar o prevenir que las personas practiquen determinado comportamiento.
- 6) ¿Cual es la conexión entre las determinantes del comportamiento y los Factores Clave?
- Unas son más grandes que los otros.
  - Los factores clave son menos detallados y muestran el tamaño de su audiencia meta.
  - Las determinantes son categorías de factores motivadores; los factores clave son motivadores individuales.
- 7) ¿Cual es la conexión entre las determinantes de comportamiento y la selección de una actividad?
- La selección de una actividad debe basarse en la probabilidad que la actividad estará dirigida a enfocar todas las determinantes del grupo prioritario.
  - Las determinantes del comportamiento pueden ayudar a identificar qué actividades serán sostenibles a nivel comunitario.
  - Las actividades que se debe seleccionar son las que afectaran directamente las determinantes más poderosas y que van de acuerdo a la etapa de cambio en que están las personas.
- 8) ¿Cuales son, por lo general, las 3 determinantes más poderosas del Cambio de Comportamientos?
- Consecuencias percibidas (positiva o negativa), auto eficiencia y las normas sociales percibidas.
  - Eficacia percibida de la acción, normas sociales percibidas, las consecuencias percibidas (positiva o negativa).
  - Consecuencias percibidas (positiva o negativa), voluntad divina, y las normas sociales percibidas.
- 9) ¿Por qué es importante identificar en que etapa del Cambio de Comportamientos están los grupos prioritarios?

- a. Para poder planear una estrategia DCC con actividades que corresponda a la etapa del proceso de cambio en que están la mayoría del grupo prioritario
- b. Para saber qué tipo de educación en salud se necesita.
- c. Para no desperdiciar tiempo y recursos

10) ¿Cuáles son los tres criterios más importantes para seleccionar una actividad adecuada?

- a. costo efectividad, factibilidad, sostenibilidad
- b. factibilidad, aceptación por parte del grupo prioritario, pertinencia con respecto a la determinante
- c. está de acuerdo con la política del MS, sostenibilidad, y capacidad organizacional

## Cuadro de Auto-Confianza

Áreas de Destrezas	Pre-Taller Nivel de Confort					Post-Taller Nivel de Confort				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Como definir los grupos influyentes en la estrategia de Cambio de Comportamientos										
Como escribir una declaración clara y bien definida del comportamiento										
Cómo conducir una encuesta de Análisis de Barreras o Hacedor/No-hacedor										
Como analizar información cualitativa para saber que determinantes están influenciando el Cambio de Comportamientos										
Como utilizar criterios específicos para escoger las actividades que afectarán los factores clave										
Como monitorear y evaluar las estrategias para Cambio de Comportamientos										

## Tarea 1 Hoja de Trabajo 2

Tarea 1: Introducción - Muestra Hoja de Conociéndote

NOMBRE: \_\_\_\_\_ COLOR o ANIMAL: \_\_\_\_\_

Título de su Trabajo y breve descripción: \_\_\_\_\_

Algo que me apasiona: \_\_\_\_\_ Lugar que quiero visitar: \_\_\_\_\_

Experiencia en el diseño de estrategias de CC: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

XX

Lo que más me gusta de ti:

## Objetivos del Taller Diseñando para el Cambio de Comportamientos

### Objetivos Basados en Logros

Al finalizar la capacitación los participantes habrán:

- 1) **Analizado** los diferentes componentes del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos y practicado como completar cada componente basándose en datos reales o imaginarios;
  - 2) **Utilizado** los resultado de la investigación formativa para identificar las barreras y motivadores (determinantes clave) que afectan el Cambio de Comportamientos en un grupo específico prioritario o de influyente;
  - 3) **Aplicado** el Marco DCC a sus proyectos y estudios de casos para desarrollar estrategias informadas por los resultados de la investigación formativa; y
  - 4) **Modificado** los componentes (la definición del comportamiento; descripción del grupo prioritario; la selección de determinantes, factores clave, y actividades) de sus marcos DCC en acuerdo a la retroalimentación de sus compañeros y facilitadores, para mejorar la calidad y el potencial de éxito de sus estrategias de Cambio de Comportamientos.
-

## Tarea 1 Hoja de Trabajo 4

### Programa del Taller

#### Primer Día

Tarea	Nombre de la Sesión	Duración	Horario
1	Introducción	2 hrs	8: 30 - 10: 30
	RECESO	15 min	10: 30 - 10: 45
2	Introducción a Cambio de Comportamientos: Nuestros Roles y el Proceso de Cambio Planificado	1 hr 55	10: 45 - 12: 40
	ALMUERZO	1 hr	12: 40 - 1: 40
3	Revisión de Diseñando para el Marco Cambio de Comportamientos	1 hr	1: 40 - 2: 40
4	Definiendo y Seleccionando el Comportamiento (incluye receso)	1 hr 30 min	2: 40 - 4: 25
5	Los Grupos Prioritarios e Influyentes (2 hrs 20 min total)	50 min	4: 25 - 5: 15
E	Evaluación del Día	15 min	5: 15 - 5: 30

#### Segundo Día

6	Dinámica: ¡Cantemos!	40 min	8: 30 - 9: 10
5	Prioridades y Como Influenciar los Grupos (cont.)	1 hr 30 min	9: 10 - 10: 40
	REFRIGERIO	15 min	10: 40 - 10: 55
7	Nuestro Marco DCC Parte 1: Como describir el Comportamiento y Grupos Prioritarios	1 hr	10: 55 - 11: 55
	ALMUERZO	1 hr	11: 55 - 12: 55
8	Como identificar & Factores Clave que Influyen el Comportamiento	2 hr 25 min	12: 55 - 3: 20
	RECESO	15 min	3: 20 - 3: 35
9	El Ejercicio "Ejercicio"	1 hr	3: 35 - 4: 35
E	Evaluación del Día	15 min	4: 35 - 4: 50



### Tercer Día

10	Dinámica: Revisión de Conceptos	30 min	8: 30 - 9: 00
11	El Análisis de Barreras y Encuesta Hacedor/No-hacedor	1 hr	9: 00 - 10: 00
	<b>RECESO</b>	15 min	10: 00 - 10: 15
11	El Análisis de Barreras y Encuesta Hacedor/No-hacedor (cont.)	1 hr 15 min	10: 15 - 11: 30
12	Preparación y Práctica- Como Realizar Encuesta Hacedor/No-hacedor	40 min	11: 30 - 12: 10
	<b>ALMUERZO</b>	1 hr	12: 10 - 1: 10
12	Preparación y Práctica - Como Realizar Encuesta Hacedor/No-hacedor (cont.)	1 hr 5 min	1: 10 - 2: 15
E	Evaluación del Día	15 min	2: 15 - 2: 30

### Cuarto Día

En el Campo	Realizando la Encuesta Hacedor/No-hacedor (Incluye 1 hr para el viaje)	5 hrs	8: 00 - 1: 00
	<b>ALMUERZO</b>	1 hr	1: 00 - 2: 00
13	Recopilar y Analizar la Información	1 hr 30 min	2: 00 - 3: 30
	<b>RECESO</b>	15 min	3: 30 - 3: 45
14	Nuestro Marco DCC Parte 2: Como identificar los Factores Clave más poderosos que Influencian el Comportamiento	1 hr 15 min	3: 45 - 5: 00
E	Evaluación del Día	15 min	5: 00 - 5: 15

### Quinto Día

15	Dinámica: Sillas Musicales	30 min	8: 30 - 9: 00
16	Grupos de Retroalimentación - I	1 hr 15 min	9: 00 - 10: 15
	RECESO	15 min	10: 15 - 10: 30
17	Como seleccionar Actividades para el Proyecto	1 hr	10: 30 - 11: 30
18	Nuestro Marco DCC Parte 3: Como Planificar las Actividades	1 hr	11: 30 - 12: 30
	ALMUERZO	1 hr	12: 30 - 1: 30
19	Como Monitorear la Estrategia de CC	1 hr 35 min	1: 30 - 3: 05
	RECESO	15 min	3: 05 - 3: 20
20	Como enlazar el marco Lógico /Resultados con el Marco DCC	1 hr	3: 20 - 4: 20
E	Evaluación del Día	15 min	4: 20 - 4: 35

### Sexto Día

21	Dinámica	30 min	8: 00 - 8: 30
22	Retroalimentación de los Grupos - II	1 hr 15 min	8: 30 - 9: 45
23	Nuestro Marco DCC Parte 4: Incorporando Sugerencias Finales	45 min	9: 45 - 10: 30
24	Sesión de Afiches (incluye receso)	45 min	10: 30 - 11: 15
25	Rueda de Soluciones	45 min	11: 15 - 12: 00
26	Clausura - Evaluación del Taller y Próximos Pasos, Cuadro de Confort, Reconocimiento a los Participantes	1 hr 30 min	12: 00 - 1: 30
	ALMUERZO	1 hr	1: 30 - 2: 30

## Tarea No.2: Introducción al Cambio de Comportamientos - Nuestros Roles en el Proceso de Cambio Planificado

- Objetivos Basados en logros: Al finalizar la tarea los participantes habrán:
- Ordenado en forma cooperativa las etapas relacionados con el proceso de cambio planificado
- Identificado las acciones que podría realizar el miembro de la comunidad miembro durante este proceso
- Identificado cual puede ser su rol como agente de cambio en este proceso

Tiempo: 1 hora 55 min

### Materiales:

- Mucho espacio de pared para cada grupo y cinta adhesiva
- Un juego por grupo del Juego Proceso del Cambio Planificado (5-6 personas por grupo). Este juego incluye un juego de tarjetas/hojas para las etapas del cambio planificado, un juego para el rol del agente de cambio y un juego para las acciones del miembro de la comunidad. Este juego, con su hoja de respuestas, lo encontrará en la Carpeta de Materiales de Referencia. Los juegos de tarjetas/hojas cuando se entreguen a los participantes deberán estar en desorden.
- Un juego de tarjetas con los Cinco Etapas del (Pre-Conciencia, Conciencia, Preparación, Acción, Mantenimiento)
- Opcional: Diapositiva de PowerPoint, Rotafolio y/u Hojas de trabajo de los Modelos de Cambio de Comportamientos (Modelo de Creencias de Salud, Teoría de la Acción Razonada). Todo esto está incluido en la Carpeta de Materiales de Referencia.
- Glosario (para las personas que no lo recibieron antes del taller). Este lo encontrará en la Carpeta de Materiales de Referencia.

### **Pasos**

1. Reflexionando sobre Cambio de Comportamientos (20 min)
  - a. Pida a los participantes que individualmente recuerden un cambio que hayan realizado (o tratado de realizar) en sus propias vidas; después traten de recordar que cosas hicieron para realizar y asegurar el cambio. Finalmente, reflexionen sobre el éxito del cambio.
  - b. Después, pida a unas cuantas personas que compartan su reflexión preguntando: *¿Cual fue el cambio que hizo/trató de hacer? ¿Qué hizo para facilitar el cambio? ¿Qué tan fácil o difícil le resultó? ¿Qué lo hizo más*

*fácil/más difícil? ¿Cuánto tiempo le tomó hacer el cambio? ¿Tuvo éxito en hacer el cambio? ¿Por qué si? ¿Por qué no?*

- c. Señale que algunos cambios resultan fáciles y no necesitan planificarse; mientras que otros son más difíciles y deben planificarse. En nuestro trabajo todos somos agentes de Cambio de Comportamientos y como tales debemos conocer las etapas del proceso del cambio planificado y nuestros roles en ese proceso.
2. Como identificar las Etapas en el Proceso del Cambio, Nuestros Roles y el Rol de la Comunidad (60 min)
- a. Divida a los participantes en grupos de por lo menos 5 personas y reparta el primer juego de páginas en el Juego Proceso de Cambio Planificado (las etapas). El juego de papeles está en desorden. La tarea del participante es pegar los etapas en la pared en el orden que más lógico le parece al grupo.
  - b. Una vez el grupo ha ordenado el primer juego de papeles, reparta el Segundo juego de papeles explicando que estos representan la acción de la comunidad (las etapas con las figuras lineales). Deben ordenar los papeles en orden debajo de las etapas de cambio que ya pegaron.
  - c. Ahora reparta el tercer juego de papeles explicando que estos representan el rol del agente de cambio (las etapas con la mujer).
  - d. Cuando terminemos, los etapas deberán estar alineados y los roles/acciones que le corresponden a la comunidad y al agente de cambio deben estar debajo de cada paso. **Nota:** Hay una Hoja de Respuestas del Juego del Proceso de Cambio Planificado en la Carpeta de Materiales de Referencia para cada facilitador.
  - e. Una vez que los tres grupos hayan terminado pídale que vean el trabajo de los otros y comparen resultados
  - f. El facilitador guiará la discusión sobre el proceso de cambio haciendo las siguientes preguntas:
    - ¿Qué aprendió de este ejercicio?
    - *En la comunidad o grupo prioritario ¿Todos pasan por las mismas etapas de cambio al mismo ritmo?*
    - *Una vez una persona llega a determinada etapa de cambio ¿es posible que retrocedan a una etapa anterior?*
    - *¿El Cambio de Comportamientos se da con más efectividad si se lo planifica o si no se lo planifica?*
    - *¿Piensa usted que los cambios de su grupo prioritario e influyente ocurrirán durante la vida de su proyecto sin un plan estructurado?*

**Nota:** Pueda que alguien quiera decir que en algunos países (AURRSS) el Cambio de Comportamientos es ordenado o promovido en forma coercitiva encubierta. *¿Tiene alguien experiencia con ese tipo de estrategia de CC? Si alguien tiene experiencia ¿Qué diferencias hay entre el Proceso de Cambio Planificado que acabamos de analizar y el enfoque de coerción encubierta?*

3. Los Cinco Etapas del Cambio de Comportamientos (20 min)

- a. Pregunte a los participantes si alguna vez han escuchado sobre las Cinco Etapas del Cambio (pre-conciencia, conciencia/contemplación, preparación/toma de decisión, acción, mantenimiento).
- b. Si es así, pídeles que nombren las etapas y pegue la tarjeta con el nombre de cada etapa. Si no, reparta las cinco tarjetas con los nombres de las etapas que se menciona arriba en las Etapas del Proceso de Cambio Planificado, explique que necesitamos saber (a través de la investigación formativa) en qué etapa de cambio de comportamiento está la comunidad para poder diseñar la estrategia más efectiva para sus necesidades. Explique que si una comunidad ya está consciente y sabe bastante sobre un problema y/o solución, no es necesario que invierta mucho tiempo en educación y concientización. Explique que las encuestas de línea base KAP son una buena herramienta para identificar en que etapa del Cambio de Comportamientos está la comunidad. Una vez sabemos esto es necesario diseñar para el Cambio de Comportamientos. Para hacer esto es necesario conocer una herramienta para planificar el Cambio de Comportamientos llamada ***Marco para Diseñar el Cambio de Comportamientos***.

4. (Paso opcional para grupos más avanzados) (15 min) Utilizando diapositivas de PowerPoint u hojas de rotafolio con diagramas preparados de antemano, revise con los participantes los dos modelos y explique las diferencias y similitudes entre ambos. Mencione que el marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos es una evolución de estos modelos.

5. Distribuya el glosario (a los participantes que no tienen copias) y aclare las preguntas de los participantes.

**Nota:** Si las preguntas van a ser contestadas durante las sesiones. Dé una respuesta breve e informe a los participantes que las siguientes sesiones ayudarán a esclarecer las respuestas. Si es posible deje las Cinco Etapas del Cambio pegadas a la pared para referirnos al proceso a medida que adelantamos en el taller.

### Tarea No.3: Revisión del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos

Objetivos basados en logros: Al finalizar esta tarea, los participantes habrán:

- Identificado las diferentes partes del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos
- Señalado los etapas en el diseño de una estrategia de Cambio de Comportamientos
- Revisado los puntos más importantes que se deben considerar para tomar decisiones clave
- Revisado un marco completo de Diseñando para Cambio de Comportamientos

Tiempo: 1 hr

Materiales:

- Hoja de rotafolio con el marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos (espacios con las palabras cubiertas)
- Tarea 3 Hojas de trabajo 1: Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos (DCC) en blanco (ambos en formatos horizontal y vertical)
- Tarea 3 Hojas de trabajo 2: ejemplos completos del Marco DCC (MIT, HIV, & Producción de Café) (3)
- Tarea 3 Hojas de trabajo 3: Guía de Planificación - Etapas el Proceso DCC
- Opcional: Tarea 3 Hojas de trabajo 4: Flujograma del proceso DCC (Este también puede dibujarse en el rotafolio.)
- Tarea 3 Hojas de trabajo 5: Los Cinco Principios

### Pasos

1. Introducción - Elementos de un Marco para Cambio de Comportamientos

**Primera Opción - Lluvia de ideas:** Pregunte a los participantes, con base en sus programas actuales, *¿qué elementos clave deberían tener en cuenta cuando estén diseñando la estrategia para Cambio de Comportamientos de su proyecto?*

**Segunda Opción - Deduzca las 5 decisiones clave basándose en la descripción de un programa:** Pida un voluntario que explique brevemente los elementos clave de su programa concentrándose en un comportamiento clave. Antes de que el voluntario comience, pida a los participantes que escuchen con cuidado y que vayan pensando en las decisiones importante que se hicieron para planificar para el Cambio de Comportamientos. (**Nota:** Los facilitadores deberán tener un ejemplo en caso de que nadie se ofrezca)

Para la primera y segunda opción: a medida que los participantes mencionan algo relacionados con las cinco decisiones (comportamiento, grupo prioritario, determinantes, factores clave y actividades), escríbalas en el rotafolio; o tenga

preparados de antemano rótulos en papel de construcción de colores con los nombres de los diferentes componentes del marco, deje algunos en blanco para escribir otros elementos adicionales importantes que mencionen los participantes; péguelos en la pared a medida que los mencionen. Ponga todas las respuestas (sin importar si se ha está incluida en el marco del DCC), felicite a los participantes por crear una estructura aún más detallada y explique que todos estos elementos permanecerán expuestos para que los participantes puedan compararlos con el marco que vamos a presentar. (Vaya a la Etapa 2)

## 2. El Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos (DCC)

- a. Presente el marco diciendo que se ha desarrollado una herramienta que nos ayuda a pensar en los diferentes aspectos que se debe considerar cuando estamos diseñando/revisando una estrategia de Cambio de Comportamientos; esta es el **Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos**.
- b. Muestre la estructura en una hoja de rotafolio: Señale las diferentes partes del cuadro a medida que destapa cada sección, comentando sobre las respuestas de los participantes que se dieron en el Paso 1. Pida a los participantes que sigan la explicación utilizando sus marcos de Marcos DCC en blanco (Tarea 3 Hojas de trabajo 1).
- c. Dé una explicación breve de cada una de las cinco decisiones, explique brevemente un poco de cada elemento y como se relaciona unos con otros.
- d. Distribuya la Tarea 3 Hojas de trabajo 2 - las estructura ya completas del DCC, y pida a los participantes que se fijen en una estructura específica, al mismo tiempo que usted les explica el ejemplo y va contestando cualquier pregunta. (**Nota:** Los facilitadores pueden utilizar la versión horizontal o vertical según sea su preferencia y seleccionar de antemano el ejemplo que desean revisar).
- e. Distribuya la Tarea 3 Hojas de trabajo 3 - "Guía de Planificación" - y revísenla. Conteste las preguntas de los participantes sobre cada uno de los pasos.

4. Opcional: Distribuya el Flujograma de DCC (Tarea 3 Hojas de trabajo 4) y señale el ejemplo en el rotafolio; discuta el ejemplo y conteste preguntas. Si es posible, déjela sobre la pared y refiérase a él a medida que comience con cada paso.

5. Resuma discutiendo la Tarea 3 Hojas de trabajo 5 - "Cinco Principios." Conteste

preguntas.



**\*En Blanco Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos - Objetivos del Programa:**

Comportamiento <sup>1</sup>	Grupo Prioritario o Influyente <sup>2</sup>	Determinantes <sup>3</sup>	Factores Clave <sup>4</sup>	Actividades <sup>5</sup>
<i>Para promover este comportamiento:</i>	<i>Entre esta audiencia:</i> (marque una) <b>Grupo prioritario:</b>    <b>Grupo Influyente</b>	<i>Investigaremos estas determinantes:</i> (marque la más poderosa)* <b>Acceso, auto eficiencia, Normas Sociales Percibidas, Consecuencias Positivas Percibidas, Consecuencias Negativas Percibidas, Severidad Percibidas, Susceptibilidad Percibidas, Eficacia de Acción, Voluntad Divina Percibida Señales para Actuar</b> ★ Solo pueden determinarse después de realizar una investigación cualitativa	<i>Y nos concentraremos en estos factores clave (beneficios prioritarios y barreras prioritarias):</i> 1.  2.  3.	<i>a través de la implementación de estas actividades:</i>  1.  2.  3.

<sup>1</sup> ¿Cual es el comportamiento posible y efectivo que se debe promover?

<sup>2</sup> ¿Quienes son los grupos prioritarios y los grupos influyentes?

<sup>3</sup> ¿Cuales son las determinantes más importantes?

<sup>4</sup> ¿Que factores clave que debemos enfocar?

<sup>5</sup> ¿Que actividades se implementaran para enfocar los factores clave?

\* Adaptado de el Marco BEHAVE de AED

**Ejemplo 1. Diseñando para el Marco Cambio de Comportamientos - Uso de MTI con Niños menores de Cinco en Mali**

**Objetivo del Proyecto: Incrementar las prácticas de los comportamientos para la prevención de la malaria**

<p><b>Comportamiento</b> <i>Para promover este comportamiento.....</i></p>	<p>Niños menores de cinco (NM5) duermen bajo un mosquitero tratado con insecticida en forma consistente</p>
<p><b>Grupo Prioritario o de Influencia</b> <i>Entre esta población.....</i></p>	<p><u>Grupo prioritario</u> Las madres de los niños menores de cinco años de edad, que hablan Bambara, son analfabetas y viven en las áreas rurales del Distrito Kolendiaba. La mayor parte de las madres trabajan en la casa y en los campos de cultivo; algunas son de familia de esposas múltiples. Todas desean que sus niños estén sanos y que las consideren buenas madres y esposas; la mayoría no tienen acceso a mosquiteros y algunas no están convencidas que éstos previenen la malaria. No se dan cuenta de que la malaria es causada por la picada de los zancudos pero sí saben que la malaria es una enfermedad muy grave, especialmente para los niños. Saben que mucha gente se enferma de malaria. <u>Grupo influyente</u>(identificado a través de la investigación) Esposos de las mujeres con niños &lt; 5 - cabezas de familia, orgullosos de ser padres, muchos son agricultores de subsistencia; algunos tienen más de una esposa, no se involucran mucho en las decisiones relacionadas con la crianza de niños pequeños; controlan la mayor parte del dinero de la familia - tienen trato preferencial dentro de la familia</p>
<p><b>Determinantes</b> <i>Investigaremos estas determinantes...</i></p>	<p>Después de la investigación subraye las determinantes más poderos <u>Acceso</u>, auto-eficiencia, normas sociales percibidas, consecuencias positivas percibidas, consecuencias negativas percibidas, severidad percibida del riesgo (riesgo), susceptibilidad percibida, <u>eficacia de la acción</u>, voluntad divina percibida, señal para actuar.</p>
<p><b>Factores Clave</b> <i>Y nos enfocaremos en los factores clave ... (beneficios y barreras prioritario)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumentar el acceso a las MTI</li> <li>2. Aumentar la percepción de que las MTI son baratos-vale la pena el precio</li> <li>3. Mejorar una distribución equitativa de las MTI a los hogares</li> <li>4. Aumentar los conocimientos específicos con respecto a la conexión que existe entre la malaria y los zancudos y entre la prevención de la malaria y los mosquiteros</li> <li>5. Aumentar la percepción que los mosquiteros son muy efectivos en la prevención de la malaria</li> </ol>

	6. Mejorando la accesibilidad de los equipos para re-tratamiento
<b>Actividades</b> <i>Implementaremos estas actividades...</i>	1. Estableciendo mecanismos de crédito para la compra de MTI utilizando las asociaciones de productores de algodón y los promotores 2. Estableciendo canales múltiples para la comunicación de la estrategia de Cambio de Comportamientos charlas de salud, visitas domiciliarias y transmisiones radiales 3. Ofrecer el uso individual de los equipos de re-tratamiento de la comunidad.

## Ejemplo 2. Examen de VIH durante las visitas prenatales en El Salvador- Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos

**Objetivo del Programa:** Incrementar la cantidad de mujeres que se hacen examen de VIH durante las visitas prenatales

Comportamiento	Grupo Prioritario o influyente (marque uno)	Determinantes	Factores Clave	Actividades
<p><i>Para promover este comportamiento:</i></p> <p>Las mujeres que van a las visitas de atención pre-natal aceptan hacerse el examen de VIH durante la visita</p> <p><b>Indicador</b> % de mujeres que aceptan el examen de VIH durante las visitas de atención pre-natal (Numerador: No. de mujeres embarazadas que acepta el examen de VIH; Denominador: Total No. Mujeres embarazada en el área del proyecto)</p>	<p><i>Entre esta audiencia:</i></p> <p><b>Grupo prioritario:</b> <b>Todas</b> las mujeres embarazadas que asisten a las visitas prenatales; la mayor parte no tienen información sobre la accesibilidad de los antirretrovirales y muchas dudan de su efectividad</p>	<p><i>*Investigaremos las determinantes más importantes:</i></p> <p><u>Acceso</u> <b>Auto-eficacia Percibida</b> <u>Normas Sociales Percibidas</u> <b>Consecuencias Positivas Percibidas</b> <u>Consecuencias Negativas Percibidas</u> <b>Severidad Percibida</b> <b>Susceptibilidad Percibida</b> <u>Eficacia de la Acción</u> <b>Voluntad Divina Percibida</b> <b>Guías para la Acción</b></p> <p>*Estas solo se pueden determinar después de llevar a cabo una investigación cualitativa</p>	<p><i>Y nos enfocaremos en los siguientes factores clave:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar la accesibilidad a los equipos para el examen</li> <li>Aumentar la percepción de que todas las mujeres embarazadas deben hacerse el examen (que eso es "lo correcto" para proteger su bebé)</li> <li>Mejorar la percepción del diagnóstico de VIH+ (no es equivalente a una sentencia de muerte)</li> <li>Reducir la percepción de que todos se enterarán de mi estatus porque en la clínica no hay privacidad</li> <li>Incrementar</li> </ul>	<p><i>Implementando las siguientes actividades:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Abogacía (adjudicación presupuestaria/Donación) <b>Indicador:</b> % del presupuesto que se adjudicó a las actividades de VIH locales (para la compra de equipos para examen)</li> <li>Utilice grupos de lactancia materna y grupos de apoyo de mujeres para dar información a mujeres embarazadas de que hacerse el examen "es lo correcto" y que tener VIH no es una sentencia de muerte <b>Indicador:</b> No.de miembros activos en los grupos de apoyo que informan dan el mensaje correcto a más de 5 mujeres embarazadas; % de mujeres embarazadas que dicen que el VIH no es una sentencia de muerte</li> </ol>

Comportamiento	Grupo Prioritario o influyente (marque uno)	Determinantes	Factores Clave	Actividades
			<p>conocimientos específicos sobre la accesibilidad y la alta efectividad del tratamiento con ARV</p>	<p>3. Un mejor manejo de la logística  <b>Indicador:</b> % sitios de cuidados prenatales que se han mejorado de manera que haya un espacio físico privado para CEV</p> <p>4. Capacitación en CEV (consejería + examen voluntario) para el trabajador de salud  <b>Indicador:</b> % de trabajadores de salud que completaron la capacitación en CEV pueden hablar sobre la efectividad de los ARV y donde se pueden obtener</p>

### Ejemplo 3. Productores de Café de Honduras - Diseñando para el Marco Cambio de Comportamientos para Prácticas Agrícolas Deseadas

Decisión	Respuesta	Indicadores
<b>Comportamiento</b>	Tiempo apropiado y oportuno para la poda de los cafetos	-Número o porcentaje de productores de café podando sus árboles dos años seguidos. -Número de hectáreas que se podan anualmente
<b>Grupo prioritario</b>	Productores en pequeña escala: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel educativo</li> <li>• Bajo nivel de ingreso</li> <li>• Pertenecientes a comunidades subdesarrolladas</li> </ul>	-Número de familias de productores de café que han participado en la capacitación (paquete).  -Número de productores que han visitado a otros productores que tienen experiencias positivas.
<b>Determinantes</b>	<b>(Subraye las más importantes)*</b> <u>Acceso</u> , <u>Auto-eficacia</u> , <u>Normas Sociales Percibidas</u> , <u>Consecuencias Positivas Percibidas</u> , <u>Consecuencias Negativas Percibidas</u> , <u>Severidad Percibida</u> , <u>Susceptibilidad Percibida</u> , <u>Eficacia de la Acción</u> , <u>Voluntad Divina Percibida</u> , <u>Claves para la Acción</u>  * Estas sólo se pueden determinar después de llevar a cabo una investigación cualitativa	
<b>Factores Clave</b>	-Disminuir el riesgo percibido - riesgo de perder algún producto, riesgo de invertir esfuerzos y no obtener ganancias significativas.  -Aumentar las consecuencias positivas percibidas- aumento en la producción.  -Aumentar la comprensión del costo-beneficio de podar el café.  Aumentar la capacidad de los caficultores de desarrollar planes de largo plazo para la poda de los cafetos.	-Número de caficultores que han desarrollado planes para la poda y el manejo de la poda en sus fincas para ser implementados en el mediano plazo (2-5 años).
<b>Actividades</b>	-Capacitar a los caficultores en el costo-beneficio de la poda, en los	-Número de productores que pueden demostrar las

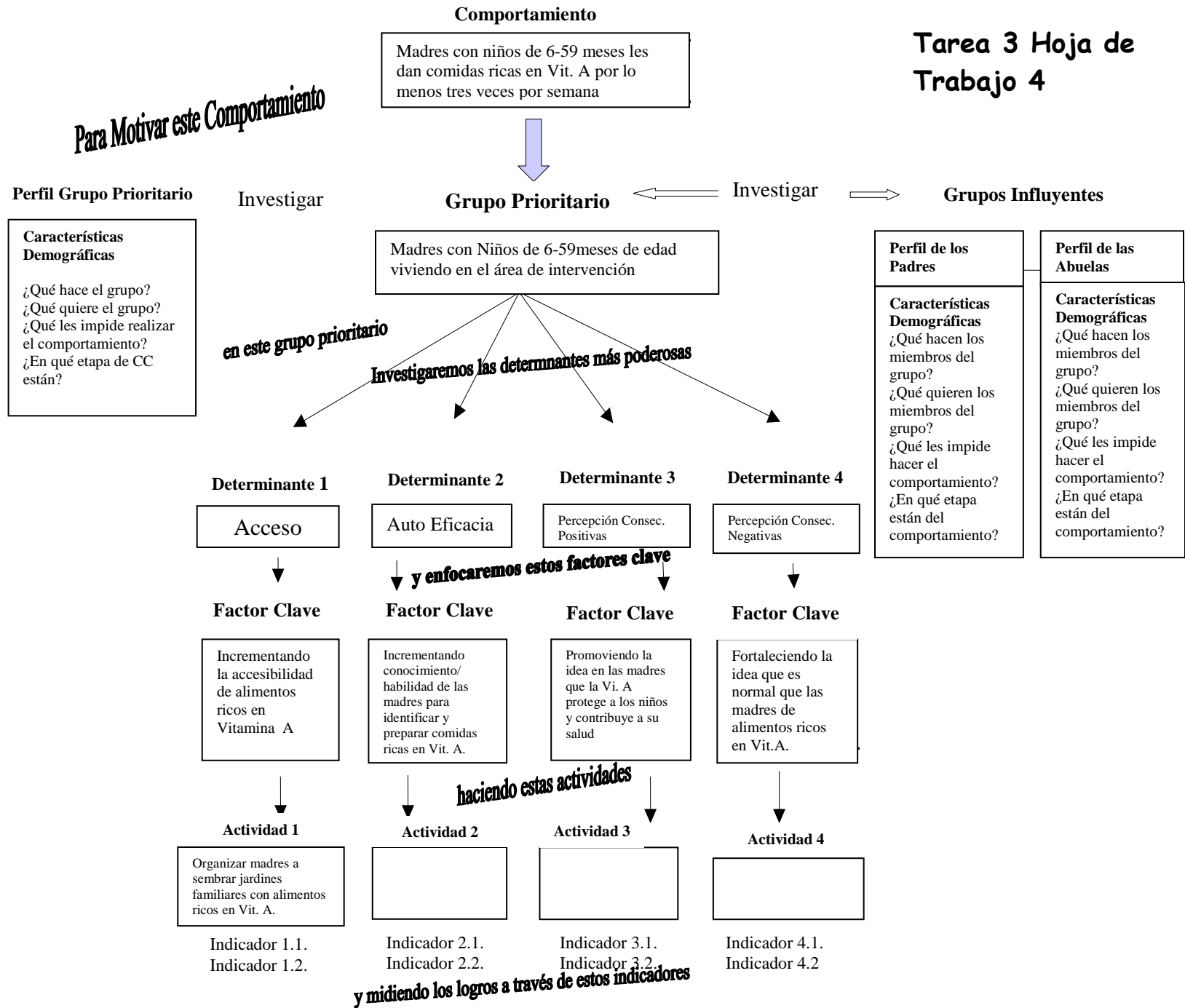
Decisión	Respuesta	Indicadores
	<p>aspectos técnicos y en el análisis de mercado y mercados alternativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Programar visitas cruzadas entre caficultores para aprender de las experiencias positivas de otros productores.</li> <li>-Promover el cultivo de otras variedades mejoradas de café incluyendo mensajes sobre las necesidades de poda de cada variedad. Sitios para demostración.</li> <li>-Fortalecer las organizaciones de productores para utilizarlas como canales de información, capacitación y para informar a los pequeños productores sobre fondos que se les destinan a través del Fondo Cafetalero nacional.</li> <li>-Promover la poda escalonada para aliviar la tensión, y enseñar a los productores planificación básica.</li> <li>-Orientar a las asociaciones y cooperativas de café y proporcionarles materiales de capacitación.</li> </ul>	<p>técnicas de la poda, que pueden explicar costo-beneficio y que han identificado mejores mercados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de productores que tienen planes de largo plazo para la poda.</li> <li>-Número de productores y número de hectáreas que se podaron durante el primer año.</li> <li>-Número de nuevas capacitaciones que realizaron las asociaciones y cooperativas de productores.</li> </ul>

## **Guía de Planificación – Pasos en el proceso Diseñando para el Cambio de Comportamientos**

- 1) Defina el comportamiento ideal (una buena declaración de comportamiento).
- 2) Identifique y describa el grupo prioritario (Características Demográficas).
- 3) Seleccione los métodos de investigación cualitativa más adecuados (AB, Encuestas HNH, otras).
- 4) Realizar la investigación cualitativa (para identificar las determinantes más importantes).
- 5) Analizar los resultados.
- 6) Agregar más detalles a la definición del grupo prioritario. (5 formas).
- 7) Identificar las determinantes más poderosas que facilitan o impiden el cambio (de acuerdo a los resultados de AB o Encuestas HNH).
- 8) Describir el grupo influyente.
- 9) Escriba los factores clave.
- 10) Seleccione para el proyecto actividades que se concentren en los factores clave (criterios de selección).
- 11) Diseñe indicadores para monitorear la efectividad (No se describen en esta capacitación).
- 12) Complete la estrategia de Cambio de Comportamientos con los detalles para la implementación (cronogramas, presupuestos, planes de capacitación, etc.).
- 13) Si es necesario (si se identificó actividades de comunicación como parte de la estrategia), desarrolle un Plan de Comunicación.



# Tarea 3 Hoja de Trabajo 4



# Los Cinco Principios

- 1) Conozca exactamente quién es su grupo y mire todo bajo su punto de vista
- 2) La acción es lo que cuenta (no las creencias o conocimientos)
- 3) La gente actúa cuando les beneficia; las barreras impiden que la gente actúe
- 4) Todas sus actividades deben maximizar los beneficios más importantes y minimizar las barreras más significativas
- 5) Base sus decisiones en evidencia, no en conjeturas y continúe revisando

\*

---

\*El Hojas de trabajo Los Cinco Principios es una adaptación de los materiales desarrollados originalmente por AED

## Tarea No.4: Definiendo y Seleccionando el Comportamiento Factible y Efectivo

Objetivos basados en logros: Al finalizar esta tarea, los participantes habrán:

- Evaluado la factibilidad de los comportamientos que mencionaron en sus ENRA
- Escrito una bien definida declaración de comportamiento
- Evaluado la relativa dificultad de algunos comportamientos

Tiempo: 1 hr 30 min

Materiales:

- Tarea 4 Hojas de trabajo 1:
- ¿Qué es comportamiento? (Escríbalo también en el Rotafolio.)
- Hoja de rotafolio con un ejemplo de comportamientos tal como se mencionaron en el ENRA (algunos bien enunciados, otros no)
- Tarjetas con 2 - 3 intervenciones de SMI escritas en ellas (una por participante)
- Cuadro -T con "Fácil-Difícil" escrito en las columnas
- Notitas adhesivas (post-its) y marcadores
- Rotafolio con el resumen de los puntos tratados

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Explique que ahora vamos a comenzar a examinar cada parte del Marco DCC en forma individual y con más detalle. A medida que lo hacemos, iremos practicando algunos ejercicios y a la vez desarrollando nuestros propios marcos DCC.

#### 2. La Declaración de Comportamiento (15 min)

- a. Señale el Marco DCC en el rotafolio (y el flujograma del proceso DCC, opcional) y explique que ahora trabajaremos en la primera decisión: **¿Cuáles son los comportamientos que vamos a promover?** Pregunte: *¿Por qué es importante que definamos con claridad y de cierta forma el comportamiento?* [Respuesta: para que todos estemos de acuerdo en cual es el cambio que queremos efectuar y sepamos como planear y monitorear el cambio]. Mencione que ahora comenzaremos a examinar en detalle cada componente del marco y durante el resto del taller estaremos desarrollando nuestros propios marcos.
- b. Reparta la Tarea 4 Hojas de trabajo 1, y ponga la hoja de rotafolios con la definición de comportamiento.
- c. Muestre en el rotafolio algunos de los comportamientos que se mencionaron

en los ENRA. Pregunte: *¿Se ajustan estos comportamientos a nuestra definición de comportamiento? ¿Por qué si o por qué no? ¿Cómo cambiaría la declaración de comportamiento para que se ajuste a la definición dada?*

3. Cómo escribir una Declaración de Comportamiento Clara (40 min)
  - a. Asigne a cada participante 2 - 3 Salud Materno-Infantil (tarjetas con intervenciones de SMI cada persona escribirá 2 - 3 declaraciones de comportamientos para cada intervención.
  - b. En grupos pequeños compartan sus definiciones de los comportamientos con sus compañeros participantes; si es necesario vuelvan a escribirlas.
  - c. Algunos participantes compartirán unas cuantas de las declaraciones de comportamiento con la plenaria.
  - d. Promueva una discusión para hablar sobre: declaraciones de comportamiento vagas: "manejar con cuidado;" las diferencias entre creencias, actitudes y conocimientos: la relación directa entre mejorar la salud y apuntarse en una clase de ejercicio; la diferencia entre resultados y comportamiento.
  
4. Escalas de Comportamiento (30 min)
  - a. Pida al los participantes que nombren un comportamiento de su proyecto que sería fácil de realizar. Después pídale que nombren uno difícil (escríbalos en el Rotafolio). Pregunte: *¿Por qué uno es difícil y el otro fácil?* Cuando los participantes expliquen, transforme sus respuestas en las frases comparativas que estamos buscando y escríbalas en el Cuadro-T de esta sesión. Introduzca la idea de que algunos comportamientos tienen características que los hacen más difíciles que otros de adoptar y promover, y que como agentes de cambio debemos tener esto en mente al escoger que comportamientos promover. Pregunte: *¿Por qué es esto importante?* [Respuesta: Mientras más difícil sea el comportamiento, más difícil será promoverlo y más tiempo se necesitará.]
  - b. Continúe utilizando con todo el grupo el Cuadro T y generen una lista de características que harían que el comportamiento fuera más fácil o más difícil de adoptar/promover. Escriba las características en el cuadro T.
  - c. Para cada característica pida a los participantes que compartan un ejemplo de un comportamiento con esa característica.

Continúe con los participantes hasta que las características de los siguientes comportamientos estén en la lista (Utilice la siguiente lista para el Cuadro T):

- una vez/continuamente o con frecuencia;

- ninguna destreza/destrezas complicadas;
- resultado positivo inmediato/resultado tardío (o resultado negativo inmediato);
- ningún costo/alto costo;
- poco tiempo/mucho tiempo;
- va de acuerdo a las normas sociales/va en contra de las normas sociales;
- siempre hay recursos disponibles/recursos rara vez disponibles;
- se necesita una sola persona/se necesita mucha gente;
- un solo paso/muchos pasos;
- baja tecnología/alta tecnología;

## 5. Conclusión

Termine con una breve discusión sobre como involucrar la comunidad en identificar los comportamientos a promover: algunos podrían ser Desviación Positiva y Cambio de Comportamientos Negociado.

Resuma los puntos principales de la sesión: **ESCRÍBALOS EN EL ROTAFOLIO**

- Las acciones de las personas es lo que cuenta
- El comportamiento debe poder observarse, medirse, ser de contexto específico, ser factible y contribuir a un resultado positivo (efectivo)
- Utilice cifras para definir el comportamiento que va a promover- no adivine.
- Pida la participación de la comunidad para definir el comportamiento - ifacilite el que se apropien de la estrategia desde el principio!

## ¿QUÉ ES COMPORTAMIENTO?

**Un Comportamiento es...**

- **Una Acción**
- **Observable**
- **Específico (tiempo, lugar, cantidad, duración, frecuencia)**
- **Medible**
- **Factible**
- **Directamente relacionado con un mejor resultado**

\*

---

\* Este Hojas de trabajo es una adaptación de los materiales originalmente desarrollados por la AED.

## Tarea No.5: El Grupo Prioritario y el Influyente

Objetivos Basados en Logros: Al finalizar esta Tarea, los participantes habrán:

- Practicado como identificar diferentes puntos de vista
- Descrito un grupo prioritario y uno influyente en cinco diferentes formas
- Descrito como las características del grupo prioritario y el grupo influyente afectan la elección de la estrategia de comportamiento.

Tiempo: 2 hrs 20 min

Materiales:

- Una Hoja con el Marco DCC (de la Tarea No.3)
- Rotafolio con las definiciones de Grupo Prioritario y Grupo Influyente
- Tarjetas indicando el comportamiento en SMI y el grupo prioritario o el grupo influyente
- Tarea 5 Hojas de trabajo 1: Cinco Formas de Describir Sus Grupos Prioritarios e Influyentes
- Tarea 5 Hojas de trabajo 2: Ejemplo de 5 formas de describir su Grupo Prioritario
- Tarea 5 Hojas de trabajo 3: Cómo describir su grupo Prioritario/Influyente (en blanco)
- 5 nombres de grupos prioritarios e influyentes (de los ENRA) y las correspondientes intervenciones

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Explique qué vamos a continuar trabajando en el Marco DCC. Pida a los participantes que miren el Marco DCC que tenemos en la pared y pregúnteles que parte del Marco DCC estamos elaborando. [Respuesta: Grupo Prioritario e Influyente]

#### 2. Los Grupos Prioritarios e Influyentes (20 min)

- a. Veamos de cerca la segunda decisión. Pregunte, "*¿Quiénes son los grupos prioritarios e influyentes?*" Refiérase al rotafolio con las definiciones y repase los significados de ambos términos. Indique a los participantes que vean los ejemplos de marcos DCC que se completaron en la Tarea No.3.
- b. Explique que el grupo prioritario consta de individuos responsables de realizar el comportamiento. Algunas veces hay confusión cuando el

comportamiento se realiza con un niño/a (lactancia, vacunas, dormir bajo un mosquitero tratado). En este caso la madre o la persona que cuida al niño/a es el grupo prioritario.

- c. El grupo influyente es EL GRUPO que tiene influencia más directa sobre la acción del grupo prioritario (por ejemplo, podría haber muchas más personas sobre las que quisiéramos influir tales como los Trabajadores Comunitarios de Salud y las enfermeras, pero debemos priorizar las que tendrán influencia más directa sobre el grupo prioritario, por ejemplo, las suegras). La selección también debe basarse en el potencial positivo -seleccionar aquellos que son un impedimento para el grupo prioritario y que no van a cambiar no deben estar en primer lugar en el grupo seleccionado.
3. Grupo Prioritario y Grupo Influyente, Características e Implicaciones (60 min)
    - a. Pida a los participantes que vean el ejemplo del Marco DCC completo y la descripción de grupo prioritario. Pídales que ordenen en categorías los tipos de información que se den y que escriban las listas en el rotafolio o solamente que lo digan en voz alta.
    - b. Distribuya la Tarea 5 Hojas de trabajo 1 - "Cinco Formas de Describir su Grupo Prioritario e Influyente". Explique que mientras más específicamente pueda describir sus grupos prioritario e influyente más efectivamente podrá diseñar su intervención. Hay cinco categorías de descripción tal como lo vemos en este Hojas de trabajo. Explique cada una de las cinco categorías dando la definición. Invite un voluntario/a a que lea el ejemplo del Hojas de trabajo. A medida que lee el ejemplo, indique como el diseñador de la estrategia de Cambio de Comportamientos tendría en cuenta la información al diseñar una estrategia de CC. Por ejemplo, si el grupo prioritario es analfabeto, no se deberá utilizar materiales escritos. Si no escuchan la radio, entonces este canal de comunicación no será el más efectivo.
    - c. Reparta la Tarea 5 Hojas de trabajo 2, un ejemplo de 5 formas de describir su grupo prioritario. Invite a los participantes a que revisen el ejemplo y hagan las preguntas que deseen.
    - d. Distribuya la Tarea 5 Hojas de trabajo 3. Pida que cada persona piense en un grupo prioritario con el que trabajan en sus proyectos. Cada persona describirá su grupo tan detalladamente cómo le sea posible utilizando las 5 categorías.
    - e. Pida a cada persona que escriba en el espacio al par de la descripción unas cuantas líneas que describan las implicaciones que tienen estas características en el diseño de una estrategia de CC.
    - f. Pida que algunos de los participantes presenten, respondiendo a las



preguntas: *¿Cuáles son las características de la audiencia y cuáles son las implicaciones?*

**Nota:** Si el comportamiento del grupo influyente es el de mayor importancia para el Cambio de Comportamientos, entonces el Marco DCC deberá desarrollarse solamente alrededor del grupo y ser la prioridad. Un ejemplo podría ser la Mutilación Genital Femenina (MGF) en la cual con frecuencia se trabaja con las mujeres que ejecutan el corte.

#### 4. ¿El punto de vista de quién? (50 min)

- a. Explique que no es suficiente poder describir en detalle, también se debe ver todo desde la perspectiva/punto de vista del grupo prioritario. *Pregunte: ¿Por qué es esto importante? ¿Qué pasará si no tomamos en consideración la perspectiva del grupo prioritario?* [Respuesta: no seremos capaces de motivarles hacia el comportamiento deseado.] Discuta el hecho de que con frecuencia asumimos equivocadamente que solo porque el personal del proyecto procede del país meta, conoce la perspectiva del grupo prioritario e influyente. *Pregunte: ¿Por qué no es esto cierto?* Responda preguntas.
- b. Explique qué vamos a practicar "ver las cosas" desde el "punto de vista" de otros.
- c. Trabajaremos en parejas, asigne a la mitad de las parejas un comportamiento típico en SMI (inmunizaciones, TRO, alimentación complementaria, etc.) y el grupo prioritario (mujeres casadas, de área urbana, que no han terminado la escuela primaria; mujeres casadas, de área rural sin niños, que asistieron algún tiempo a la escuela primaria; y mujeres cabeza de familia, en área rural con dos o más niños). Asigne a la otra mitad de las parejas el mismo comportamiento de SMI y un grupo influyente (líderes, políticos, padres, suegras, abuelas, proveedores de salud).
- d. Pida que cada pareja escriba todas las perspectivas que piensan que su audiencia puede tener sobre el comportamiento asignado (pros y contras).
- e. Las parejas con el mismo comportamiento de SMI, pero con diferentes audiencias, compartirán "las perspectivas" de sus audiencias y discutirán como utilizaran estas perspectivas cuando diseñen su estrategia de CC.
- f. Pida voluntarios para que hagan un juego de roles con una conversación entre el grupo prioritario y el grupo de influencia sobre el comportamiento. Este se compartirá en plenaria.
- g. Termine la actividad preguntando a los participantes: *¿Será correcto que nosotros asumamos que sabemos cuál es la perspectiva de la audiencia*

*prioritaria? [No] ¿Por qué? ¿Cómo podemos conocer la perspectiva de nuestra audiencia? [Respuesta: Realizando una investigación cualitativa sobre los grupos prioritarios e influyentes.]*

5. haga un resumen de los puntos más importantes que se cubrieron durante la sesión. (5 min)
  - a. Examine todo desde el punto de vista del grupo prioritario.
  - b. Maximice sus recursos llegando a un mayor número de personas a través del mismo mensaje, materiales o actividades.
  - c. Describa su grupo prioritario tan específicamente como le sea posible (utilice las cinco formas).
  - d. Diseñe su estrategia de CC tomando en consideración las características de los grupos.
  - e. Todas las decisiones sobre el grupo prioritario deben basarse en la investigación sobre el grupo, no solamente que lo que el personal del proyecto asume.

## Tarea 5 Rotafolio

**Grupo Prioritario** = el grupos de personas que llevaran a cabo el comportamiento positivo

**Grupo Influyente**= grupos de personas que influyen sobre el grupo prioritario, que pueden dar apoyo o evitar que el grupo prioritario adopte los comportamientos positivos (ej., padres, mujeres mayores, curanderos tradicionales, líderes comunitarios y religiosos)

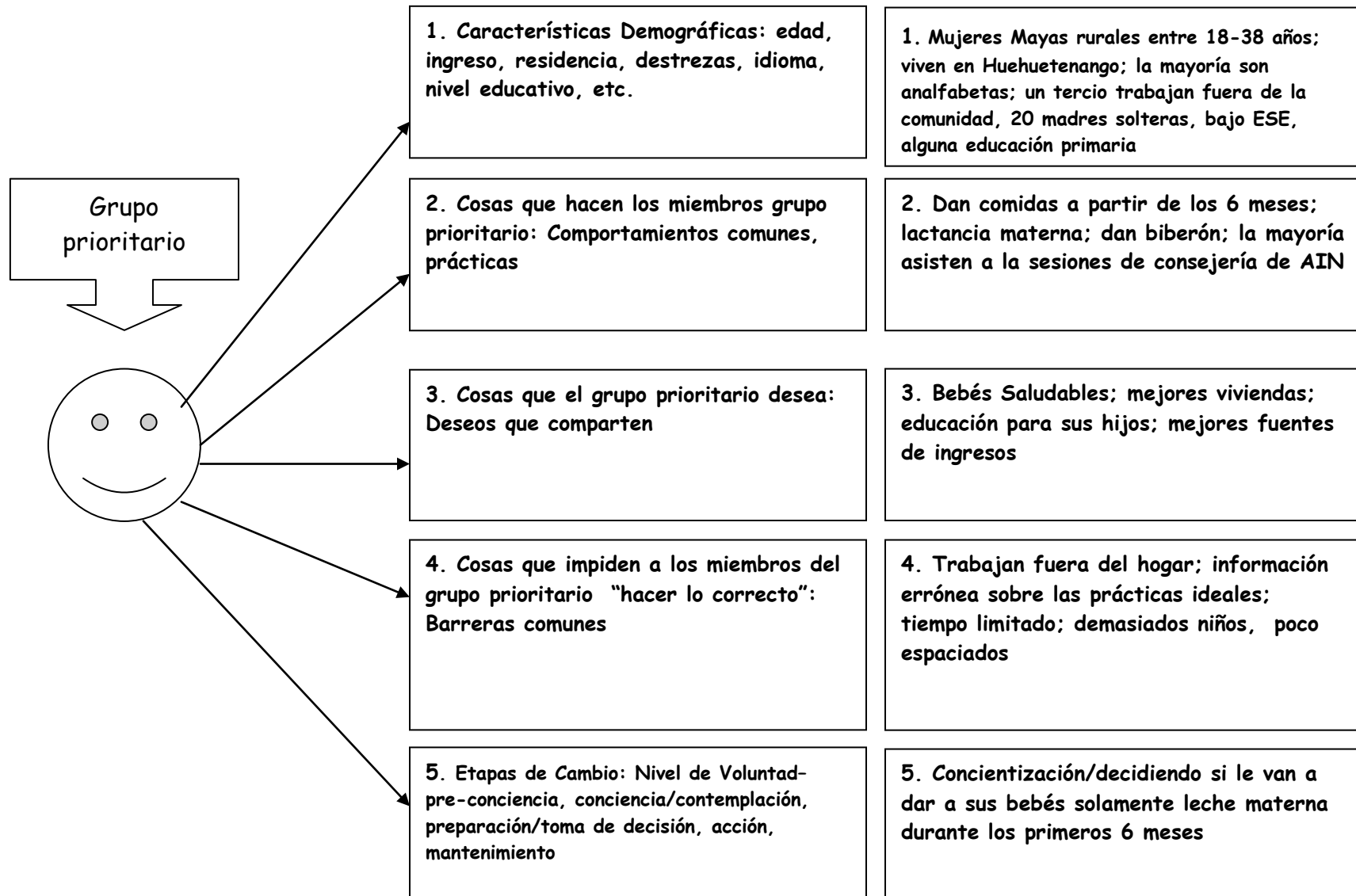
## **Cinco Formas de Describir Su Grupo Prioritario**

1. Características Demográficas
2. Algo que la mayoría de los miembros del grupo HACEN
3. Algo que la mayoría de los miembros del grupo DESEAN\*
- 4 Algo que impide que el grupo "haga lo correcto"
5. Voluntad del grupo para adoptar el nuevo comportamiento (Etapas del Cambio)

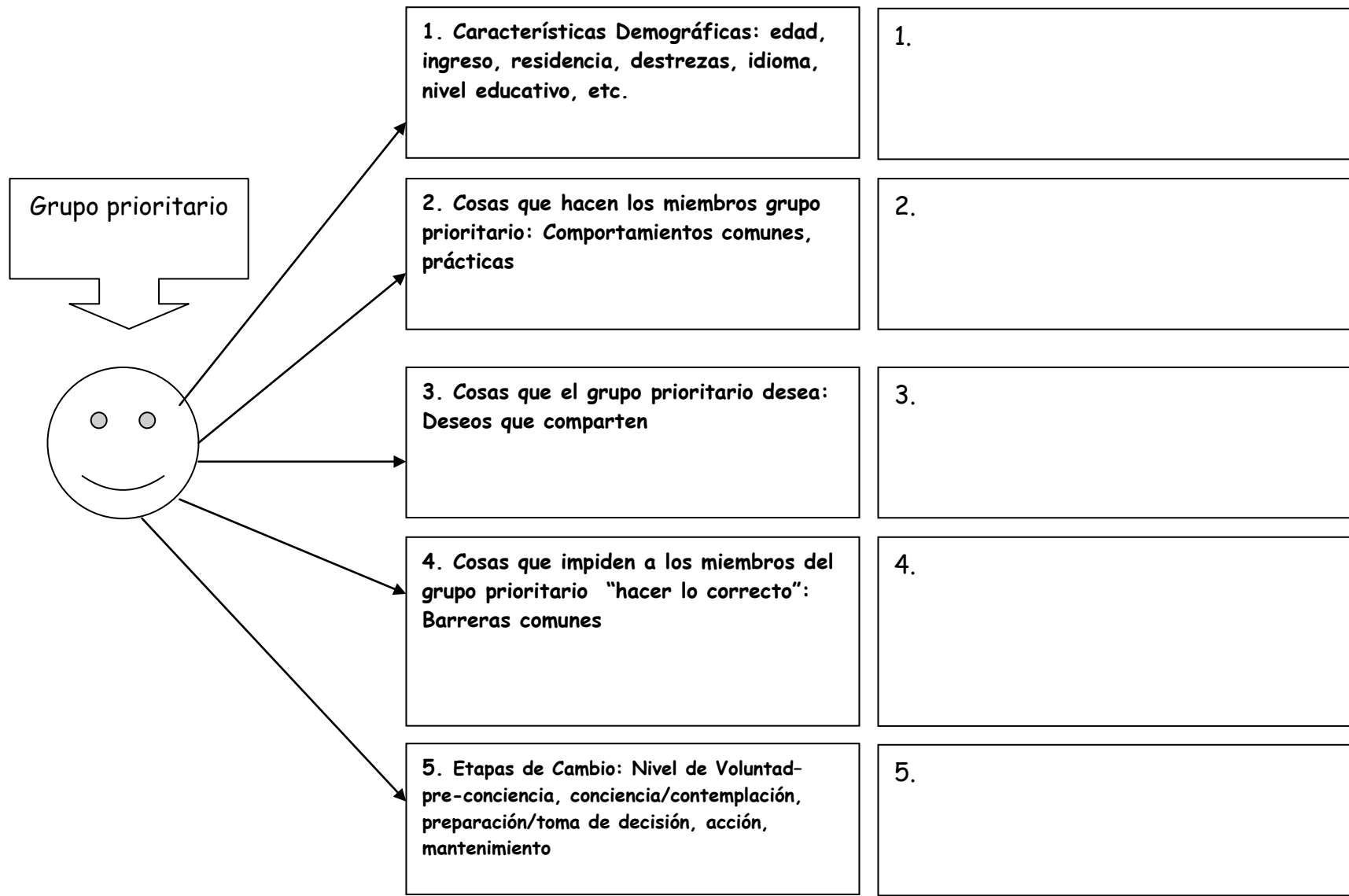
---

\* Este Hojas de trabajo es una adaptación de los materiales originalmente desarrollados por AED.

## Tarea 5 Hoja de Trabajo 2



### Tarea 5 HOJAS DE TRABAJO 3



## Evaluación Diaria – Primer Día

*Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y brínden sus ideas sobre cómo mejorar estas sesiones.*

### **A. Sesión 2 – Introducción al Cambio de Comportamientos**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **B. Sesión 3- Revisión del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **C. Sesión 4 – Como definir y Seleccionar un Comportamiento Factible y Efectivo**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

**D. La cosas más útil de hoy:**

**E. Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:**

# Segundo Día



## Tarea No.6: Dinámica - ¡Cantémoslo!

Objetivos basados en logros: al finalizar esta Tarea, los participantes habrán:

- Creado y cantado una canción sobre las cosas que aprendimos ayer
- Revisado el programa y los objetivos del día

Tiempo: 40 min

Materiales:

- Horario del día
- Objetivos del día

### Pasos

1. En equipos de cinco personas, los participantes compondrán una canción que capture las ideas que se cubrieron ayer y cómo las pueden utilizar en su trabajo. Los participantes tendrán 10 minutos para componerlas. Cada equipo cantará su canción al grupo.
2. Revisar con los participantes el horario y los objetivos del día.
3. Revisar la evaluación del primer día por si es necesario ajustar o resolver algo.

## Tarea No.7: Nuestros Marcos DCC Parte 1: Como Describir el Comportamiento y el Grupo Prioritario

Objetivos Basados en Logros: Al finalizar esta tarea, los participantes habrán:

- Descrito en detalle el grupo prioritario que se les asigne
- Considerado cuales comportamientos están relacionados con la intervención que se les asignó
- Escrito una declaración de comportamiento de acuerdo a las indicaciones que ya se proporcionaron

Tiempo: 1 hr

### Materiales

- Lista de grupos DCC
- Rotafolio con instrucciones para el trabajo de grupo
- Grupos Prioritarios e Intervenciones (una por grupo)
- Marcos Diseñando para el Cambio de Comportamientos en blanco
- Hoja de rotafolio con marcos DCC para cada grupo con secciones para el comportamiento y grupo prioritario

Notas para el facilitador:

**Situación No.1:** Si su grupo de capacitación está compuesto de 2-3 participantes por proyecto de cada uno de los diferentes países o regiones, agrúpelos de acuerdo a sus proyectos (seleccione las intervenciones de acuerdo a lo que han escrito en sus ENRA).

**Situación No.2:** Si los participantes son todos de diferentes países, seleccione 4-5 intervenciones y áreas geográficas de acuerdo a la lista de proyectos citados en las ENRA (seleccione los que representen intervenciones en los que la mayoría del grupo pueden estar interesados); deje que los participantes hagan sus propios grupos (aproximadamente e personas por grupo para un estudio de caso).

**Situación No.3:** Si todos los participantes vienen del mismo país o del mismo proyecto, forme los grupos de acuerdo a los diferentes temas de intervención. Por ejemplo, si la intervención clave es malaria, se podrían formar los grupos de la siguiente manera: grupo 1 uso de - MTI para M5, Grupo 2- Cuidados y Tratamiento Inmediato para los M5, Grupo 3- TPI para las Mujeres Embarazada, Grupo 4 - Uso de MTI por las mujeres embarazadas

## Pasos

1. Introducción (5 min)

Pida a los participantes que se sienten con sus respectivos grupos. Explique que en esta sesión comenzaremos a desarrollar nuestros propios DCC y los habremos completado al final del taller.

2. Como comenzar nuestro Marcos DCC - Comportamientos y Grupos prioritarios (40 min)
  - a. Exponga las Instrucciones para la Tarea No.7 en el rota folio - Distribuya a cada grupo sus grupos prioritarios y de intervención a cada grupo.
  - b. Explique que cada grupo descortirá la intervención que se le dio y formulará una declaración de comportamiento de acuerdo a la definición de una declaración de comportamiento bien escrita. Pida a los grupos que escriban en sus marcos DCC individuales.
  - c. Pida a cada grupo que describa su grupo prioritario utilizando los cinco descriptores que se discutieron en la Tarea No.6 y que los escriban en sus marcos DCC individuales.
  - d. Reparta marcos DCC en hojas de rotafolio (SOLAMENTE con secciones para comportamiento y grupo prioritario) a cada grupo y pídales que escriban sus resultados en hojas de rotafolio y que las peguen en la pared.

Otra alternativa: Pida a los grupos que escriban el comportamiento y grupo prioritario en la DCC en blanco de su grupo y modifique el Paso 3 de manera que los participantes vayan de mesa en mesa y lean y comenten sobre los marcos de los otros grupos.

3. Paseo en la Galería para Compartir (15 min.)
  - a. Invite a todo el grupo (exceptuando a los presentadores) a caminar por la galería que está en la pared (si está utilizando rotafolios). Explique a los participantes que pueden, si es necesario, pedir explicaciones de los presentadores.
  - b. Tome ejemplos de los comentarios de los participantes de cuales declaraciones de comportamiento o grupo prioritario estaban especialmente bien escritas y completas.
  - c. Recoja los marcos DCC semi-completos de cada grupo.

## Tarea 7 Rotafolio

### Instrucciones para los Grupos de Trabajo de DCC

#### Definiendo el Comportamiento y su Grupo Prioritario

- 1) Discutan la intervención y escriban la declaración de comportamiento de acuerdo a la definición de comportamiento en una declaración bien escrita: acción, observable, específica, medible, factible, relacionada directamente con un resultado de salud mejorada
- 2) Describan su grupo prioritario de 5 formas
- 3) Escriban la descripción del grupo prioritario en la marco de su grupo del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos
- 4) Escribanlos en una hoja de rotafolio/Marco DCC en blanco
- 5) Decidan quién será el presentador en su grupo

## Tarea No.8: Identificando las Determinantes y Factores Clave que Influyen el Comportamiento

Objetivos Basados en Logros: Al finalizar esta Tarea, los participantes habrán:

- Revisado la lista de las determinantes clave
- Hecho coincidir los factores clave con las determinantes
- Nombrado 3 determinantes poderosas
- Desarrollado factores clave para una lista de determinantes relacionados con un comportamiento

Tiempo: 2 hrs 25 min

Materiales:

- Ejemplo de un Marco Diseñando para el Cambio de Comportamiento,
- Ejemplo 1: Uso de MTI para Niños menores de Cinco en Mali (de la Tarea No.3)
- Rotafolio con las definiciones de Determinantes y Factores Clave
- Rotafolio con ejemplos de Determinantes y Factores Clave (de la Tarea 3 el Ejemplo MTI)
- Tarea 8 Hojas de trabajo 1: Algunas Determinantes que Influyen en el Comportamiento
- Tarea 8 Hojas de trabajo 2: Cómo escribir Factores Clave a partir de Determinantes
- Tarea 8 Hojas de trabajo 3: Haciendo coincidir los Factores clave con las Determinantes
- Opcional: Tarea 8 Hojas de trabajo 4: Grandes Beneficios

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Pregunte a los participantes lo siguiente: *¿En qué sitio estamos en la Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos?* [Determinantes] Explique qué vamos a discutir las del Cambio de Comportamientos; un paso en el proceso de diseño que con frecuencia olvidamos.

#### 2. ¿Qué es una Determinante de Comportamiento? (35 min)

- a. Pregunte a los participantes: *En general ¿Cómo deciden la forma de influenciar un comportamiento?* (Varias respuestas) Explique que hay muchos programas que saltan inmediatamente del comportamiento y grupo prioritario a las actividades sin darle pensar mucho a la razones por las que la gente hace lo que hacen y que les impide adoptar el comportamiento saludable.
- b. Revise en rotafolio que tiene la definición de Determinante de Comportamiento.

- c. Pida a los participantes que lean las definiciones en la Tarea 8 Hojas de trabajo 1 - "Algunas Determinantes que influyen el Comportamiento" y circule la determinante que le parece que tiene más influencia en el Cambio de Comportamientos. Escuche ejemplos de los participantes.
  - d. Explique que los científicos sociales han descubierto que entre todas las determinantes, hay tres que ejercen la influencia más poderosa en el Cambio de Comportamientos. Estas son las Normas Sociales Percibidas, las Consecuencias Positivas y Negativas Percibidas y la Auto-Eficacia (destrezas). Pida los participantes que subrayen o pongan una marca en éstas en su lista de determinantes.
  - e. Explique tal como dijimos antes, las determinantes funcionan como categorías de factores que influyen el Cambio de Comportamientos. Pero que como son una categoría no nos dicen específicamente que debe hacerse con la determinante. Para hacerlo debemos desarrollar lo que llamamos Factores Clave.
3. ¿Qué es un Factor Clave? (45 min)
- a. Muestre el rotafolio con la definición de Factor Clave. Explique que un factor clave es más específico que una determinante y que se relaciona con un comportamiento en particular. Por lo general hay un factor clave por cada determinante que es importante para el comportamiento que se escogió.
  - b. Muestre el rotafolio con un ejemplo de la Tarea No.3 - Marco DCC para MTI - con el comportamiento escrito como título y sus correspondientes factores clave. Haga énfasis en que los factores clave con frecuencia nos indican si debemos "aumentar, mejorar o disminuir" algo. Nos dice en qué dirección debemos apuntar la determinante.
  - c. Pida a los participantes que vean su lista de determinantes y le digan cual determinante se relaciona con cual factor clave.
  - d. Divida a los participantes en grupos pequeños y pídeles que vean la Tarea 8 Hojas de trabajo 2 - "Cómo escribir Factores Claves a partir de Determinantes." Asigne a cada grupo un comportamiento y un grupo prioritario que pueden escribir como título en la Hoja de Trabajo. Pida a cada grupo que escriba factores clave para tantas determinantes como le sea posible para cada comportamiento. Cuando hayan terminado, pídeles que intercambien su trabajo con otro grupo y que lo discutan. Escucharemos unos cuantos participantes.
4. Haciendo Coincidir Factores Clave con Determinantes (20 min)
- a. Divida el grupo en parejas y pídeles que lean el ejemplo en la Tarea 8 Hojas de trabajo 3 sobre factores clave asociados al uso de SRO en niños con

diarrea. Utilice la lista de determinantes de la Tarea 8 Hojas de trabajo 1, las parejas seleccionaran la determinante que mejor coincide con cada factor clave.

5. Opcional: actividad Grandes Beneficios (40 min) **Nota:** La siguiente actividad es más adecuada para proyectos que trabajaran con sistemas de comunicación masiva.
- a. Lea el Cuadro 1: Grandes Beneficios en la Tarea 8 Hojas de trabajo 4. Pregunte: *¿Cree usted que mucha gente desearía tener los artículos de esta lista? ¿Será necesario añadir algo a la lista?* Explique que debemos considerar estos "grandes beneficios" cuando pensemos en los factores que influyen el Cambio de Comportamientos. Vamos a hacer una actividad que nos ayudará entender cómo utilizar esto grande beneficios en nuestro trabajo como agentes de Cambio de Comportamientos.
  - b. Pida a los participantes que cuenten del 1 al 12. Explique que cada número corresponde a un beneficio grande. Con su grupo o pareja tendrán cinco minutos para desarrollar un eslogan o mensaje sobre la importancia del lavado de manos. Deben utilizar el Gran Beneficio en su mensaje. Escuchemos un ejemplo: "¡Lavarse las manos con jabón hace que sus manos huelan bien y que su piel se sienta suave!" (Gran beneficio = placer)
  - c. pida que unos cuantos participantes compartan sus resultados; los beneficios de esta actividad y las lecciones aprendidas.

**Nota:** Algunas veces, los motivadores en una cultura pueden resultar barreras importantes en otras, por ejemplo, algunas mujeres en el 'área rural de Bolivia se quejaron de que cuando usaban jabón sus maridos les pegaban (pensaban que estaban utilizando jabón para ser más atractivas al sexo opuesto y que esto significaba que los estaban traicionando), en Senegal, sin embargo, las mujeres mencionaron que usaban jabón porque a sus maridos les gustaba como olían.

- d. Explique que debemos ser observadores y encontrar estos grandes beneficios a medida que aprendemos a identificar las determinantes más poderosas para nuestro grupo prioritario. Debemos tener en cuenta que estos importantes motivadores pueden ayudar a la gente a cambiar su comportamiento. Los encontrará con mayor facilidad cuando aprenda cómo su grupo prioritario ve que ventajas (consecuencias positivas) y quienes aprobaran (normas sociales) el comportamiento.

## Tarea 8 Rotafolio No.1

*Determinante de Comportamiento:* Una categoría de factores que motivan o determinan el comportamiento de un grupo dado de personas.

*Factor clave:* Un motivador específico que influencia un grupo dado de personas para que adopten un determinado comportamiento.

---

## Tarea 8 Rotafolio No.2

Comportamiento: Niños de M-5 duermen bajo un MTI todas las noches

Factores clave:

1. Mejorando la disponibilidad de MTI en las comunidades. (Acceso)
2. Incrementando la percepción de que las MTI son baratas. (Consecuencias negativas percibidas)
3. Incrementando la percepción de que las MTI son efectivas en la prevención de la malaria. (eficacia percibida de la acción)



## Algunas Determinantes que Influyen en el Comportamiento

### Las 3 Determinantes más poderosas (Identificadas por medio de encuestas de Hacedor/No-hacedor y el Análisis de Barreras):

**Auto-eficacia Percibida, Destrezas:** la creencia de un individuo que ella o él pueden realizar determinado comportamiento; las habilidades o destrezas que se necesitan para realizar un determinado comportamiento.

**Normas Sociales Percibidas:** la percepción que la gente que es importante para un individuo piensa que ella/él debería realizar el comportamiento; normas que tienen dos partes: quien es más importante la persona en determinado asunto y que piensan él/ella que deben hacer.

**Consecuencias Positivas o Negativas Percibidas:** que piensa la persona que sucederá, ya sea positivo o negativo, como resultado de realizar el comportamiento.

### Otras Determinantes (Identificadas a través del Análisis de Barreras):

**Eficacia Percibida de la Acción:** creencia de que la acción es en realidad efectiva para tratar el problema. Es decir el grado en que la audiencia piensa que las inmunizaciones en realidad previenen las enfermedades contagiosas; la creencia de una madre de que el dormir bajo una malla tratada con insecticida será efectiva en prevenir la malaria.

**Susceptibilidad Percibida (también conocida como Riesgo percibido):** como percibe una persona que tan vulnerable se siente (¿podría su niño sufrir diarrea, malaria? ¿Podría contagiarse de VIH, ETS, etc.?)

**Severidad Percibida:** creencia de que el problema es serio. Una madre puede saber que la inmunización previene el sarampión, pero si percibe el sarampión como una enfermedad grave, probablemente no llevará sus niños a vacunarse.

**Voluntad Divina Percibida:** la creencia que tiene la persona de que si es la voluntad de Dios (o de los dioses) que ella/él tengan el problema o que lo resuelvan

**Clave para la acción:** el que una persona recuerde o no realizar determinado comportamiento o recuerde los pasos a seguir para realizar el comportamiento (una clave es algo que le ayuda a recordar otra cosa). Algunos ejemplos podrían ser: un

---

\* This Hojas de trabajo is adapted from materials originally developed by AED.

anuncio en la radio que le recuerda a la gente el lugar y hora del puesto de vacunación, o una pegatina (ticket) con los pasos de cómo hacer el SRO.

### **Otras Determinantes Importantes:**

**Acceso:** abarca la existencia de servicios y productos, tales como condones, MTI, y equipos para pruebas, su accesibilidad para la audiencia de que se trate y el confort de dicha audiencia para obtener los tipos de productos necesarios o para utilizar los servicios.

**Políticas:** leyes y reglamentos que afectan los comportamientos y el acceso a los productos y servicios. Políticas que afectan el VIH incluyen políticas para regular la tenencia de la tierra de las esposas/sos y niños sobrevivientes; examen de VIH durante las visitas prenatales; distribución de ARV; etc.

**Cultura:** el conjunto de historia, costumbres, estilos de vida, valores y prácticas dentro de un grupo definido. Pueden estar asociados con la etnicidad o con estilos de vida tales como "homosexualidad" o "juventud". La cultura con frecuencia influye como se perciben las normas sociales.

## Tarea 8 Hoja de Trabajo 2

### Como Escribir Factores Clave a partir de Determinantes

#### Comportamiento Seleccionado (incluyendo el grupo prioritario)

**Instrucciones:** Para cada determinante escriba por lo menos un factor clave relacionado con el comportamiento seleccionado. Intercambie con otro grupo su Hoja de Trabajo terminada. Haga sugerencias al trabajo de los otros grupos (retroalimentación)

Determinante	Factor Clave
Destrezas de Auto-eficacia Percibida	
Normas Sociales Percibidas	
Consecuencias Positivas Percibidas	
Consecuencia Negativas Percibidas	
Eficacia Percibida de la Acción	
Susceptibilidad Percibida	
Severidad Percibida	
Voluntad Divina Percibida	
Claves para la Acción	
Acceso	
Políticas	
Cultura	

### Asociando las Determinantes con los Factores Clave

Las determinantes funcionan como categorías de los factores clave que influyen sobre el Cambio de Comportamientos. Por lo tanto un factor clave será más específico y tendrá mayor relación con un determinado comportamiento. Veamos un ejemplo de cómo los factores clave se utilizan en el Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos. Junto con un compañero **lea** en la siguiente página el ejemplo de los factores clave asociados con el uso de SRO en los niños con diarrea. Utilice la lista de determinantes de las Hojas de trabajo 8, asocie la determinante(s) con cada factor clave.

<b>Para promover:</b> que se administre SRO a los niños cuando tienen diarrea	
<b>Entre:</b> madres con niños menores de 5 años	
<b>Vamos a : (Factores Clave)</b>	<b>Determinantes</b>
1) Capacitar en la Preparación de SRO	
2) Aumentar la percepción de que para prevenir la deshidratación el uso de SRO es algo que sus familias y amigos apoyan y valoran	
3) Disminuir la percepción de que el uso de SRO en lugar de la medicina tradicional creará desconfianza	
4) Asegurarse de que las madres saben donde obtener SRO	

**CUADRO 1: BENEFICIOS GRANDES - LO QUE LA GENTE EN REALIDAD DESEA**

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1. AMOR           | 7. AUTOESTIMA POSITIVA  |
| 2. RECONOCIMIENTO | 8. ACEPTACIÓN SOCIAL    |
| 3. PLACER         | 9. CONFORT              |
| 4. LIBERTAD       | 10. TRANQUILIDAD MENTAL |
| 5. ÉXITO          | 11. ESTATUS             |
| 6. SEGURIDAD      | 12. PODER               |

---

\* Este Hojas de Trabajo es una adaptación de los materiales originalmente desarrolladas por AED.

## Tarea No.9: El "Ejercicio" Ejercicio

Objetivos Basados en Logros: Al finalizar esta Tarea, los participantes habrán:

- Demostrado que nuestro comportamiento no siempre está de acuerdo con lo que sabemos o creemos
- Analizado el hecho de que concientizar o aumentar conocimientos no siempre es suficiente para lograr el Cambio de Comportamientos
- Discutido nuevas formas de describir o definir la audiencia meta
- Deducido la importancia de las oportunidades meta y la necesidad de realizar investigación cualitativa

Tiempo: 1 hr

### Materiales

- Cinta adhesiva
- Rotafolio
- Declaraciones escritas de antemano en papel de rotafolio
- Mensaje del comportamiento meta escrito en papel de rotafolio (ver abajo)

### Notas para el Facilitador:

El "Ejercicio" se ha probado con éxito en buen número de países. Sin embargo, si usted prefiere otra opción puede utilizar un comportamiento relacionado con comer vegetales y frutas. Ambos ejemplos se encuentran al final de esta Tarea.

## **Pasos**

1. Explique que los ejecutores de proyectos deben investigar a profundidad la audiencia en cada comunidad como parte de la encuesta de línea base y continuamente a través de la vida del proyecto. Si se utiliza durante el diseño del proyecto, una vez terminada la investigación cualitativa puede ser muy útil ya que ayudará a los diseñadores del proyecto a refinar la lista de comportamientos hacia los que debemos apuntar.
2. Explique que para este ejercicio, cada participante actuará en dos diferentes roles: un promotor de salud comunitario y un miembro de la comunidad. Señale la meta del Cambio de Comportamientos que tenemos escrito en el rotafolio.
3. Diga a los participantes que antes de que decidan como van trabajar hacia esa meta vamos a llevar a cabo una pequeña investigación de la audiencia- involucrándolos a todos ustedes como participantes en la investigación!

4. Pida a alguien que quite el primer papel en blanco de cada uno de las tres pilas pegadas al rotafolio o a la pared. Explique que tenemos tres diferentes declaraciones de conocimiento sobre la pared. Pida que cada participante que los lea en voz alta (vea las instrucciones abajo en el rotafolio).
5. Pida a los participantes que se paren cerca de la declaración que se aproxima más a su nivel de conocimiento. Cuando los se hayan situado cerca de una declaración pregúnteles: *¿Qué notan sobre los grupos? ¿Cuántos hay en cada grupo? Otras observaciones: ¿observaciones sobre características de la población? ¿Por profesión? ¿Género? ¿Edad? ¿Nacionalidad? ¿Idioma? ¿Región? ¿Otros?*
6. Diga a los participantes "Ustedes acaban de dividirse en segmentos o sub-grupos de la comunidad, de acuerdo a su declaración de conocimientos sobre el ejercicio."
7. Diga a los participantes "Ahora veremos qué pasa cuando nos referimos a sus creencias."
8. Pida a alguien que quite la declaración de conocimientos de cada uno de las tres pilas para mostrar la declaración de creencias. Pida a un participante que las lea en voz alta.
9. Pida a los participantes que se paren cerca de la declaración que más se aproxime a sus niveles de creencia. Cuando los participantes se hayan situado cerca de una declaración, pregúnteles: *¿Qué observan en los grupos? ¿Qué diferencias ve? ¿Otras observaciones?*
10. Diga a los participantes "Veamos ahora que pase cuando miramos sus comportamientos."
11. Pida a un participante que quite la declaración de creencia de cada una de las tres pilas de papel para mostrar la declaración de acción. Pida a los participantes que lean la declaración y que se coloquen de acuerdo con lo que en realidad hicieron (es decir sus comportamientos).
12. Pregunte a los participantes *"¿Qué diferencias ven? ¿Características poblacionales? ¿por profesión? ¿Género? ¿Edad? ¿En qué medida su creencia pudo predecir su comportamiento?"*
13. Haga énfasis en que lo que sabemos y creemos es con frecuencia muy diferente a lo que hacemos. Introduzca los términos hacedor no-hacedor." Explique que el identificar los hacedores-no hacedores es parte importante de este tipo de investigación cualitativa.

14. Mientras los participantes aún están de pie en sus grupos pregunte; *¿Si tuviera que escoger un segmento con el que trabajar primero, que grupo escogería?* Introduzca el término meta oportuna es decir ver los grupos que inicialmente estaría más dispuestos al cambio. Estos pueden ser los de personas con un mayor deseo de cambio debido a la vulnerabilidad o aquellos para quien la transición no sería difícil. Pregunte *“¿De qué otra forma se podría utilizar esta información en un programa de CC?”* (identificación de una Desviación Positiva)

15. Pregunte ahora a los participantes: *¿Qué aprendió sobre cómo establecer prioridades?* Sugiera que son siempre es necesario o práctico dividir la audiencia por características demográficas. Pregunte a los participantes: *¿Que aprendimos en este ejercicio?* Guíe a los participantes a llegar a los siguientes temas:

- Lo que la gente hace no siempre refleja lo que saben o creen. Es obvio para nosotros cuando reflexionamos sobre nuestras acciones, pero algunas veces cuando planificamos para hacer promoción en salud nos olvidamos de este principio básico.
- El cual nos recordaría que, por lo general, brindar a las personas solamente información no es suficiente—es que aún convencerlas sobre un nuevo conocimiento no las mueva a la acción.
- Para nosotros que estamos haciendo salud pública es muy útil identificar los comportamientos que son atractivos para nuestra audiencia.
- *¿Qué nuevas formas de segmentar la población está encontrando?* La gente de mercadotecnia busca mercados de oportunidad, es decir: *¿Dónde voy a obtener el mayor impacto con mi dinero (es decir el mayor rendimiento en mi inversión)?* Tenga en consideración que es posible que tengamos más éxito poniendo en acción la gente que “algunas veces hace ejercicio” que llevar a la meta la gente que “casi nunca hace ejercicio”.
- Esta actividad nos enseña el valor de llevar a cabo investigación cualitativa.



## Rotafolios - El Ejercicio "Ejercicio"

Meta de Cambio de Comportamiento: Todos los adultos realizarán al menos 30 minutos de ejercicio por lo menos de 4-6 veces a la semana.

Para este ejercicio se necesita 3 JUEGOS de hojas de rotafolio. Cada juego tendrá 3 páginas de la manera siguiente: la página 1 debe estar sobre la Página 2 y ésta sobre la página 3. Deberemos pegar una página en blanco sobre la 1 para que todas queden cubiertas. Péguelas sobre la pared de manera que sea fácil quitar las páginas a medida que sea necesario.

### Juego 1

p. 1: *Yo sé que hacer ejercicio es muy importante. He leído múltiples estudios que lo prueban. También he oído muchos anuncios que promueven hacer ejercicio para tener buena salud. .*

p. 2: *Yo creo que hacer ejercicio es muy importante. Creo que todo mundo debería hacer ejercicio con regularidad por lo menos cuatro veces por semana.*

p.3: *La semana pasada hice ejercicio entre 4-6 veces por 30 minutos cada vez.*

### Juego 2

p. 1: *He oído que solamente con ejercicios se puede reducir el riesgo de padecer de enfermedades cardíacas.*

p. 2: *Creo que el ejercicio es más o menos importante; la mayoría de las personas deberían ejercitarse por lo menos 1-2 veces a la semana.*

p. 3: *Yo hacía ejercicio por lo menos dos veces por semana.*

### Juego 3

p. 1: *Yo sé que mucha gente está en forma porque hacen ejercicio pero no estoy segura de cómo la hace.*

p.2: *Yo creo que la rutina diaria de actividades nos proporciona todo el ejercicio necesario*

p3: *No hice nada de ejercicio la semana pasada.*

## **Meta alternativa de Cambio de Comportamientos - Comer vegetales y frutas**

**Nota:** Los facilitadores pueden sustituir la siguiente meta de Cambio de Comportamientos en vez del ejemplo de Ejercicios siguiendo los mismos pasos del Ejercicio "Ejercicio".

**Meta de Cambio de Comportamientos:** Todos los adultos comerán una porción de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte, o fruta por lo menos una vez al día.

Para este ejercicio se necesita 3 JUEGOS de hojas de rotafolio. Cada juego tendrá 3 páginas de la manera siguiente: la página 1 debe estar sobre la Página 2 y ésta sobre la página 3. Deberemos pegar una página en blanco sobre la 1 para que todas queden cubiertas. Péguelas sobre la pared de manera que sea fácil quitar las páginas a medida que sea necesario.

### **Juego 1**

*p. 1: Yo se que comer una porción diaria de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte o frutas es importante. He leído información técnica sobre nutrición que explica los beneficios para prevenir el cáncer y las infecciones, lo mismo que para conservar buena visión.*

*p. 2: Creo es importante para todo mundo comer una porción de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte o frutas una vez al día es importante.*

*p.3: Trato de comer una porción diaria de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte.*

### **Juego 2**

*p. 1: He oído que comer una porción diaria de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte o frutas es bueno para los ojos.*

*p. 2: Creo que comer una porción diaria de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte o frutas es importante.*

*p. 3: Y como una vez a la semana una porción de vegetales verde oscuro o vegetales amarillo fuerte.*

### **Juego 3**

*p. 1: Se que los vegetales son buenos para la salud.*

*p. 2: Creo que no es importante comer una porción diaria de vegetales verde oscuro o amarillo fuerte o frutas.*

*p. 3: Rara vez como vegetales o frutas de ninguna clase.*

## Evaluación Diaria - Día 2

*Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y brínden sus ideas sobre cómo mejorar estas sesiones.*

### A. Sesión 5 - Como Describir Grupos Prioritarios e Influyente

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### B. Sesión 7- Revisión del Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### C. Sesión 8 - Como definir Factores clave

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

### D. Sesión 9 - Ejercicio "Ejercicio"

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la sesión:

D. La cosa más útil de hoy:

E. Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:

# Tercer Día

## Tarea No.10: Dinámica - Revisión de Conceptos (desenvolviendo la pelota)

Objetivos basados en logros: Al finalizar esta tarea, los participantes habrán:

- Repasado los conceptos clave del segundo día
- Revisado el programa y objetivos para el Tercer Día

Tiempo: 30 min

### Materiales

- Pelota de papel de rotafolio pegada con cinta adhesiva
- Tiras de papel con preguntas para revisión escrita en ellos (el facilitador deberá preparar las preguntas de antemano y pegarlas a la pelota para que puedan despegarse una a la vez)
- Horario y objetivos del día

### **Pasos**

1. Pida a los participantes que formen un círculo.
2. Explique, "A medida que se les vayan recibiendo la pelota, debe despegar una tira de papel y responder la pregunta escrita en él; después que responda, por favor tire la pelota a otra persona. Si necesita ayuda para responder la pregunta solicítela a sus compañeros."
3. Comience el juego lanzando la pelota a un participante y continúe hasta que todas las preguntas se han respondido. Si se dan respuestas incompletas o incorrectas pida a los participantes que ayuden a sus compañeros.
4. Revise con los participantes el horario y los objetivos del día
5. Revisen la evaluación del segundo día por si es necesario ajustar o contestar algo.

## **Tarea No.11: El Análisis de Barreras y la Encuesta Hacedor/No-Hacedor**

Objetivos basados en logros: Al finalizar esta tarea, los participantes habrán:

- Examinado los 7 pasos necesarios para realizar un Análisis de Barreras
- Practicado desarrollar preguntas para utilizarse en el Análisis de Barreras
- Desarrollado un cuestionario para utilizarse en la encuesta Hacedor/No-Hacedor

Tiempo: 2 hrs 15 min

Materiales:

- Tarea 11 Hojas de trabajo 1: Cuatro Principios del Análisis de Barreras
- Tarea 11 Hojas de trabajo 2: Siete Pasos para el Análisis de Barreras (y guías para el facilitador, si está disponible vean la sección "Material de Referencia Útil")
- Tarea 11 Opcional Hoja de Trabajo 1 - Desarrollando Preguntas sobre Determinantes
- Tarea 11 Hojas de trabajo 3: Ejemplos de 1-2 preguntas para cada categoría de determinante
- Papel en blanco para cada grupo

Notas para el Facilitador:

Paso 6: El comportamiento(s) incluido en el trabajo de grupo durante este ejercicio deberá seleccionarse de los proyectos en que los participantes están trabajando - de los ENRA, por ejemplo. Los facilitadores también deben consultar con antelación al personal de país y a los organizadores del taller para determinar que comportamiento utilizar y asegurarnos así de que los participantes podrán encontrar Hacedores y No-Hacedores y que el trabajo de campo será el más beneficioso para la mayoría de los participantes.

Una alternativa, si el grupo es de participantes de diferentes programas/países, los facilitadores pueden asignar alguno de los comportamientos listados abajo:

1) Las mujeres embarazadas reciben por los menos 4 consultas prenatales durante el embarazo. 2) Los niños menores de 2 años de edad duermen bajo mallas tratadas con insecticida todas las noches. 3) Las madres se lavan las manos después de atender a un niño que ha defecado, después de defecar ellas, antes de cocinar y después de cocinar. 4) Las madres buscan atención en salud para sus niños si el niño tiene fiebre o diarrea que dura 3 días 5) Los esposos usan condones siempre que tienen sexo con alguien que no es su esposa. 6) Las madres alimentan a sus niños de 7 meses 3 comidas nutritivas al día, además de dar lactancia materna.

## Pasos

### 1. Introducción al Análisis de Barreras (10 min)

- a. *Pregunte: En el ejemplo nos hablaron de sus esfuerzos para cambiar, ¿qué obstáculos encontró al cambio de comportamiento? ¿Sabía con anticipación que éstas serían barreras? ¿Cómo el darse cuenta de que hay barreras/obstáculos al cambio de comportamiento nos ayuda a promover el cambio?* [Respuesta: nos permite concentrarnos en remover las barreras]
- b. *Pregunte a los participantes: ¿ha realizado alguna encuesta para identificar barreras?*

Si la respuesta es sí, pida a 1-2 participantes que compartan sus experiencias y que se concentren en los pasos que siguieron para realizar la investigación y analizar la información, abarcando los puntos clave abajo anotados.

Si la respuesta es no, explique los siguientes puntos:

- Un Análisis de Barreras es una encuesta que está dirigida a identificar que está impidiendo que el grupo prioritario adopte el comportamiento. Para identificar las barreras clave, se le hace a la audiencia prioritaria una serie de preguntas para identificar **8 determinantes potenciales** (la mayor parte de las cuales son "barreras") que pueden impedir a las personas tomar acción. Las preguntas también identifican cuales siente el encuestado que son los mayores beneficios (**consecuencias positivas**) de una acción. Estas pueden utilizarse como "motivadores" para "vender" el comportamiento durante las actividades de promoción de salud u otras educacionales. Los resultados de las preguntas son comparados entre los grupos de personas que ya han adoptado el nuevo comportamiento - a esta gente las llamamos "hacedores" - y a la gente que no ha adoptado aún el nuevo comportamiento - llamados los no-hacedores." Al comparar estos grupos veremos cuales determinantes de comportamiento son las más importantes.
- Es muy frecuente que los programadores de proyectos se concentren en aumentar el conocimiento sobre los beneficios - pero la falta de conocimientos por lo general no es la barrera más grande. La herramienta Análisis de Barrera nos permite salirnos de nuestro marco usual de pensamiento para considerar los factores que en realidad si impactan y los que no impactan a las personas que realizan el comportamiento. Con los años los implementadores de programas han

aprendido que ayudar a la gente a vencer barreras es clave en el Cambio de Comportamientos, puede ser una de las maneras más efectivas de ayudarles a cambiar sus comportamientos (algunos ejemplos de barreras: transporte, una pareja o suegra que no apoya, tabús culturales, etc.).

## 2. Cuatro Principios del Análisis de Barreras (10 min)

a. Pida a los participantes que tomen algunos minutos para leer en silencio las Tarea 11 Hojas de trabajo 1 - "Cuatro Principios del Análisis de Barreras". Pida a los participantes que subrayen los puntos que les parecen importantes o particularmente relevantes. Pida a algunos de los participantes que comenten. Responda preguntas y diga a los participantes que discutirán con más detalle el Análisis de Barrera de Barrera.

- **A quién se va a entrevistar:** En Análisis de Barrera de Barrera las preguntas se le hacen *los individuos del grupo prioritario*; sus respuestas se comparan en base a si son Hacedores o No-Hacedores (si practican el comportamiento, se consideran Hacedores)
- **Tamaño de la muestra:** El Análisis de Barreras requiere que el tamaño de la muestra sea de 60-85 entrevistas individuales de Hacedores y 60-85 entrevistas individuales de No-Hacedores para obtener los mejores resultados.
- **Recursos:** En comparación con otros métodos de investigación cualitativa (tales como el Análisis de Hacedor/No-hacedor), para realizarse el Análisis de Barreras requiere de más recursos humanos y financieros ya que se necesita una muestra de mayor tamaño y un cuestionario más largo tomando en cuenta que son e categorías adicionales de determinantes; aún así, si la población meta es accesible (y ambos Hacedores y No-Hacedores se pueden identificar con facilidad), la investigación de un comportamiento puede hacerse utilizando cualquiera de los dos métodos en unos dos día con un equipo de 2-4 personas.
- **Cuando utilizar el método:** El Análisis de Barreras puede utilizarse al comenzar un proyecto (por antes del plan detallado de implementación) el cual es el tiempo ideal para planificar la estrategia de Cambio de Comportamientos, o al medio término o para la evaluación final de un proyecto



que tendrá seguimiento si se necesita un estrategia CC o si en ese momento necesita ajustarse. Además, algunas organizaciones realizan AB con más frecuencia durante proyectos de larga duración para investigar muchos comportamientos (por ejemplo, Food for the Hungry hace un AB sobre el comportamiento que quieren promover, tal como Lactancia Materna Exclusiva, antes de cada módulo de capacitación de 4 meses).

- **Calidad de la Información:** Dado que en el AB se utiliza una muestra grande y busca diferencia estadísticamente significativas ente Hacedores y No Hacedores, es probable que las diferentes determinantes que se encuentren entre dos grupos sean en verdad diferencias (no solamente casualidad). También sucede que en el Análisis de Barrera se ven más determinantes, se entrevista a más personas y es más probable que se encuentren diferencia importantes entre dos grupos.
- **Análisis:** Hay que desarrollar y utilizar un cuestionario, después de recolectar la información de hacedores y no-hacedores se desarrolla una guía para codificar; el equipo del proyecto compila la información de todos los hacedores y no-hacedores utilizando los totales como denominador y el número total de los individuos encuestados que respondieron en la misma forma como el numerador. El equipo calcula los porcentajes y busca las brechas más grandes entre hacedores y no-hacedores para cada tipo de respuesta - mientras más grande es la brecha, mayor probabilidad tendrá de identificar determinantes importantes para el grupo prioritario. Por ejemplo, una diferencia de 30 puntos entre los dos grupos para la misma respuesta es más significativa que una diferencia de 8. Para mayor información vea las pp. 65-70 de la Guía de Facilitador para el AB.
- **Nota:** En la Carpeta de Materiales de Referencias encontrará hoja de Excel para ayudarse a ingresar y calcular las diferencias. También la puede bajar del portal de internet: [http://www.foodsecuritynetwork.org/resources/food\\_security/health/BA\\_Results\\_Reporting\\_Tabulation\\_Template\\_Aug\\_07\\_FH.xls](http://www.foodsecuritynetwork.org/resources/food_security/health/BA_Results_Reporting_Tabulation_Template_Aug_07_FH.xls)
- **Ejemplo del campo:** En Mozambique, el personal del programa estudió las determinantes relacionadas con los comportamientos de Lactancia Materna Exclusiva comparando 45 Hacedoras y 45 No-Hacedoras. Encontraron 9 diferencias importantes entre las Hacedoras. El 84% de las Hacedoras dijeron que el hecho de que las madres comieran una dieta balanceada les

facilitaba dar lactancia exclusiva, vs. El 49% de las No Hacedoras. El 84% de Hacedoras creían que podían hacer actividad preventiva si querían, vs. 42% de No-Hacedoras. El 64% de las Hacedoras pensaron que hacer la actividad preventiva ayudaría a su niño a evitar la enfermedad (diarrea) vs. 47% de las No-Hacedoras (aún cuando esta era una diferencia de 17 puntos entre los 2 grupos, había un 9% de probabilidad de que esta diferencia era puramente debida a una casualidad ( $p=.09$ ), así pues el personal del proyecto decidió no concentrarse demasiado en esta determinante.

- **Seguimiento con otros métodos Cualitativos:** Es útil darle seguimiento al AB con otros métodos de investigación cualitativa. Por ejemplo, si aprendemos de la pregunta sobre desventajas (consecuencias negativas percibidas) que las madres perciben la acción deseada en realidad hará que el niño se enferme más, entonces, debemos darle seguimiento con grupos focales para averiguar de dónde viene la creencia. Así mismo, si la gente contesta que es más difícil comer alimentos fuentes de proteína porque son muy caros, entonces debemos saber cuál es el costo real y cuanto estarían dispuestos a pagar, en que están gastando su dinero que podría desviarse a la acción que queremos motivar, si los hacedores son más ricos, etc.. Aún cuando el AB debería ayudarnos a identificar las barreras más influyentes, podría ser menos efectivo cuando se trata de encontrar que es lo que en verdad motiva a la gente, incluyendo los "Grandes Beneficios". Po lo tanto, sería más informativo darle seguimiento a esta propuesta con discusiones en grupos focales o en una actividad de aprendizaje de Participación Acción. También estos y otros métodos cualitativos se pueden usar con efectividad cuando el AB no es posible porque no hay hacedores, por ejemplo, cuando se está introduciendo un nuevo comportamiento (ej., método solar para desinfectar el agua).
- **Una pregunta frecuente: ¿Cuantitativo o Cualitativo?** El Análisis de Barreras es tanto cualitativo como cuantitativo. Tiene elementos abiertos que nos ayudan a describir cómo piensan los dos grupos (lo cual les hace de naturaleza cualitativa), pero también tiene elementos cuantitativos (p.ej. la comparación) que nos permite saber cuáles son las diferencias. Como ninguna de las dos herramientas mide la prevalencia de una creencia en particular, la mayor parte no piensa en él como un método cuantitativo; sin embargo, la información cuantitativa se recoge (p.ej. qué se dijo con más frecuencia).

4. Identificando Hacedores y No-Hacedores (10 min)
- a. *Explique:* Con frecuencia uno de los pasos más difíciles de realizar en el Análisis de Barreras es la identificación de suficientes Hacedores, así que hagamos una lluvia de ideas...
- *¿En qué formas podemos identificar con rapidez hacedores y no-hacedores? Por ejemplo en el caso de del uso de MTI - ¿Cómo describiría un "hacedor"? ¿Y cómo encontraríamos o identificaríamos quien es un verdadero "hacedor"?*
  - *¿Qué hacemos cuando la gente está en el medio? ¿Cómo decidimos si son hacedores o no-hacedores? P.ej. durmió en una MTI 4 de 7 noches esta semana.) ¿Qué pregunta(s) deberíamos hacer para distinguir los hacedores de los no-hacedores? (Mencione que estas preguntas se llaman "preguntas de comportamiento." Por ejemplo, "¿Qué comida o bebida le dio a su bebé durante las "últimas 24 horas")*
- b. *Explique:* Con frecuencia los investigadores deben "poner un límite" entre hacedores y no-hacedores, y si la pregunta se formula en forma un poco diferente, los entrevistados pueden categorizarse en forma diferente. Eso no significa que, necesariamente, una forma es mejor que otra. Pero si indica el cuidado que los investigadores deben ser consistentes en su definición de Hacedores y No-Hacedores. Por ejemplo, en una Campaña Nacional de Lavado de Manos en Senegal, era difícil identificar a los verdaderos "Hacedores" de los "No-Hacedores" (los que se lavaban las manos con jabón en los 4 momentos críticos), por lo que el equipo accedió a relajar los criterios para los Hacedores y a categorizarlos como los que se lavaban las manos por lo menos en 2 de los 4 momentos críticos. **Nota:** En muchos casos será necesario observar directamente el comportamiento para asegurarnos que los Hacedores no nos están diciendo solamente aquello que creen que deseamos escuchar.
5. Introducción al Proceso: Siete Pasos para llevar a cabo el Análisis de Barreras (10 min)
- a. El facilitador dirá en la lista de los 7 pasos para Conducir un Análisis de Barreras ordenado. Explique que cada paso (vea los detalles en el Hojas de trabajo abajo) y responda preguntas. Pregunte: *¿En qué momento del proceso de construir el Marco DCC debemos realizar el AB?* Refiera a los

participantes a la Tarea 11 Hojas de trabajo 2 - "Los Siete Pasos del Análisis de Barreras".

6. Diseñando las preguntas/guía de codificación (35 min)
  - a. *Explique:* Para preparar nuestro trabajo de campo vamos a desarrollar el cuestionario AB que utilizaremos en el trabajo de campo de mañana. Distribuya o pida a los participantes que vean la Tarea 11 Hojas de trabajo 3.
  - b. Divida el grupo en subgrupos de 3-4 personas. Asígneles un comportamiento ideal del proyecto del grupo a todos los subgrupos y pídeles que lo escriban en la Hoja de Trabajo. Pida a los grupos que identifiquen un grupo prioritario relacionado a este comportamiento y escríbalo en el espacio dado. También discuta y escriba la pregunta del comportamiento (¿cómo sabremos que esta persona es un hacedor o un no-hacedor?)
  - c. Asigne a cada grupo dos o tres determinantes. Pida a cada subgrupo que escriba 2 preguntas para las determinantes que les asignaron. Puede utilizar la Tarea 11 Hoja de Trabajo Opcional 1 para completar este paso.
  - d. Revise con los participantes todos los ejemplos utilizando las preguntas del rotafolio.

**Nota:** Será más fácil y consumirá menos tiempo si el grupo utiliza el mismo comportamiento, por ejemplo "las madres darán SOR a sus niños cuando tengan diarrea" o "las mujeres embarazadas harán por lo menos 4 visitas prenatales durante el embarazo," o "los/as jóvenes solteros/as entre las edades de 15-25 utilizarán el condón correctamente en cada acto sexual, etc."

7. Compartiendo las Preguntas (20 min)
  - a. Mencione que para ahorrar tiempo, para el trabajo de campo nos concentraremos en 3 categorías de determinante utilizadas en la encuesta Hacedor/No-hacedor (HMH) (Consecuencias Positiva y Consecuencias Negativas Percibidas, Normas Sociales, y Auto- Eficacia Percibidas), pero en sus programas, si el tiempo y el presupuesto lo permiten, es aconsejable llevar a cabo un Análisis de Barreras (en el cual se usan preguntas de todas las categorías de las 8 determinante y nos da un mayor nivel de precisión con respecto a las determinantes más influyentes ) esta es la razón por la que hicimos el ejercicio con cada una de las categoría.
  - b. Pida a unos cuantos participantes que nos digan las preguntas que elaboraron para determinar si la persona es un Hacedor o No-Hacedor. Discútalas y

escriba "pregunta para comportamiento" que acordaron en la hoja de rotafolio que se convertirá en el cuestionario muestra.

- c. Pida a un representante de cada grupo que comparta sus preguntas con el grupo plenario. Al terminar esto, revise con los participantes del proceso de desarrollar el cuestionario utilizando la hoja del Rotafolio (vea Guía para el Facilitador del AB pp. 65- 66).

**Nota:** Sería útil y ahorrará tiempo que un voluntario (tal vez un Asistente Administrativo) escriba en la computadora las preguntas que el grupo seleccionó en la plenaria. Esta persona puede utilizar el formato que está en Carpeta de Materiales de Referencia. Los facilitadores deberán asegurarse de que la persona puede seguir la discusión sin dificultades. Después de la sesión, los facilitadores deben revisar los cuestionarios, finalizarlos, y hacer suficientes copias (incluyendo alguna extra) para que los participantes las usen al día siguiente en el trabajo de campo. Los participantes deben ser verificadas por los facilitadores en colaboración con el personal de campo. Se le pedirá a cada equipo de participantes que entreviste a 5 Hacedores y 5 No-Hacedores; por lo tanto, se necesitaran por lo menos 10 copias (más algunas extras) del cuestionario de cada equipo.

8. Atienda las preguntas de los participantes y explique que en la próxima sesión tendremos oportunidad de practicar a utiliza nuestro cuestionario antes de ir al campo. (10 min)

### **Materiales de Referencia Útiles**

#### **Análisis de Barreras:**

Davis Jr., Thomas, P., (2004). Barrier Analysis Facilitador's Guide: A Tool for Improving Behavioral Change Communication in Child Survival and Community Development Programs, Washington, DC: Food for the Hungry. The guide can be downloaded at: [http:](http://barrieranalysis.fhi.net/annex/Barrier_Analysis_Facilitador_Guide.pdf)

[//barrieranalysis.fhi.net/annex/Barrier\\_Analysis\\_Facilitador\\_Guide.pdf](http://barrieranalysis.fhi.net/annex/Barrier_Analysis_Facilitador_Guide.pdf)

**Vea también el portal de internet de Food for the Hungry en Análisis de Barreras:** [http:](http://barrieranalysis.fhi.net/how_to/how_to_conduct_barrier_analysis.htm)

[//barrieranalysis.fhi.net/how\\_to/how\\_to\\_conduct\\_barrier\\_analysis.htm](http://barrieranalysis.fhi.net/how_to/how_to_conduct_barrier_analysis.htm)

**Nota:** en este portal se menciona el uso de las discusiones en grupos focales como una opción para realizar un Análisis de Barreras; sin embargo, basándose en su experiencia en el uso de la metodología en muchos países, Food for the Hungry (y

muchos de sus colegas que trabajan en salud y desarrollo) ya no recomienda este enfoque.

**Vea también el portal de la Academia de la Educación para el Desarrollo el Proyecto Change:** [http://www.changeproject.org/tools/xchangetools/tx\\_doer\\_nondoer\\_tool.html](http://www.changeproject.org/tools/xchangetools/tx_doer_nondoer_tool.html)

### Los Cuatro Principios del Análisis de Barreras

1. **Si una persona sabe lo que debe o no debe hacer, no necesariamente significa que lo hará o no lo hará.** Otros factores influyen nuestras decisiones. Tener conocimientos sobre un comportamiento es solamente un factor. Por lo general la gente aprende sobre un comportamiento mucho tiempo antes de que estén dispuestas a adoptarlo.

2. **El que una persona desee adoptar un comportamiento, NO significa que ella/él lo harán.** Algunas veces nos bloqueamos y no podemos hacer lo que queremos y sabemos que debemos (p.ej., por falta de tiempo, dinero). Además la gente por lo general no busca ayuda (p.ej., de los amigos, proveedores de salud, Dios) para resolver un problema o cambiar un hábito.

3. Mucha veces tratamos de aumentar el nivel de TEMOR que la persona siente para hacer que él/ella realicen una acción preventiva. **Sin embargo muchas veces el problema es que se tiene demasiado miedo y no muy poco miedo a la enfermedad o al problema.** Por ejemplo hablamos del peligro de la diarrea para convencer a una persona a usar la letrina. Sin embargo hay veces que *demasiado miedo puede impedir a las personas hacer algo.*

4. **Muchas de las acciones en las que la gente se involucra que mejoran la salud NO necesariamente las hacen por razones de salud.** Es posible animar a una persona a hacer algo que mejora su salud por razones que no están dirigidas a mejorar su salud ((p.ej., lavarse con jabón para oler mejor). Necesitamos encontrar razones que motiven (o que motivarían) a la gente a hacer algo que mejorará su salud (o bienestar).

### Siete Pasos del Análisis de Barreras

- 1. Defina la meta, Comportamiento y Grupo prioritario** -Lo que desea que suceda como resultado de su estrategia BC. Por ejemplo "aumentar el porcentaje de niños menores de cinco años bien nutridos en la comunidad", "aumentar el número de mujeres que reciben cuidados prenatales en el primer trimestre del embarazo", etc.
- 2. Desarrolle la Pregunta sobre el Comportamiento** -Esta pregunta o preguntas le ayuda a determinar si su encuestado es un Hacedor o No-Hacedor. Por ejemplo, "¿qué le dio de comer a su bebé en las últimas 24 horas?" "¿Qué hace después de limpiar a un bebé que ha defecado?" "¿...antes de preparara comida?" Los investigadores deben ser consistentes en como definen Hacedores y No-Hacedores.
- 3. Desarrolle Preguntas sobre Determinantes y un Cuestionario para Pre-test** - identifique 1-2 preguntas para cada categoría de determinante (vea la Guía para Facilitadores de AB, pp. 65-66) y prepare el cuestionario/guías de codificación con respuestas potenciales. Pruebe el cuestionario en algunos miembros del grupo prioritario.
- 4. Organice la Recolección de Información** - Haga una lluvia de ideas sobre dónde puede encontrar a los Hacedores y No-Hacedores. Pida autorización de las autoridades apropiadas (líder comunitario, dirigente de la clínica, etc.) Practique a entrevistar colegas utilizando el cuestionario. Haga suficientes copias de los cuestionarios. Haga arreglos para el transporte y el local dónde se va realizar la entrevista.
- 5. Recolecte la información de campo para el Análisis de Barreras-** Realice por lo menos 60-85 entrevistas individuales de los miembros del grupo prioritario que hacen con regularidad el comportamiento que quiere promover (los Hacedores") y 60-85 entrevistas con los "No-Hacedores." Escriba las respuestas en el cuestionario. Especifique cualquier "otra" respuestas (escribala en las palabras del entrevistado).
- 6. Organice y Analice los Resultados** -Una vez haya completado las entrevistas, organice y analice los resultados. Prepare la guía de codificación. Utilice el mismo denominador para cada una, compile los resultados de los otros miembros del equipo y calcule los porcentajes Hacedores y No-Hacedores en la guía de codificación. Compare las respuestas de los Hacedores y No-Hacedores para cada pregunta/respuesta. ¿Dónde están las brechas más grandes entre los porcentajes de Hacedores y No-Hacedores para la misma respuesta?
- 7. Utilice los Resultados del Análisis de Barreras** -Esta es la parte más importante. Después de analizar su información, ¿qué cambios debe hacer en el diseño de su programa, en que factores clave debe enfocar sus actividades? ¿Qué mensajes debe usar y como debe dirigirse a los grupos influyentes? También deberá decidir cómo va a monitorear los cambios en las determinantes durante la vida del proyecto.



Tarea 11 Hojas de trabajo 3  
Muestra de Preguntas para el Análisis de Barreras\*

<b>Determinantes</b>	<b>Preguntas para el Análisis de Barreras</b>
Consecuencias Positivas Percibidas	¿Cuáles son las ventajas/beneficios de alimentar su bebé sólo con leche materna durante los primeros 6 meses?
Consecuencias Negativas Percibidas	¿Cuáles son las desventajas o consecuencias negativas (inconveniencias) de sólo amamantar?
Normas Sociales Percibidas	¿Quién aprobaría/apoyaría su comportamiento si usted diera solamente leche materna a su bebé durante los primeros 6 meses? ¿Quién la desanimaría de dar solamente leche materna? ¿Es un comportamiento aceptable en su comunidad dar solamente leche materna?
Auto Eficacia Percibida	¿Qué facilitaría que usted le diera solamente leche materna a su bebé menos de 6 meses? ¿Qué lo dificulta?
Susceptibilidad Percibida	¿Si su bebé no tomara solamente leche materna cree que podría enfermarse? ¿Podría pasarle algo malo?
Severidad Percibida	¿Qué tan serio es que los bebés se enfermen o les de diarrea?
Eficacia Percibida de la Acción	¿Previene la diarrea u otras enfermedades dar sólo leche materna a su bebé?
Claves para la Acción	¿Puede acordarse de dar solo leche materna a su bebé? ¿Puede acordarse de no dar otras cosas?
Voluntad Divina Percibida	¿Es la voluntad de Dios que los bebés les de diarrea y otras enfermedades?

\*Vea también el Anexo 6, pp. 94-100 de la Guía de Facilitadores de AB.

## Tarea 11 Hoja de Trabajo

Grupo No. \_\_\_\_\_

### Desarrollando Preguntas sobre determinantes para el Análisis de Barreras

- 1) En su grupo, desarrolle 2 preguntas apropiadas para cada categoría de determinantes que se le asignaron.
- 2) Haga una lluvia de ideas sobre las posibles respuestas para cada pregunta

**COMPORTAMIENTO IDEAL:** \_\_\_\_\_

**GRUPO PRIORITARIO:** \_\_\_\_\_

**PREGUNTA SOBRE COMPORTAMIENTO:**

Determinantes	Análisis de Barreras Preguntas	Respuestas posibles
Susceptibilidad Percibida		
Severidad Percibida		
Eficacia Percibida de la Acción		
Auto Eficacia Percibida		
Normas Sociales Percibidas		
Voluntad Divina Percibida		
Consecuencias Positivas percibida		
Consecuencias negativas percibidas		
Claves para la Acción		

## **Tarea No.12: Preparación y Práctica - Conduciendo la Encuesta de Hacedor/No-Hacedor**

Objetivos Basados en Logros: al finalizar esta Tarea, los participantes habrán:

- Finalizado las preguntas de Hacedor/No-hacedor
- Evaluado un juego de roles sobre técnicas de entrevista
- Elaborado una lista de lo que se debe hacer y no hacer durante una entrevista
- Practicado como hacer las preguntas del cuestionario
- Discutido la logística y detalles del trabajos de campo
- Realizado el trabajo de campo

Tiempo: 1 hr 45 min de preparación y 4-6 hr para el trabajo de campo (dependiendo del tiempo de viaje de ida y vuelta al sitio de trabajo)

Materiales:

- Rotafolio con los nombres de los miembros de cada equipo
- Técnicas específicas de entrevista escritas en un papel para el juego de roles (3-4 técnicas que se pueden mejora, vea la nota abajo)
- Rotafolio con el cuadro T de "Hacer" "No hacer"
- Computadora, impresora y papel, y engrapadora
- Copias del cuestionario (suficientes copias para cada equipo)
- Papel en blanco para hacer anotaciones para cada grupo
- Logísticas (carros para transportar a los participantes al sitio de práctica; refrescos para los participantes de acuerdo a las normas del proyecto)

Notas para el Facilitador:

Paso3: Si termina el cuestionario el día antes o antes del almuerzo de hoy, pida 3 voluntarios para que le ayuden a presentar el juego de roles. Deles una copia del cuestionario tan pronto esté disponible y explique que le gustaría demostrar algunas técnica de entrevistar (pídeles a los voluntarios que hagan casi todo correctamente, pero que muestren unas 3-4 técnicas que pueden ser mejoradas pero que no es fácil para los participantes identificar p.ej. guiando, no establecer contacto visual, etc.). Si el cuestionario no está listo antes del almuerzo, utilice la alternativa del Paso 3 y haga con los participantes una lluvia de ideas sobre buenas y malas técnicas de entrevista.

Los facilitadores deben consultar con personal de país o proyectos para formar los equipos de campo. Por ejemplo, sería más útil emparejar a personal del proyecto con un representante de una entidad asociada al proyecto; y para propósitos de asesoría, es mejor emparejar un entrevistador sólido con uno que tiene menos experiencia.

## Pasos

### 1. Introducción (5 min)

Explique que ahora que hemos desarrollado nuestras preguntas para la encuesta Hacedor/No-Hacedor (HNN), debemos revisarlas con todo el grupo. Después hay que traducirlas al idioma local para poder utilizar las mismas preguntas con exactamente las mismas palabras.

### 2. Revisando el cuestionario (35 min)

- a. Divida los participantes en pares para realizar la HNN en el campo (de acuerdo al rotafolio) y distribuya un borrador del cuestionario a cada equipo.
- b. Trabajando con todo el grupo, lea en voz alta cada pregunta y pida a los participantes que le digan si esta clara. *¿Hay términos que podrían estar confusos? ¿Hay alguna forma más simple de hacer la pregunta?* Pida a los equipos que compartan términos o palabras que piensan que pueden mejorarse y pida a todos que hagan los cambios en sus propias copias de los cuestionarios.
- c. Enfatice: Cuando usted realice un AB o un HNN en la zona de su proyecto, antes que nada debe probar su cuestionario con gente similar a las de su grupo prioritario - esto le asegurará que las preguntas las comprenderá con facilidad su grupo prioritario. Para ahorrar tiempo, no vamos hacerlo durante el taller; sin embargo es un paso muy importante.
- d. Pregunta por pregunta, pida a los participantes que le digan exactamente como harán la pregunta en el idioma local y lleguen a un consenso sobre la traducción. Si es posible, consiga a alguien que habla bien el idioma, y lo escribe con precisión, para que introduzca en el cuestionario la traducción al idioma local en que todos estuvimos de acuerdo. Tan pronto el cuestionario este finalizado tanto en el idioma, imprima suficientes copias para el trabajo de campo.

### 3. Técnicas Para Entrevistar (45 min)

- a. Diga a los participantes que no es suficiente que el cuestionario esté correcto. Las técnicas para entrevistar también deben ser las apropiadas.
- b. Invite voluntarios a un juego de roles para demostrar las técnica para entrevistar (vea las Notas para el Facilitador). Diga a los participantes que el juego de roles es para ayudarlos a identificar técnicas de entrevista positivas.

- c. De gracias a los voluntarios y pida que algunos participantes comenten sobre los ejemplos de técnicas de entrevistar efectivas que pudieron observar. Anótelas en el rotafolio bajo "Hacer."
- d. Pida a los participantes que mencionen errores comunes que un entrevistador puede cometer. Anote estos en el rotafolio bajo "No Hacer."

Alternativa: Si el cuestionario no está listo para el juego de roles, pase por alto los Pasos 3b hasta el 3d y pregunte si alguien tiene experiencia realizando encuestas. Si hay algunos, pídeles que nos den ejemplos de cosas que debemos y no debemos hacer en una entrevista y haga una lista en el rotafolio utilizando un cuadro T. Continúe con el paso 3d.

e. Ofrezca las siguientes sugerencias, si no las han mencionado los participantes:

- Preséntese de forma apropiada utilizando los saludos acostumbrados en la zona.
  - Pregunte al entrevistado si está dispuesta/o a participar en la encuesta.
  - Trate de encontrar un lugar tranquilo donde llevar a cabo la entrevista, sin ser molestados o escuchados.
  - Determine desde el principio si la persona es miembro del grupo prioritario, si no, de las gracias y pase a la siguiente persona
  - Haga preguntas para determinar si son Hacedores o No-Hacedores (haga preguntas abiertas para determinarlo; por ejemplo, "¿qué le dio a su bebé en las últimas 24 horas?" en vez de "¿solamente le da a su bebé leche materna?" o "¿Cuántas visitas hizo a la clínica durante su último embarazo?" en vez de "¿Hizo 4 visitas prenatales durante su último embarazo?")
  - Hable en voz alta y con claridad.
  - Haga contacto visual apropiado.
  - Anime/agradezca a los participantes por sus respuestas (Muestre respeto por cada respuesta que le dé).
  - Llame al niño por su nombre cuando haga preguntas relacionadas con los hijos/as menores de cinco años
  - Sea consistente con la pregunta, repítala despacio si el entrevistado no contesta; no interprete la pregunta.
  - Diga "¿algo más?" si la pregunta tiene más de una respuesta.
- f. Explique que ahora ensayaremos cómo incorporar estas técnicas en nuestra práctica de entrevistar haciendo un juego de roles. Con su misma

pareja haga un juego de roles de una conversación entre entrevistador y entrevistado. Asegúrese de que ambos tengan oportunidad de practicar ambos roles.

- g. Mientras se están haciendo los juego de roles, el facilitador debe circular y asegurarse de que se están reforzando las técnicas efectivas y las que no lo son se están mejorando.

#### 4. Instrucciones para el trabajo de campo y preguntas (20 min)

- a. Muestre el rotafolio indicando que participantes han sido asignados para trabajar juntos en los equipos de campo.
- b. Con el grupo completo, explique el sitio de la encuesta y explique porque se escogió este sitio. Explique qué encontraran los participantes al llegar al lugar (las entrevistas ¿se llevaran a cabo de casa en casa?, o ¿alguien se ha anticipado yendo a "organizar" las mujeres para que estén listas en un solo lugar?) Explique cómo los participantes llegarán al sitio y cuando partirán. Discuta los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo, que materiales tendrá cada uno, etc. Responda a cualquier pregunta que surja.
- c. Recuerde a los participantes;
  - Como esta es una "práctica de AB y HNH," no nos concentraremos en el número apropiado para el tamaño de la muestra, si no en tratar de comprender mejor y practicar la metodología. Para los propósitos de nuestro trabajo de campo, cada equipo debe tratar de intervenir por lo menos 5 Hacedores y 5 No-Hacedores. Si termina temprano, antes de la hora asignada para que recojan y ya ha revisado y organizado sus notas, por favor trate de entrevistar a más personas.
  - Por favor roten los roles para que cada quien tenga oportunidad de practicar ser el entrevistador y el anotador.
  - Por favor (ambos miembros del equipo) después de cada entrevista revisen sus cuestionarios para asegurarse de que sean precisos y legibles.
  - Cuando hayan completado sus entrevistas, organizado y revisado sus cuestionarios, regresen a tiempo al lugar donde les van a recoger (si el tiempo lo permite siéntanse con libertad de hacer más entrevistas).

## Evaluación Diaria - Día 3

*Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y brínden sus ideas sobre cómo mejorar estas sesiones.*

### A. Sesión 11 - La Encuesta de Análisis de Barreras

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2 3	4 5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### B. Sesión 12 - Preparación y práctica - Realizando la Encuesta Hacedor/No-hacedor

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2 3	4 5

Sugerencias para mejorar la Sesión

C. La cosas más útil de hoy:

D. Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:

# Cuarto Día



## Tarea No.13: Como Recopilar y Analizar la Información

Objetivos Basados en Logros: al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Revisado y organizado los resultados de su trabajo de campo
- Desarrollado una guía de codificación basada en las respuestas que recibieron en el trabajo de campo
- Recopilado las respuestas en una hoja de conteo resumen
- Analizado las diferencias más grandes entre Hacedores and Non-Hacedores

Tiempo: 1 hr 30 min

Materiales:

- Hojas de rotafolios preparadas de antemano (una para cada determinante) con columnas para codificar y contar (para un ejemplo ver la Tarea 13 Hojas de trabajo 1 )
- Un cuestionario completo
- Tarea 13 Hojas de trabajo 1: Guía de Codificación/Hoja de Conteo, para los participantes
- 2 calculadoras portátiles
- Opcional: Muestras de Hojas de Información para el Análisis de Barreras que están en la Carpeta de Materiales de Referencia

Notas para el Facilitador:

Siente a los participantes en mesas situadas en círculo para todos se puedan ver y todos puedan ver fácilmente al facilitador.

### Pasos

1. Introducción (5 min)
  - a. Recuerde a los participantes donde estamos en los siete pasos del Análisis de Barreras [Respuesta: Paso 6: Organice y analice los resultados del Análisis de Barreras.]
  - b. Pida a los participantes que revisen sus cuestionarios y que se aseguren que sus notas son legibles.
2. Como Organizar los Cuestionarios para la Tabulación (10 min)
  - a. Pida a los participantes que quiten todo de las mesas para hacerle lugar a los cuestionarios.
  - b. Pida a los participantes que identifiquen a los Hacedores y No-Hacedores y que escriban "H y NH" arriba de cada página según sea el caso.

- c. Pida a los participantes que separen los cuestionarios de los Hacedores de los cuestionarios de los No-Hacedores y que lo pongan en pilas separadas.
  - d. Recoja las pilas de Hacedores y No-Hacedores y luego distribuya el cuestionario de los Hacedores a la mitad de los participantes y los cuestionarios de No-Hacedores a la otra mitad. (Participantes con cuestionarios "Hacedores" en un lado del círculo y los participantes con cuestionarios "No-Hacedores" en el otro lado del círculo). Habrá varios cuestionarios por participante. Los participantes deben situar los cuestionarios de manera que sea fácil leer las respuestas a la primera pregunta de cada cuestionario al mismo tiempo.
  - e. Cuente y registre el número total de cuestionarios de Hacedores y los No-Hacedores en el rotafolio.
3. Como Tabular los Resultados de la Encuesta (50 min)
- a. Exhiba la Guía de Codificación/Hoja de Conteo en el rotafolio y explíquelo a los participantes. Explique que ahora vamos a tabular a mano todos los resultados de la encuesta que realizaron. Pida un voluntario para que le ayude a calcular los porcentajes.
  - b. Empiece con la primera pregunta. Pida a los participantes que vean los cuestionarios frente a ellos y que lean (en silencio) las respuestas, buscando respuestas similares. Pida a los participantes que digan en voz alta cualquier respuesta que más de un encuestado mencionó en sus cuestionarios. Después pregunte si algunos otros participantes tienen encuestas con respuestas similares (levantar las manos). Pónganse de acuerdo en una frase corta que represente la respuesta - el código - y cuál de las otras respuestas similares deberían ser incluidas en este "código".
  - c. Escriba los códigos de las respuestas frecuentes en líneas separada en la Hoja de Conteo bajo la pregunta correspondiente de la determinante para crear una versión de la respuesta. (P.ej. para el comportamiento: las mujeres embarazadas harán por lo menos 4 visitas prenatales durante el embarazo, posibles respuestas a la pregunta, "¿Cuales son las desventaja de...?" podría ser: "el Centro de Salud es muy lejos; mi esposo me pegaría si fuera; él piensa que me van a hacer las prueba sin mi consentimiento; no tengo dinero para ir; etc.")
  - d. Una vez que las respuestas más frecuentes se han escrito en la primera columna (A la izquierda) pida a cada participante que lea las respuesta del cuestionario (s) que tiene al frente y que le diga, mostrándole con los dedos, cuantos **Hacedores** dieron una respuesta igual o similar. Para cada respuesta

igual o similar ponga una marca en la columna de tabulación debajo de **Hacedores**. Hagan lo mismo para los **No-Hacedores**. (Si un miembro del equipo encuentra "otra" respuesta escríbala en esa línea y ponga una marca en la columna correspondiente - Hacedor o No-Hacedor - de la Hoja de Conteo.)

- e. Basándose en el número de Hacedores y No-Hacedores que contaron al principio de la sesión saquen los porcentajes para cada respuesta y regístrelo en el rotafolio antes de proseguir con la siguiente determinante.
- f. Repita el proceso hasta que cada respuesta de cada determinante se ha codificado y contado para ambos Hacedores y No-Hacedores y se ha calculado los porcentajes.

**Nota:** Como los errores en el conteo son comunes, especialmente al principio, los facilitadores también pueden hacer el conteo en un cuaderno (donde las correcciones son más fáciles) en vez de en rotafolio. El conteo final para cada respuesta se escribirá después en el rotafolio para que todos lo vean y puedan calcular los porcentajes.

Si hay tiempo en el horario del taller pase los resultados de la encuesta a una Hoja de Conteo computarizada e imprima copias para cada participante. Si no, entonces revise los resultados viéndolos en las hojas de rotafolios.

#### 4. Analizando los Resultados (30 min)

- a. Una vez la Guía de Codificación/Hoja de Conteo está completa y se ha calculado los porcentajes, explique que las respuestas que muestran las brechas mayores entre Hacedores y No-Hacedores revelan las áreas en las que el proyecto debe trabajar - estas se consideran la determinantes más poderosas.
- b. Pida a los participantes que identifiquen las brechas más grandes entre Hacedores y No-Hacedores. Pregunte: ¿hay algunas brechas que no tienen sentido? (P.ej. barreras mencionadas por Hacedores que en realidad no les impedían nada) ¿Cuáles? Pregunte si alguno de los participantes puede decirnos que nos indican estos resultados sobre nuestros factores clave (si es necesario de un ejemplo tomado de la información).
- c. Termine explicando que hay una forma más sofisticada y válida de identificar que respuestas son más significativas. Esta es calculando los "valores de p". Los valores-P se pueden calcular yendo al siguiente portal de internet:

[http://www.youshare.com/view.php?file=BA\\_Results\\_Reporting\\_Tabulatio.zip](http://www.youshare.com/view.php?file=BA_Results_Reporting_Tabulatio.zip) y bajando la hoja de Excel. Después solo tiene que entrar los totales de Hacedores y No-Hacedores, los códigos y su conteo para cada respuesta y el programa automáticamente le calculará las diferencias, la proporción de inconsistencias, y resaltará los resultados estadísticamente significativos mostrándonos los "valores de p". Cuando estemos haciendo esto en nuestro proyecto debemos calcular los "valores-p" para revisar resultados estadísticamente significativos.

**Nota:** Si durante el taller no se tiene tiempo de utilizar la hoja de Excel o su cantidad de Hacedores y No-Hacedores que obtuvo en la práctica es muy pequeña ( $n < 10$ ), puede ser difícil ver diferencias grandes entre Hacedores y No-Hacedores.

En este caso, después de intentar completar los pasos a y b, los facilitadores pueden utilizar las hojas con cifras que hay en la Carpeta de Materiales de Referencia para ayudar a los participantes a aprender a analizar la información. Para utilizar estos juegos de cifras, pida a los participantes que revisen y discutan la información y decidan que significa (refiérase a los Pasos a y b). Discuta que decisiones programáticas el personal del proyecto puede hacer basándose en la información.

## Tarea 13 Hoja de Trabajo 1/Rotafolio

Ejemplo de Hoja de Conteo de Resultado para la encuesta Hacedor/No-Hacedor

### COMPORTAMIENTO IDEAL:

Resultados de la Investigación	Columna de Tabulación	Hacedores %	Columna de Tabulación	No-Hacedores %
<b>Consecuencias Positivas-Ventajas Percibidas</b>				
<b>Consecuencias Negativas - Desventajas Percibidas</b>				
<b>Auto Eficacia Más Fáci Percibida</b>				
<b>Auto Eficacia Más difícil Percibida</b>				
<b>Normas Sociales Aprueba/Apoyo Percibados</b>				
<b>Normas Sociales Desaprueba/no apoya Percibidas</b>				

## Tarea No.14: Nuestro Marco DCC Parte 2: Cómo Identificar los Determinantes y los Factores Clave

Objetivos basados en Logros: Al finalizar la, los participantes habrán:

- Revisado un juego de información de del AB o de la Encuesta HNH
- Identificado las determinantes para su comportamiento y grupo prioritario
- Identificado el grupo Influyente
- Escrito 3 - 4 factores clave prioritarios relacionados con las determinante que identificaron para sus Marcos DCC
- Tiempo: 1 hr 15 min

Materiales:

- El Marco DCC parcialmente terminado de cada equipo
- Marcos en blanco extra
- Información de la encuesta (real o imaginaria)
- Tarea 14 Hojas de trabajo 1 con instrucciones para la sesión

Notas para el facilitador:

Si para usar en esta sesión no tiene información real puede utilizar la Tarea 13 Hojas de trabajo 1 para crear información imaginaria para cada comportamiento y grupo prioritario seleccionado en la Tarea No.7.

### Pasos

1. Pida a los participantes que se sienten con los grupos DCC que se les asignaron en la Tarea No.7; devuelva las copias maestras de los marcos DCC a cada grupo.
2. Reparta información de los resultados de la encuesta (real o imaginaria); explique que esta es la información de su grupo prioritario y esta muestra los resultados de su encuesta HNH.
3. Distribuya la Tarea 14 Hojas de trabajo 1 con las instrucciones para esta sesión. Lean en voz alta y revisen. Responda cualquier pregunta. Enfatique que cada grupo debe utilizar la información que se le proporcionó para identificar las determinantes y los factores clave.
4. Deje que los grupos trabajen en sus marcos DCC Framework; circule para brindar ayuda cuando sea necesaria.
5. Recoja los marcos DCC ya terminados para revisarlos en la siguiente sesión.

## Instrucciones - Cómo trabajar en nuestros Marcos DCC

### Identifique Determinantes y Factores Clave

Su equipo tiene un sólo comportamiento que promover con un solo grupo prioritario. Van a trabajar juntos para:

- (A) Identificar las determinantes más importantes que se relacionan con ese comportamiento y con ese grupo prioritario de la información que se les dio;
- (B) Proponga algunos factores clave que usted cree que son los más importantes para ayudar a este grupo a adoptar ese comportamiento;
- (C) Identifique el grupo influyente.

Los siguientes pasos le ayudaran a organizar su tiempo:

1. **Revise la información** que está en la Guía de Codificación/Hojas de Conteo para su comportamiento y grupo prioritario.
2. **Identifique** las respuestas en que **las brechas** entre Hacedores y No-Hacedores tienen más de 20 - 30 puntos en porcentaje o donde han calculado una diferencia utilizando valor p.
3. **Identifique** las 2-3 determinantes que son las más importantes y las circula en su Marco DCC.
4. Tomando como referencia la sesión de cómo escribir factores clave, **escriba ahora 1-2 factores clave** para cada uno de los determinantes más importantes en la columna "Factores Clave" del Marco DCC de su equipo.

## Evaluación Diaria - Cuarto Día

*Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y brínden sus ideas sobre cómo mejorar estas sesiones.*

### A. Trabajo de Campo - Realizando una encuesta Hacedor/No-Hacedor

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### B. Sesión 13 - Recopilación y análisis de la Información

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### C. Sesión 14 - Nuestro Marco DCC Parte 2: Como Identificar las Determinantes y factores Clave

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

D. La cosa más útil de hoy:

E. Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:



# Quinto Día

## Tarea No.15: Dinámica - Sillas Musicales

Objetivos basados en logros: al finalizar la tarea los participantes habrán:

- Revisados los conceptos clave del Tercer y Cuarto Día
- Revisado el programa y objetivos para el Quinto Día

Tiempo: 30 min

Materiales:

- Estéreo y músicaailable
- Tiras de papel doblada con preguntas de repaso escritas en ellas ( el facilitador debe preparar las preguntas de antemano)
- Horario y objetivos del día

### Pasos

1. Pida a los participantes que formen un círculo con sus sillas y que se paren dentro del círculo.
2. Explique, "Voy a repartir estas tiras de papel con preguntas de repaso a algunos/as de ustedes; por favor repártanlas al/la colega que está a su lado, al mismo tiempo baile al compás de la música - esto requiere un poco de coordinación, ideben continuar bailando y haciendo circular los papeles!".
3. Antes de empezar la música quite una silla del círculo.
4. Espere unos cuantos minutos y pare la música. La persona que se quede sin silla debe contestar la pregunta (si él/ella no tienen tira de papel, puede escoger uno de los colegas sentados).
5. Quite 2-3 sillas cada vez y acorte los intervalos de música hasta que todas las preguntas se han contestado. Si las respuestas son incorrectas o están incompletas, pide a que los demás participantes ayuden a su compañero/a.
6. Revise con los participantes el horario y los objetivos del día.
7. Revisen la evaluación del tercer y cuarto día para hacer cualquier ajuste que sea necesario.

## Tarea No.16: Grupos de Retroalimentación - I

Objetivos basados en logros: Al finalizar la tarea, los participantes habrán:

- Revisado los Marcos DCC de los otros participantes
- Brindado retroalimentación constructiva sobre los marcos DCC de los demás

Tiempo: 1 hr 15 min

Materiales:

- Rotafolio con formas de brindar retroalimentación constructiva (ver bajo en el Rotafolio 1)
- Versión en rotafolio del Marco DCC de cada grupo pegado a la pared
- Rotafolio con Preguntas de Repaso (ver abajo en el Rotafolio 2)

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Explique que ahora vamos a beneficiarnos de las revisiones y retroalimentación de nuestros colegas sobre nuestros marcos DCC. Explique que esta es una buena forma de mejorar nuestras estrategias DCC y asegurarnos de que todo está claro. Pero antes de empezar queremos introducir una nueva forma de dar retroalimentación constructiva y darles algunas preguntas para retroalimentación.

#### 2. Retroalimentación Constructiva y Preguntas para Retroalimentación (10 min)

- a. Revise con todo el grupo el proceso que vamos a seguir para dar retroalimentación constructiva (escrito y oral) refiriéndose al rotafolio. Responda preguntas.
- b. Enfatice que cuando damos sugerencias los participantes deben comenzar su oración con "¿Qué le parece si...?" o "Que tal si...". Para concentrarnos en lo positivo y evitar explicaciones innecesariamente prolongadas, los que reciben la retroalimentación no deberán justificar o defender sus elecciones, solamente dar las gracias.
- c. Revise las Preguntas (en el rotafolio) y conteste las preguntas de los participantes.

#### 3. Repaso de los DCC 1 hr

- a. Cada grupo pegará sobre la pared su Marco DCC y la información que utilizaron para identificar los determinantes.
- b. Cada grupo examinará el Marco DCC de cada uno de los otros en intervalos de

15 - 20 minutos, y dará retroalimentación escrita respondiendo a las Preguntas de Repaso siguiendo las guías para la retroalimentación constructiva. Cada grupo dará retroalimentación constructiva sobre cada Marco DCC.

- c. Pida cada grupo que pegue al lado de su Marco DCC o en la mesa al par de la hoja modelo de Marco del grupo una "hoja de retroalimentación/sugerencias" (con el número o nombre del grupo). Las hojas de sugerencias se pondrán cerca de los Marcos en el pared o en la mesa para que los grupos las lean a medida que circulan alrededor de la habitación.
- d. El facilitador tomará el tiempo y dirá a los grupos cuando pasar al siguiente Marco, asegurándose de que cada grupo revise cada marco.
- e. Una vez los grupos hayan terminado de darse retroalimentación invíteles a regresar a sus sitios y leer los comentarios de sus colegas. Pida a unos cuantos voluntarios de diferentes grupos a compartir las sugerencias que les parecen más útiles o pedir que les aclaren comentarios.

## Tarea 16 Rotafolio 1 - Cómo Dar Retroalimentación Constructiva

La persona que retroalimenta dice:

¿Qué le parece si...?

o

¿Qué tal si...?

Las personas que reciben los comentarios dicen - ¡Gracias!

---

## Tarea 16 Rotafolio 2 - Preguntas de Revisión- I

❖ ¿Qué está bien en el plan?

¿Cómo podríamos mejorar el plan? "¿Qué tal si...? ¿Qué le parece si...?"

- ¿Qué tan clara está la descripción del grupo prioritario?
- ¿Qué tan bien definido está el comportamiento?
- ¿Apoya la información de la encuesta HNH la selección de las Determinantes?
- ¿Qué tanto se relacionan los factores clave con las determinantes?
- ¿Qué tan bien redactados están los factores claves?

## Tarea No.17: Cómo va a seleccionar las Actividades del Proyecto

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Identificado la lista de actividades que podrían utilizarse para modificar las diferentes barreras y factores influyentes de los grupos prioritarios.
- Revisado el concepto que el Cambio de Comportamientos con frecuencia necesita más que incrementar conocimientos.
- Aplicado criterios de selección para precisar si una actividad es o no la apropiada.
- Evaluar a que parte del proceso del Cambio de Comportamientos planificado está enfocada una actividad.

Tiempo: 1 hr

Materiales:

- Tarea 17 Hojas de trabajo 1: Preguntas de discusión para los grupos de trabajo
- Tarea 17 Hojas de trabajo 2: Una Lista de Criterios de Selección para las Actividades
- Tarea 17 Hojas de trabajo 3: Más allá de la Concientización
- Notitas adhesivas (post-its) (debe dársele a cada mesa una pila 3-4 diferentes colores)

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

En el marco grande de DCC en la hoja de rotafolio muestre a los participantes el lugar de las "Actividades." Explique que vamos a aprender cómo seleccionar las actividades más efectivas para trabajar los factores clave que se identificaron en el Análisis de B.

#### 2. Ampliando la lista de actividades (20 min)

a. Explique que ahora estamos empezando a desarrollar el elemento del marco que requiere que usemos nuestra creatividad - las Actividades. Muchos de nosotros tenemos mucha experiencia en desarrollar e implementar diversas actividades, así que empezaremos por hacer una lluvia de ideas en parejas. Por supuesto que en muchos de nuestros proyectos es necesario realizar con nuestros grupos prioritarios capacitación y algún tipo de sesiones educativas, así que pensemos en otras actividades que podamos utilizar

además de estas ya comunes. ¿Qué actividades ha utilizado antes o ha oído que se utilizan además de las de capacitación o educación en salud? Piense especialmente en trabajar los factores clave. Ahora por favor trabaje con su compañero/a y formulen una lista de actividades diferentes a las de capacitación o educación para la salud.

- b. Pida a las parejas que se junten con otras para formar grupos pequeños; usen las notitas adhesivas de colores (post-its) para escribir diferentes actividades (una actividad por color). Pida a los grupos que identifiquen que determinante enfoca la actividad (acceso, políticas, auto eficacia, consecuencias percibidas, normas sociales percibidas, etc.) y en que parte del Proceso de Cambio Planificado pondría esta actividad.
  - c. Pida a los participantes que coloquen sus notitas adhesivas (post-its) en una hoja de rotafolio, agrupando sus ideas de actividades con otras similares que ya se han mencionado.
  - d. Pida un voluntario para que identifique algunas actividades mencionadas que son diferentes.
  - e. Solicite a los participantes que hagan preguntas y si les gustaría agregar explicaciones breves a sus actividades.
3. ¿Por qué escogeríamos estos tipos de actividades? Discusiones en Grupos Pequeños (30 min)
- a. Pregunte a los participantes: *¿Qué criterios de selección utilizan para escoger sus actividades?*
  - b. Diga los participantes que vamos a distribuir unos cuantas Guía de Trabajos que pueden incluir algunos de los criterios que usted mencionó (si no, debemos incluirlos); puede que haya criterios que usted no ha considerado antes.
  - c. Distribuya la Tarea 17 Hojas de trabajos 1-3: "Preguntas para Discusión en Grupos Pequeños", "Una Lista de Criterios de Selección", y "Más allá de la Concientización". Pida a los participantes que permanezcan en sus grupos y que revisen las hojas de trabajos.
  - d. Pida un voluntario de cada grupo que comparta sus observaciones sobre la utilidad de las hojas de trabajos y como respondieron a las preguntas de la Tarea 17 Hojas de trabajo 1 - "Preguntas de discusión en Grupos Pequeños". Responda las preguntas de los participantes.
4. Cierre (5 min)
- a. Finalice la sesión enfatizando que con frecuencia nos sentimos inclinados a

diseñar actividades que se concentran en aumentar conocimientos, pero las actividades serán más adecuadas y más efectivas como catalizadoras de los Cambio de Comportamientos a largo plazo si tenemos en mente en que etapa del cambio están las personas y cuáles son los factores clave.

- b. Anime a los participantes a utilizar su archivo de Hojas de trabajos cuando estén decidiendo que actividades serán las más adecuadas para trabajar los factores que están influenciado el Cambio de Comportamientos.



## Tarea 17 Hoja de Trabajo 1

### Preguntas de Discusión en Grupos Pequeños- Cómo seleccionar las Actividades Adecuadas

#### Instrucciones:

1. En su grupo pequeño revise las 2 Hojas de trabajos *Una lista de Criterios de Selección para Ayudarle a Seleccionar las Actividades Adecuadas y Más allá de la Concientización*.
2. Seleccione una de las actividades que alguien de su grupo mencionó en el ejercicio anterior o que se está utilizando en la actualidad en alguno de sus proyectos.
3. Con la ayuda de las siguientes preguntas, analice la selección de esta actividad de acuerdo a los criterios listados en los dos hojas de trabajos.

#### Preguntas:

1. ¿Cuál determinante(s) está dirigida la actividad?
2. ¿Cómo responde la actividad a la lista "Debe Tener"? ¿A cuántas de las categorías de "Debe Tener" responde la actividad?
3. ¿Cómo responde la actividad a la lista "Sería Bueno que Tuviera"? ¿Cuántas de las categorías de la lista "Sería Bueno que Tuviera" responde la actividad?
4. En base a la discusión de su grupo pequeño, ¿seleccionaría la misma actividad? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

### Una Lista de Criterios de Selección para Seleccionar Actividades

La siguiente lista de criterios está diseñada para ayudarle a llegar a un consenso sobre cuáles son las mejores actividades para trabajar los factores clave que seleccionaron. Posiblemente querrá añadir a la lista dependiendo del contexto de su intervención de Cambio de Comportamientos.

#### DEBE TENER

Para que su actividad sea exitosa debe incluir estos tres criterios. Si la actividad que propone satisface los tres criterios debe implementarla. Sin embargo, si uno de los tres criterios falta, escoja otra actividad.

**Factibilidad:** la actividad se puede implementar dentro del contexto ecológico y geográfico. Por ejemplo, reuniones diarias para madres con sus niños no son adecuadas en áreas con poblaciones enormemente muy dispersas.

**Receptividad del grupo prioritario:** la actividad es apropiada dentro del contexto social y cultural. Por ejemplo, no podremos llegar al grupo prioritario trabajando con personal médico para dar mensajes de salud en un área donde la mayor parte de las personas acuden a los curanderos tradicionales con problemas de salud.

**Relevancia respecto a la determinante:** la actividad enfoca directamente en la determinante del Cambio de Comportamientos. Por ejemplo, si la determinante del Cambio de Comportamientos es *acceso* a consultas prenatales de calidad y la actividad está dirigida a incrementar *el conocimiento sobre el control prenatal* el Cambio de Comportamientos no ocurrirá porque la actividad no se enfocó en la determinante.

#### SERÍA BUENO QUE TUVIERA

Para que la actividad tuviera éxito **SERÍA BUENO QUE TUVIERA** los siguientes criterios. No es necesario que satisfaga todos estos criterios, simplemente escoja los criterios más importantes dentro de su contexto.

**Costo Efectividad:** la actividad produce resultados óptimos para la cantidad de dinero que se invierte. Cuando hay que escoger entre múltiples actividades hay que elegir la actividad que con la que se obtenga los resultados con la menor cantidad de dinero.

**Alcance, Equidad, Cobertura:** el número de beneficiarios a quienes llega o cubre su actividad en forma equitativa. Escoja una actividad que tenga el potencial de llegar a un gran número de beneficiario incluyendo a los más vulnerables.

**Sistema de Entrega:** la actividad requiere de una inframarco funcional para ser efectiva. Por ejemplo, una campaña de inmunización no sería efectiva si no es posible montar la cadena de frío.

**Política del ministerio de salud:** la actividad es coordinada con la actual política el que el ministerio de salud tiene en el área. Si a la actividad no la favorece favorable el ambiente actual de la política, es importante abogar por un cambio de política antes de la implementación.

**Enfoca múltiples determinantes:** una sola actividad enfoca múltiples determinantes de Cambio de Comportamientos. Por ejemplo, una sesión de Desviación Positiva les enseña a las madres las *destrezas* y *auto eficacia* para preparar comidas accesibles para rehabilitar sus niños desnutridos, al mismo tiempo que enfoca las *normas sociales utilizando* alimentos diferentes a los considerados apropiados para los niños pequeños.

**Capacidad Organizativa:** la ONG o la comunidad tiene la capacidad de implementar la actividad. Por ejemplo, el uso de teléfonos satelitales para emergencias obstétrica no será muy eficiente si la comunidad u ONG no tiene la capacidad de mantener el sistema de comunicación.

**Recursos Disponibles:** la actividad requiere de recursos humanos o materiales específicos para ser efectiva. Por ejemplo, una estrategia de AIEPI no será exitosa en un área donde los establecimientos de salud son inaccesibles, el personal médico es escaso y no hay transporte.

**Economía de Escala:** la actividad puede ampliarse en forma costo efectiva. Por ejemplo, si una ONG tiene una red de promotores de salud comunitarios y el Gobierno se compromete a distribuir ivermectin, juntos pueden eliminar la "ceguera de río".

**Sostenibilidad:** la actividad contribuirá a sostener el cambio de comportamiento. Por ejemplo, distribuir MTI sin dar información al grupo prioritario sobre el mantenimiento de las MTI y/o sin tomar en cuenta la consecuencia negativa percibida de dormir bajo una MTI, no resultará en el uso permanente de MTI.

## **Más allá de la Concientización: Ejemplos de Actividades de Cambio de Comportamientos que no son de Comunicación**

### **Introduciendo un Nuevo Producto/Promoviendo un nuevo Artículo**

"Tippy Tap" En la evaluación de medio término en un proyecto de salud en Kenia, el personal observó grandes cambios en el lavado de manos antes de comer, pero no en los otros momentos críticos. Las madres accedían a lavarse las manos antes de comer, pero tenían tan poca agua que reportaron que era difícil lavarse las manos otras las demás veces, (auto eficacia relacionada a los recursos).

Así pues el personal de salud animó la promoción de Tippy Tap como una forma de conservar el agua, para facilitar realizar el comportamiento. (Tippy Taps son puestos de lavado de manos simples y económicos, fabricados con materiales accesibles y que no dependen del sistema de agua por cañería.)

- **Contenedores de agua mejorados** para agua para beber/cocinar (Haití)
- **Botellas pequeñas** que el personal llenan de nuevo con pequeñas cantidades de cloro para que la gente pueda tratar el agua que toma.
- **Estaciones para el lavado de manos** localizadas al para de la letrina y la "cocina" para aumentar el lavado de manos con jabón, en Madagascar.
- **PUR** (para purificar el agua)
- **Jabón** (para lavar las manos)
- **MTI** (para la prevención de la malaria)
- **Estuches para Condones** (para promover el sexo seguro)
- **Tazones o platos individuales** (en lugar de comer del plato familiar) para que la madre pueda asegurarse de que el niño recibe la cantidad necesaria de alimentos semi- sólidos.
- **Termos** (se les provee a los centros de salud para mantener frescos hasta el día siguiente las ampolletas abiertas)

### **Para aumentar acceso**

- **Aumentando/mejorando el abastecimiento de vacunas** a los centros de salud (para aumentar las inmunizaciones)
- **Aumentar el suministro de estuche para pruebas de VIH** a nivel de los centros de salud
- **La creación de puestos de consejería** privados alejados de otros clientes que esperan para aumentarla consejería de VIH (durante las visitas prenatales u otras ocasiones)

- **Oferta de micro préstamos** para comenzar pequeños negocios que venden jabón en los mercados locales
- **Abogar por los Cambios de Políticas:** convencer a las empresas productoras de jabón del sector privado o gubernamentales que apoyaran las iniciativas amigas de los niños a reducir o subsidiar precios o libre de impuestos; convencer a las clínicas que apoyen las iniciativas amigas de los niños (para motivar a las mujeres que dan a luz a dar lactancia materna exclusiva); motivar a las clínicas a eliminar la restricción de que no pueden abrir una ampollita de vacunas para inmunizar un solo bebé a la vez; trabajar con los empleadores a permitir descansos durante la jornada de trabajo para dar de mamar; trabajar con las escuelas para estipular que los niños deben ser vacunados para poder inscribirse en la escuela; convencer a los administradores de los hospitales que deben rechazar leches artificiales para bebés gratuitas y fomentar alojamiento conjunto; cambiar las leyes para que los huérfanos de SIDA puedan heredar la tierra de sus padres

### **Cambios Ambientales**

- **Capacitar la gente en asuntos legales** en las comunidades donde hay problemas de sexo coercitivo, etc. En estos casos, hay una serie de mensajes que se debe hacer llegar a la gente, pero además de esto se la debe instruir sobre sus derechos y ayudar a otros a obtener justicia.
- **Capacitar a las enfermeras a dar pastillas** contrario a dar siempre inyecciones
- **Promover valores:** algunas organizaciones (como FH) promocionan ciertos valores para tratar de ayudar a que el Cambio de Comportamientos ocurra. Por ejemplo, pueden promover que el valor que los hombres y las mujeres fueron creados a imagen de Dios y tienen el mismo valor o que la vida de cada niño/a es sagrada. Por ejemplo, en algunas culturas la palabra para mujer y para "herramienta" es la misma. En una cultura como esa es necesario ir más allá del comportamiento y llegar al nivel de los valores, si queremos el cambio ocurra. La meta es siempre el Cambio de Comportamientos, pero el nivel de la intervención será más profundo a nivel psicológico.
- **Negociar Prácticas:** los agentes de cambio son las madres, padres o niños/a que acceden a intentar algo nuevo por período específico de tiempo. Un ejemplo de Malawi: Los padres y los niños entre 8-11 años accedieron a hablar dos veces por semana durante tres meses sobre cuestiones sexuales y de salud reproductiva. Los padres y sus hijos recibieron capacitación inicial sobre cómo hablar entre ellos sobre temas delicados y se les dio un librito

para estimular la discusión. Las visitas de seguimiento que efectuaba el personal eran para saber cómo progresaban y animarles- no para comunicar nuevos mensajes. El resultado fue que cada grupo sintió que podían hablar unos con otros de mejor manera sobre temas cotidianos tanto como de los temas relacionados con el proyecto.

- **Utilizar juegos de roles** para practicar cómo negociar sexo seguro, o cómo hablar con el médico, o cómo hablar con los pacientes.

## Tarea No.18: Nuestro Marco DCC Parte 3: Como Seleccionar Actividades

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Repasado y revisado (si es necesario) Las 4 primeras columnas de su Marco DCC.
- Seleccionado las actividades que enfocan los factores clave en sus marcos.
- Aplicado criterios de selección específicos antes de escoger cada actividad para su marco.
- Descrito en detalle el contenido de sus actividades de manera que la relación entre estas y los factores clave es clara.
- Desarrollado una mezcla de actividades que en conjunto enfocan todos los factores clave e influyen en el comportamiento.

Tiempo: 1 hr

Materiales:

- Los marcos semi- completos de cada equipo con las sugerencias de los grupos de retroalimentación
- Copias extra de Marcos DCC en blanco
- Tarea 18 Hojas de trabajo 1: Instrucciones
- Opcional: Tarea 18 Hojas de trabajo 2: Plan de Comunicación
- Papel de rotafolio para la Tarea 18 - Actividades

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Durante esta sesión vamos a continuar el desarrollo de nuestros marcos DCC.

Por favor revise su trabajo hasta la fecha y decide si debe hacer más cambios; complete también la fila titulada "Actividades."

#### 2. Como planificar actividades - Sus Marcos DCC (55 min)

##### a. Reparta la Tarea 18 Hojas de trabajo 1 - "Instrucciones del Grupo de Retroalimentación"

Revise con los participantes y aclare la tareas (los participantes analizaran los factores clave que identificaron en la Tarea No.14 y los trasladaran directamente al Marco DCC de su equipo).

##### b. Pida a los participantes que identifiquen las actividades que consideran son las mejores para trabajar los factores clave basándose en el análisis de los criterios de selección en las hojas de trabajos que se distribuyeron durante la sesión anterior.

##### c. Explique que tendrán 55 min. Para trabajar con sus equipos y completar las

- actividades e incorporarlas en sus marcos.
- d. Pida a los equipos que los muestren en el rotafolio o que entreguen sus marcos individuales una vez hayan terminado la tarea.
  - e. Recoja las copias maestras de los marcos DCC de los grupos ya completadas y revisadas.
  - f. (Opcional) Distribuya y discuta la Tarea 18 Hojas de trabajo 2 - "Ejemplo de Plan de Comunicación." Conteste las preguntas de los participantes y de un ejemplo para cada columna. Pregunte a los participantes, *¿Cuándo y cómo usará esta herramienta durante su proceso de Diseñando para el Cambio de Comportamientos?* [Respuesta: Debe utilizarse solamente si como parte de la estrategia y sus determinantes, factores clave y criterios de selección de actividades se ha identificado actividades de comunicación.]



## Tarea 18 Hoja de Trabajo 1

### Instrucciones para el Grupo de Retroalimentación

1. Revise la información de sus hojas resumen y las determinantes y factores clave que escogió (de la Tarea No.14).
2. Por cada factor clave seleccione y describa brevemente la actividad que emprenderá para reforzar los beneficios, remover o disminuir barreras, o de alguna manera trabajar en el factor clave.

#### Ejemplos:

Comportamiento: Las madres lleven a sus niños para que sean vacunados

Factor clave:

- aumentar la capacidad de la madre de la madre para recordar cuándo deben ser vacunados;
- aumentar la comprensión de la importancia de las vacunas;
- aumentar la habilidad de la madre de leer la tarjeta de vacuna de su niño/a
- aumentar la "imagen" de que los buenos padres tendrán a sus hijos con el esquema de vacunas completo a los 12 meses de edad

#### Actividades:

- a. Sesiones de consejería individuales: Los trabajadores de Salud describen la importancia de volver a la próxima inmunización, le preguntan a la madre que barreras le impiden volver, le ayudan a encontrar una solución a las barreras, le ayudan a pensar en un sitio seguro donde ella puede guardar la tarjeta de vacunación, le recuerdan que traiga siempre la tarjeta de vacunación.
  - b. Los Trabajadores Comunitarios de Salud y los miembros del comité llevan registros de vacunación de los niños < 2 de la comunidad y recuerdan a los padres en visitas domiciliarias la necesidad de vacunar sus hijos.
  - c. En anuncios por la radio se recuerda a las madres traer de nuevo a sus hijos para inmunización, traer la tarjeta de vacuna, se describe a la "buena madre," muestra el interés del padre en la inmunización.
3. Asegúrese que han seleccionado una mezcla de actividades que:
    - a. Llega a suficientes personas de los grupos prioritario e influyente
    - b. Hace una llamada a la acción clara para cada grupo
    - c. Trabaja todos los factores clave
    - d. Minimiza las barreras
    - e. Funcionan bien juntas
    - f. Entra bien en el presupuesto

## Tarea 18 Hoja de Trabajo 2

### Ejemplo de Plan de Comunicación

<b>Grupo prioritario</b>	<b>Mensaje (Contenido del Comportamiento /Verbo Activo+ Motivador/Barreras)</b>	<b>Medios &amp; Materiales (radio, carteles, drama, ayudas para consejería, etc.)</b>	<b>Canales de Difusión</b>

## Tarea No.19: Cómo Monitorear el Cambio de Comportamientos Estrategia

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Identificado algunas herramientas que pueden utilizarse en el monitoreo de la implementación de la estrategia CC
- Decida cuál es la frecuencia adecuada para monitorear la estrategia de Cambio de Comportamientos (distinga entre *estrategia de CC* y *el Comportamiento*, mismo)
- Practicado a tomar decisiones basándose en la información que se recoge con el sistema de monitoreo de

Tiempo: 1 hrs 35 min

Materiales:

- Tarjetas con ejemplos de recolección de información (vea la Notas para el Facilitador)
- Tarea 19 Hojas de trabajo 1: Indicadores de Monitoreo de la Estrategia para el Cambio de Comportamientos
- Tarea 19 Hojas de trabajo 2: Monitoreando la Estrategia de CC

### Pasos

#### 1. Introducción (5 min)

Explique qué: Así como necesitamos un sistema para medir los otros aspectos de nuestros proyectos de Supervivencia Infantil, también necesitamos monitorear el progreso de nuestra Estrategia de Cambio de Comportamientos. Un sistema de monitoreo de la Estrategia de Cambio de Comportamientos es la que nos permite medir/ver el avance de la implementación de y la efectividad de nuestra estrategia de CC. Es parte del sistema de monitoreo general- no un ente separado. Así pues, en la medida posible los diseñadores de proyectos deben utilizar formas para medir que ya existen, tales como registros de las clínicas.

#### 2. Identificando Herramientas de Monitoreo (20 min)

- a. Divida los participantes en pequeños grupos, reparta tarjetas (3-4) con ejemplos de herramientas para la recolección de información (ver abajo) a cada grupo; los miembros del grupo discutirán en que formas se pueden utilizar las herramientas para medir/ver el progreso de la implementación y/o la efectividad de la estrategia de Cambio de Comportamientos.
- b. Pida a cada grupo que presente una o dos herramientas (evite la repetición)

y como podría utilizarse la herramienta.

**Nota:** Ejemplos de herramientas (además de KPC y monitoreo con LQAS): registro de niños (tasas de inmunización), tarjeta de crecimiento, entrevistas de salida (Percepción y calidad real de servicio), lista de asistencia (grupos de apoyo), registros de venta, registros de distribución, registros de inventarios, formularios de supervisión, registros varios de las clínicas (partos institucionales, CPN) informes de autopsias orales, encuestas de audiencias (educación a través de medios masivos), actas de reuniones, etc.

3. Frecuencia de Monitoreo (15 min)

- a. Pregunte: *¿Será necesario monitorear todos los comportamientos, actividades, resultados, etc. con la misma frecuencia? [no...] ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Qué factores influyen en la frecuencia de las actividades de monitores?* Haga una lluvia de ideas con el grupo y escriba las ideas del grupo en el rotafolio. [Las repuestas podrían incluir: correspondencia con todo el sistema de monitoreo del proyecto; de acuerdo a la frecuencia con que se planeó efectuar la actividad, dificultad del comportamiento a cambiar, disponibilidad de personal, etc.]

4. Explique el diagrama en la Tarea 19 Hojas de trabajo 1 - "Indicadores de Monitoreo para la Estrategia de CC" - y responda las preguntas/inquietudes de los participantes. Haga énfasis en que si se está llegando tanto a los grupos prioritario e influyente y las actividades están siendo implementadas (con calidad - ver los indicadores de resultados), pero el comportamiento no está cambiando, entonces los planificadores del programa deberán:

- ↪ re-evaluar primero, si la actividad se seleccionó es la apropiada y después,
- ↪ re-evaluar los factores clave a través de la investigación cualitativa de las determinantes

5. Monitoreo: Toma de decisiones con base en la información (55 min)

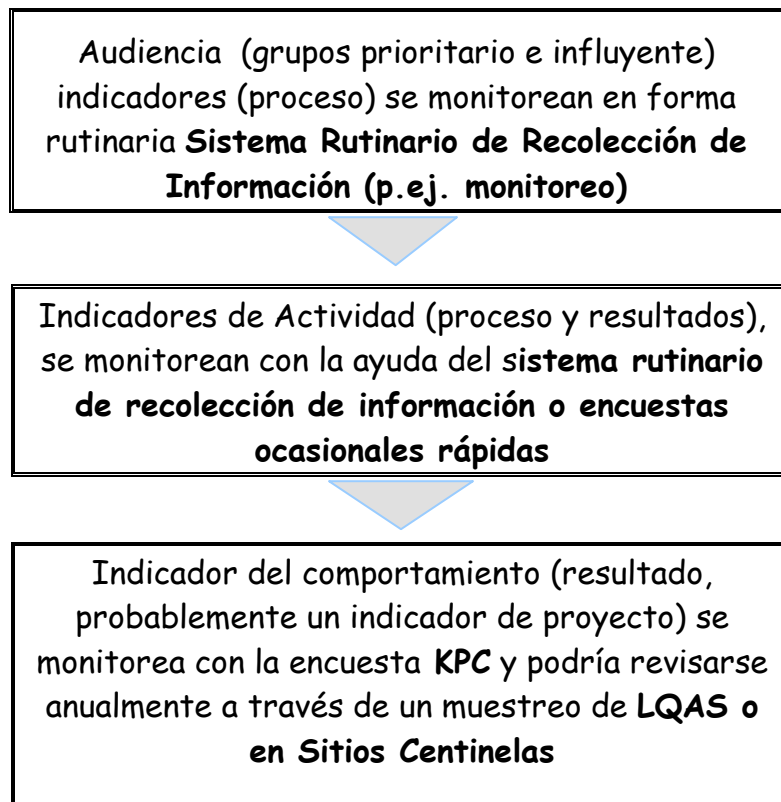
- a. Distribuya la Tarea 19 Hojas de trabajo 2 a cada grupo; pida a los miembros de los grupos que analicen la información y hagan recomendaciones para decidir la orientación /decisiones con base en la información que se les dio. Diga a los grupos que también deben pensar en si se necesita más información y si es así que clase de información.
- b. Pida a los grupos que escriban sus ideas en el rotafolio.

- c. Después de 45 minutos, a pida al grupo completo que pasee por la galería para que vean los trabajos de los otros grupos.
- d. Pida que algunos participantes compartan sus observaciones.

6. Final/Resumen (5 min)

Haga un resumen de las tres ideas principales sobre Herramientas, Frecuencia de Monitoreo y Toma de Decisiones con base en la información. Pregunte a los participantes si tienen interrogante y contéstelas.

Indicadores de Monitoreo en la Estrategia de Cambio de Comportamientos



Si se está llegando a las audiencias y las actividades se están implementando (con calidad- vea los indicadores de resultados) **pero el comportamiento no está cambiando, Entonces,**



**Re-evalúe primero** si se seleccionó la actividad **apropiada,** después,



**Re-evalúe los factores clave** a través de un estudio cualitativo de las determinantes.

Si se está llegando a las audiencias y las actividades se están implementando (**con calidad**), y los comportamiento están cambiando, no hay necesidad de monitorear o re-evaluar los factores clave.

## Monitoreando la Estrategia de Cambio de Comportamientos

Comportamiento, Factor Clave, Actividad e Indicador	Línea Base	Actual MTE	Meta	Conclusiones y Recomendaciones
<p><b>Comportamiento:</b> <i>Lactancia Materna Exclusiva hasta los 6 meses después del parto.</i></p> <p><b>Indicadores:</b> % de madres con niños menores de 2 que informan haber amamantado exclusivamente hasta los 6 meses después del parto</p>	34%	38%	55%	
<p><b>Factor Clave:</b> <i>La percepción de que la leche materna no bajará y que el bebé no tendrá suficiente alimentación</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de nuevas madres que creen que el bebé si podrá obtener suficiente leche de LME.</p>				
<p><b>Actividad:</b> <i>Compañeras/mentoras de LME para las primerizas</i></p> <p><b>Indicadores:</b> No. de mentoras que se reunieron con las nuevas madres por lo menos 10 veces en los 2 meses post-parto</p>	0	67	150 Mentoras	
<p><b>Actividad:</b> <i>Grupos de Apoyo de Lactancia Exclusiva</i></p> <p><b>Indicador:</b> No. de madres que se gradúan de los grupos de apoyo</p>	0	87	250	

Comportamiento, Factor Clave, Actividad e Indicador	Línea Base	Actual MTE	Meta	Conclusiones y Recomendaciones
<p><i><b>Factor Clave:</b> Incrementar la percepción de que los padres de bebés que han sido amamantados exclusivamente son padres modernos y modelos</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de madres que están de acuerdo con afirmación, "mi esposo piensa que la LME es para los padres modernos"</p>				
<p><i><b>Actividad:</b> Establecer clubes de padres</i></p> <p><b>Indicador:</b> No. de clubes activos de padres (los clubes se reúnen por lo menos una vez al mes)</p>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	
<p><i><b>Factor Clave:</b> Reducir la percepción de consecuencias negativas que la lactancia exclusiva causará pezones agrietados que no se pueden curar</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de madres que dan como razón principal para no dar LME los pezones agrietados</p>				



Comportamiento, Factor Clave, Actividad e Indicador	Línea Base	Actual MTE	Meta	Conclusiones y Recomendaciones
<p><b>Actividad:</b> <i>Visitas domiciliarias diarias por las parteras y/o los trabajadores comunitarios de salud a las nuevas madres durante los primeros 5 días después del parto (tarjeta de consejería con los mensajes clave de LME).</i></p> <p><b>Indicador:</b>  <u>Numerador:</u> No. de nuevas madres que recibieron 5 visitas en los primeros cinco días por parto  <u>Denominador:</u> No. Mensual de nacimientos</p>	15%	50%	75%	
<p><b>Factor Clave:</b> <i>Incrementar conocimiento específico de que el calostro es la primera inmunización del bebé; que la leche materna provee al bebé una nutrición perfecta; que el bebé tendrá el mejor comienzo para que más adelante sea muy inteligente en la escuela</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de mujeres en edad reproductiva que dicen que una de las ventajas de la LME es que el calostro es la primera vacuna el bebé; % que de MER que dicen que la leche materna provee nutrición completa; % of MER que dicen que la LME le dará al bebé el mejor comienzo</p>				

Comportamiento, Factor Clave, Actividad e Indicador	Línea Base	Actual MTE	Meta	Conclusiones y Recomendaciones
<p><b>Actividad:</b> <i>Diseminación por medio de radio de mensajes sobre LME</i></p> <p><b>Indicadores:</b> No. de transmisiones de radio durante las horas pico de audiencia radial; resultados de encuestas de radio escuchas: % de mamás que recuerdan 3 mensajes clave dados en la radio</p>	<p>0</p> <p>NA</p>	<p>1-2</p> <p>15%</p>	<p>3</p> <p>85%</p>	
<p><b>Actividad:</b> Distribución a las mamás de ayudas visuales ilustradas (folletos) sobre LME</p> <p><b>Indicadores:</b> % de nuevas madres que recibieron panfletos; % de madres que recuerdan 3 mensajes clave de los folletos</p>	<p>0</p> <p>NA</p>	<p>95%</p> <p>50%</p>	<p>90%</p> <p>85%</p>	

## Tarea No.20: Enlazando el Marco Lógico/ Resultados con el Marco DCC

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Revisado el Marco Lógico/ Resultados de otro proyecto
- Analizado y proporcionado ejemplos de la relación entre Marco Lógico/Marco de Resultados y el Marco DCC
- Brindado retroalimentación a otro grupo respecto a las relaciones que mencionan

Tiempo: 1 hr

Materiales:

- Ejemplo Marco Lógico/Marco de Resultados
- Hojas de rotafolio para los grupos y marcadores
- Copias de un ejemplo de ML/MR para cada miembro del grupo
- Rotafolio (Cuadro T- diferencias/similitudes)

### Pasos

1. El Marco Lógico/Marco de Resultados y el Marco DCC
  - a. Presente un ejemplo Marco Lógico/Marco de Resultados y revise su contenido con los participantes, asegúrese que entienden las diferentes partes. Pregúnteles si tienen algo similar en sus proyectos.
  - b. A medida que lee su ejemplo de Marco Lógico/Marco de Resultados (ML/MR) como creen que puede relacionarse el Marco Diseñando par el Cambio de Comportamientos con el ML/MR y vice versa. Pregunte: *¿Cuándo es que debe elaborarse un ML/MR y cuando se debe desarrollar un Marco DCC? ¿Qué impacto tiene el completar el marco para el comportamiento clave sobre la calidad del ML/MR y vice versa?*
  - c. Divida los participantes en grupos y distribuya un ML/MR a cada grupo y pida que cada grupo tome 15 minutos para identificar todas las semejanzas y diferencias que puedan ver entre el Marco DCC y el ML/MR. Hagan una lista en una hoja de papel.
  - d. Los grupos compartirán sus respuestas con el grupo plenario; los facilitadores harán una lista de semejanzas y diferencias en el cuadro T y la discutirán.
- e. Resuma: hay mucho que se entrelaza y se complementa entre el ML/MR y el Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos. Muchos de los elementos se encuentran en ambos y los mismos sistemas de monitoreo pueden utilizarse para ambos. Por lo tanto cuando hayan desarrollado ML/MR para su proyecto, utilícelo como herramienta para desarrollar su marco de CC y vice versa.

## Evaluación Diaria – Quinto Día

*Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y brínden sus ideas sobre cómo mejorar estas sesiones.*

### **A. Sesión 16 – Grupos de Retroalimentación - I**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **B. Sesión 17 - Como Seleccionar Actividades para el Proyecto**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **C. Sesión 18 - Nuestros Marcos DCC Parte 3: Cómo Planificar Actividades**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **D. Sesión 19 - Cómo Monitorear la Estrategia de Cambio de Comportamientos**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **E. Sesión 20 - Enlazando el Marco Lógico/Marco de Resultados con el Marco DCC**

Muy Insatisfecho	Más o Menos Neutral	Más o Menos Muy Satisfecho
1	2                      3	4                      5

Sugerencias para mejorar la Sesión

### **F. La cosa más útil de hoy:**

### **G. Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:**

# Sexto Día

## Tarea No.21: Dinámica - Concurso de Repaso

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Repasado los conceptos de los Días Primero al Quinto
- Repasado el programa y objetivos del Sexto Día

Tiempo: 30 min

Materiales:

- Tarjetas de colores/notitas adhesivas (post-its) (unas cuantas tarjetitas de diferentes colores para cada mesa)
- Marcadores para cada mesa
- Horario y objetivos del día

### Pasos

1. En grupos pequeños (1 grupo por mesa), pida a los participantes que desarrollen unas 2-3 preguntas sobre conceptos claves que aprendieron durante el taller.
2. Pida a los participantes que escriban cada pregunta en un lado de la tarjeta de color y voltee las tarjetas de manera que la pregunta quede hacia abajo.
3. Pida a los participantes que seleccionen un nombre para su equipo y decidan quién será el primero en escoger una tarjeta de una de las otras mesas.
4. Pida a uno de los facilitadores que lleve la cuenta de los resultados en el Rotafolio.
5. Por turnos, pida a un representante de cada mesa que seleccione una tarjetita de otra mesa. Después de leer la pregunta en la tarjetita los participantes del equipo que ya seleccionaron su tarjeta pueden discutir con sus compañeros de equipo, pero solo tendrán un minuto para responder en voz alta la pregunta.
6. Por cada respuesta correcta el equipo gana un punto (el equipo que desarrolló la pregunta juzgará si la respuesta es la correcta o no).
7. Continúe hasta que todas las preguntas han sido respondidas o hasta que el tiempo se acabe.
8. Revisen los objetivos del día.

## Tarea No.22: Grupos de Retroalimentación- II

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Revisado la retroalimentación de los marcos de DCC de los participantes
- Brindado retroalimentación constructiva sobre los Marcos DCC

Tiempo: 1 hr 15 min

Materiales:

- Rotafolio con los pasos para dar retroalimentación constructiva (vea la Tarea No.16)
- Fotocopias de todos los Marcos de DCC por grupo
- Tarea 22 Hoja de Trabajo 1: Retroalimentación Grupo II - Preguntas, copias múltiples por grupo

### Pasos

1. Pida a los participantes que se sienten con sus nuevos grupos (asignados de antemano) que son Grupos de Retroalimentación.
2. Comparta el propósito de la sesión y los objetivos específicos.
3. Haga énfasis en que cuando hagan sugerencias los participantes deben empezar su oración con "¿Qué tal si...? O ¿qué le parece si...?" Con el propósito de dirigirnos a los elementos positivos y evitar explicaciones demasiado largas.
4. Distribuya las copias de los Marcos DCC a cada grupo. Pida a cada grupo que revise el Marco DCC de cada equipo y brinde retroalimentación constructiva, utilizando una Hoja de Trabajo (Tarea 22 Hoja de Trabajo 1) diferente por cada Marco DCC que revisen. Al terminar, pasarán las hojas al grupo correspondiente del Marco DCC.

## Grupos de Retroalimentación II - Preguntas

1. ¿Qué hay de bueno en el plan?

2. ¿Cómo se podría mejorar el plan?

- ¿Qué tan clara está la descripción del **grupo prioritario**?
- ¿Está bien definido el **comportamiento**?
- ¿Qué tan bien se relacionan los **factores clave** con el comportamiento?
- ¿Se describieron las **actividades** por tipo y contenido?
- ¿Toma en cuenta el conjunto de **actividades** todos los **factores clave**?
- ¿Confía que las **actividades** le ayudaran a los miembros del grupo a adoptar el comportamiento?



## Tarea No.23: Nuestras Marcos DCC Parte 4: Cómo Incorporar las Sugerencias finales

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Finalizado la información de sus Marcos DCC
- Traslado la información actualizada de sus Marcos DCC a un rotafolio

Tiempo: 45 min (si es necesario deles más tiempo)

Materiales:

- Tarea 23 Hojas de trabajo 1: Instrucciones
- Mucho papel para rotafolio

### Pasos

1. Introducción (5 min) Reorganizar los participantes sentándose con su Grupo Marco DCC.

Durante esta sesión trasladaremos la información de nuestras marcos DCC a papel de rotafolio para que sea posible que todos los equipos vean y se beneficie del trabajo de los otros grupos.

2. Cómo presentar (40 min)
  - a. Reparta Tarea 23 Hojas de trabajo 1 y léala en voz alta. Responda preguntas y haga aclaraciones si es necesario.
  - b. Los equipos trabajan en las presentaciones en el rotafolio y las pegan a la pared cuando están terminadas.

## Cómo hacer la presentación de su Afiche

1. Revisen el Marco DCC que el equipo desarrolló incorporando los cambios que se sugirieron en los Grupos de Retroalimentación.

2. Piensen como les gustaría presentar su plan en forma de afiche/poster. Utilicen papel de rotafolio para su presentación. Pueden utilizar encabezados, dibujos o diseños gráficos para realzar la presentación. Su afiche debe incluir lo siguiente:

- ❖ El objetivo del programa de su equipo
- ❖ Grupos Prioritario e Influyentes
- ❖ Comportamientos
- ❖ Determinantes
- ❖ Factores Clave
- ❖ Actividades
- ❖ Nombre de los miembros del equipo

Siempre y cuando todos estos elementos estén incluidos siéntase en libertad de utilizar toda su creatividad para que su afiche sea llamativo y fácil de entender.

3. Todos los miembros del grupo deben contribuir en el diseño del afiche. ¡Tenga listo su afiche para montarlo sobre la pared en cuarenta minutos!

4. Seleccionen a uno o dos miembros del grupo que sean los "presentadores" del afiche durante la sesión que sigue. Uno de ellos estará durante media sesión junto al afiche del equipo respondiendo preguntas o escuchando los comentarios de los demás participantes. (durante la otra mitad de la sesión de afiches, el "presentador" cambiará con otro/a y tendrá oportunidad de circular y ver los trabajos de los otros equipos.)

5. Informe al coordinador de la sesión de afiches el nombre de los presentadores de sus trabajos.

## **Tarea No.24: Nuestros Marcos DCC: Presentación de Afiches**

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Leído y analizado el Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos de cada uno de los otros grupos
- Identificado uno de los siguientes : Consecuencias Percibidas; Destrezas/Auto-eficacia; Normas Sociales Percibidas

Tiempo: 45 min

Materiales:

- Tarea 24 Hojas de trabajo 1: Guía para la Sesión de Afiches
- Hoja de Trabajo para la Búsqueda del Tesoro

### **Pasos**

1. Pida a los grupos que peguen sus afiches DCC en la pared.
2. Reparta y revisen juntos la Tarea 24 Hojas de trabajo 1 - "Guía para la Sesión de Afiches". Explique que vamos a pasear por la galería de afiches para que todo tengamos la oportunidad de revisar los Marcos de todos los otros grupos.
3. Reparta el Hojas de trabajo de la Búsqueda del Tesoro. Pida a los participantes que se enumeren del unos al tres. La hoja explica que mientras vamos viendo los afiches, cada quién buscará algo específico en los marcos y regresará a informar al grupo sobre el aspecto que se le asignó: los unos buscarán Consecuencias Percibidas; los dos buscarán las destrezas y eficacias; y los tres buscarán Normas Sociales Percibidas entre los Factores Clave.
4. De los representantes de cada grupo de Marco DCC, uno estará disponible para responder preguntas (durante 10 min) y después la otra persona le reemplazará para que todos tengan oportunidad de revisar las marcos.
5. Los co-facilitadores también circularán y observarán aspectos tales como un grupo prioritario bien definido; comportamientos definidos a cabalidad; factores clave poco comunes y actividades bien armonizadas.
6. Después del paseo por la galería, el facilitador generará una discusión sobre los hallazgos del grupo, incluyendo lo que la gente observó y apreció y sugerencias para mejorar.

## Guías para la Sesión de Afiches

Ahora que su equipo ha terminado su afiche llegó la hora de exhibirlos y compartirlos con el resto de los participantes. Por favor trabaje con su equipo para:

1. **Monte su afiche sobre la pared.** Siga las instrucciones del facilitador y cuelgue el afiche de su equipo sobre la pared tal como se le indica.
2. **Escoja dos "presentadores."** Su equipo debe escoger dos miembros del grupo para "presentar" el afiche a los visitantes. Durante la primera mitad de la sesión un presentador se colocará al lado del afiche de su equipo. El segundo/a presentador/ra relevará al otro durante la segunda mitad. Cada presentador describirá el Marco DCC o responderá preguntas que los participantes de otros equipos puedan tener sobre el trabajo del equipo.

3. **Visite los afiches de los otros equipos.** Excepto por el tiempo en que usted esté realizando sus deberes de presentador de su afiche, debe circular por el salón. Lea y disfrute de los afiches que los otros equipos desarrollaron. Haga preguntas a los presentadores. Asegúrese de escribir en la Hoja de Trabajo de la Búsqueda del Tesoro algunos ejemplos de los tipos de factores clave que se le asignaron para la búsqueda del tesoro. Esté listo para discutir que le gusta sobre los afiches de los otros equipos.

GROUP: 8

Save time, Save money, Just use it for Your Family Happiness



GROUP	BEHAVIOR	KEY FACTORS	ACTIVITIES
<p><i>In order to help:</i></p> <p>Cambodian married women age 18-35 years in rural areas,</p>  <p>whose youngest child (last child) is currently under 2 years of age and who is currently not using any modern contraceptive methods (MCM).</p>	<p><i>To:</i></p> <p>Consistently and regularly use modern contraceptive methods</p>  <p>in order to space the next child minimum of 2 years.</p> 	<p><i>We will focus on:</i></p> <p>. Increasing husband's sense and support that behavior bring their family happiness.                      . Encouraging the successfully current users of MCM to share experiences.                      . Building the skill to use MCM correctly.                      . Increasing accessibility of birth spacing services and products.</p>	<p><i>Through:</i></p> <p>. Male group session on the benefit of using MCM (healthy, save time and money)                      . Modeling sessions for successfully current users to share experience                      . Community outreach to build women skill                      . Promotion of birth spacing services and products by public and private sectors.                      . Training health workers, VHV and CBA.</p>
<b>INDICATORS</b>			
 <p>At the end of year 2004, at least ..... % of Cambodian married women age 18-35 years in rural areas consistently and regularly used MCM to space the next child minimum of 2 years interval.</p>	<p>From...% to...% of rural married women age 18-35 years who currently use MCM could demonstrate on how to correctly use MCM at community meetings (using checklist).</p>	<p>At the end of year 2004, number of... married women who currently use MCM were visited by VHV/CBA (outreach activity reports).</p>	

## Hoja de Trabajo para la Búsqueda del Tesoro

Los participantes se numeraran del uno al tres. Revise aquí cual es su tarea.

- Si su número es el 1, usted tiene que buscar "Consecuencias Percibidas".
- Si su número es el 2 usted tiene que buscar "Destrezas y auto-eficacia".
- Si su número es el 3, usted tiene que buscar "Normas Sociales Percibidas".

Cuando revise los afiches,

- a. Estudie la columna de los factores clave del marco de cada equipo y sus correspondientes actividades
- b. En el cuadro de abajo escriba los ejemplos de factores clave que corresponden a las determinantes que se le asignaron y las actividades que se desarrollaron para ese factor clave.
- c. En el espacio que le corresponde marque con una "X" si la actividad está dirigida a concientizar(C) o a preparar la acción (PA1) o a promover la acción o a mantenerla (PA2).
- d. Abajo del cuadro escriba observaciones que piense que son importantes.

**Mi tarea es buscar esta determinante:** \_\_\_\_\_

Factores Clave	Actividad Correspondiente	C	PA1	PA2

**Otras Observaciones:**

## Tarea No.25: Rueda de Soluciones

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Descrito los retos que prevén para la aplicación en sus proyectos de las destrezas adquiridas en taller
- Recibido por lo menos 5 diferentes sugerencias de colegas para formas potenciales de vencer estos retos
- Analizado con sus colegas estrategias y brindado sugerencias para vencer sus propios retos

Tiempo: 45 min

Materiales:

- Cerebros y cuerpos movibles
- Tarjetas y plumas para tomar notas

### Pasos

1. Pida a los participantes que piensen en un reto que piensan que van a enfrentar en la aplicación del marco.
2. Pida a los participantes que se repartan en dos diferentes círculos, uno interno y otro externo. Pídales que se paren frente a la persona que está en el círculo contrario.
3. Una vez los participantes han formado los dos círculos diga que: "las personas que están en el círculo interior van a compartir su reto con la persona que tiene al frente en el otro círculo". Las personas del círculo exterior deben de tratar de sugerir soluciones para superar el reto futuro.
4. Deje pasar de dos a tres minutos y pida a las personas del círculo interior que roten un paso hacia la derecha para que el círculo rote (esta las colocará frente a otra persona). Los participantes repetirán el proceso con los facilitadores guiándoles cuando moverse hacia la siguiente persona hasta que por lo menos 5 personas de cada círculo discuten los retos presentados.
5. Después pida a los círculos que cambien de roles; los que están en círculo interno deben dar soluciones a los del círculo externo quienes presentaran sus retos.
6. Durante los últimos 5 minutos pida a unos cuantos voluntarios que compartan las mejores sugerencias que recibieron.

## Tarea No.26: Sesión de Clausura y Despedida

Objetivos basados en logros: Al finalizar la Tarea, los participantes habrán:

- Evaluado el logro de sus expectativas
- Evaluado su nivel de confort respecto a determinadas áreas de destrezas
- Llegado a conclusiones sobre los resultados obtenidos por el grupo según el cuadro de auto-confianza
- Descrito brevemente el valor del taller para ellos y sus organizadores
- Identificado los próximos pasos que tomarán para comenzar la aplicación de lo que aprendieron
- Recibido agradecimiento por su participación en el taller.

Tiempo: 1 hr 30 min

Materiales:

- Formulario de Evaluación del Taller
- Cuestionario Post taller ver Tarea 1 Hojas de trabajo 1)
- Papel de rotafolio y marcadores
- Cuadro de Nivel de Auto-Confianza y 6 etiquetas adhesivas redondas de colores por participante (si es posible utilice un color diferente al que utilizó el primer día)

### Pasos

1. Explique los objetivos de la sesión y reparta los formularios (evaluación del taller, post-test) y las etiquetas de colores. Revise todos los formularios y responda las preguntas. Explique que no es necesario poner sus nombres en ninguno de los formularios. Explique a los participantes que a medida que completen el cuestionario post-taller, deben colocar las etiquetas redondas en el Cuadro de Nivel de Auto-Confianza.
2. Pida a los participantes que compartan sus planes para utilizar el marco. Pregunte a los participantes, *¿Pensando en su propio proyecto y en sus limitaciones de personal, tiempo y recursos, cuando se ve a sí mismo y a sus colegas utilizando este marco? (Anime a los participantes a ser específico, no solamente decir: durante el desarrollo de propuestas, desarrollo del PDI/DIP, MTE, FE, etc.)*
3. Pida a los participantes que se paren cerca del Cuadro de Nivel de Auto-Confianza e invítelos a comentar sobre la diferencia entre el nivel de confort después taller antes del taller. *¿Hay sorpresas grandes? ¿Decepción? ¿Por qué?*
4. Reparta los certificados y felicite a los participantes. Distribuya las listas de contactos y los últimos materiales.

## Evaluación

1. Por favor marque la cajita que refleja su opinión con mayor exactitud.

Proceso del Taller y Facilitador	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Los objetivos del taller estaban claros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El taller se impartió de forma interesante y organizada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El taller era pertinente con mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El facilitador mostró sensibilidad con respecto a mis asuntos, necesidades y preocupaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se animó a todos los miembros del grupo a participar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En este taller adquirí nuevas destrezas que puedo aplicar directamente a mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy satisfecho con la calidad de materiales que se distribuyó durante este taller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. En general, ¿qué tan satisfecho estuvo con el taller?

- Muy satisfecho
- Más o menos satisfecho
- Más o menos insatisfecho
- Muy insatisfecho

3. ¿Hasta qué punto espera usted que el taller cambie la forma en que diseña, implementa, y/o evalúa la efectividad de los proyectos de Cambio de Comportamientos?

- Ningún cambio
- Algún cambio
- Cambio sustantivo



4. ¿En qué medida piensa usted que podrá aplicar en su trabajo las ideas y estrategias que aprendió en este taller?

- Nada
- Algo
- Completamente
- No se

5. Lo que más me gustó fue:

6. ¿Le recomendaría el taller a un colega?

- Si
- Si, en ciertas circunstancias: (especifique)

---

No

¿Por qué si o por qué no?

Otros comentarios:

## **Material de Referencia**

# Glosario- DISEÑANDO PARA EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTOS

**Nota:** Este glosario debe mandarse a los participantes antes del taller y de que distribuya con los otros materiales del día inscripción.

La lista de definiciones que encontrará abajo se deben entender dentro del contexto del desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de una estrategia centrada en comportamientos tal y cual es el Marco Diseñando para el de Cambio de Comportamientos.

Los términos se dividen en dos diferentes categorías para que el usuario explore la categoría que más le interesa en vez de tener en mente una palabra específica.

## I. Teoría del Comportamiento

**Actividades-** Son las tareas que los implementadores del plan, organizan y/o realizan con el grupo prioritario o influyente para lograr algo; por ejemplo organizar reuniones de grupos de madres; realizar ferias de salud para la prevención de la malaria; brindar sesiones de consejería; demostraciones de cómo hacer SOR. Las actividades deben seleccionarse para trabajar directamente sobre los Factores Clave, en otras palabras para reducir las barreras más fuertes e incrementar los facilitadores más poderosos (ver Factores Clave).

**Barreras-**Es una determinante que impide que una persona efectúe un comportamiento (ver **Determinantes**)

**Marco Diseñando para el Cambio de Comportamientos (DCC)** - Es una herramienta para ayudar a los diseñadores de programas de salud (u otro tema tal como la agricultura) a tomar decisiones que les permitirán desarrollar una estrategia completa y efectiva de Cambio de Comportamientos, que tenga como resultado un aumento en la adopción de comportamientos positivos entre los participantes del programa. Las cinco decisiones son Comportamiento, Grupos Prioritarios y Grupos Influyentes, Determinantes, Factores Clave y Actividades (se define abajo). El Marco DCC es construye en base al Marco BEHAVE, desarrollado por la Academia de Educación para el Desarrollo.

**Estrategias Cambio de Comportamientos (CC) Enfoques Basados en Comportamiento (EBC)-** estrategias de programas en las cuales todas las actividades del programa, no solo las actividades de comunicación, se diseñan con el

propósito de reducir barreras clave (priorizadas), incrementar los facilitadores clave y empoderar los miembros del grupo prioritario para que adopten comportamientos positivos. Este enfoque está dirigido a trabajar asuntos por ejemplo de infraestructuras, barreras o motivadores y otras determinantes como conocimientos y actitudes.

El Marco DCC es una herramienta para diseñar estrategias CC; anima a los planificadores de programas a considerar el rango completo de las opciones/actividades que con frecuencia el programa necesita para que el cambio se efectúe. Lo ideal es que los participantes del programa se integren a la toma de las cinco decisiones que forman parte del Marco DCC.

**Comunicación para el Cambio de Comportamientos (CCC)**- las actividades de comunicación que se diseñan para trabajar los factores clave y las determinantes del Cambio de Comportamientos por medio de la reducción de barreras clave e incremento de los facilitadores.

**Beneficios**- la razón por la cual una persona escoge efectuar un comportamiento. Los beneficios pueden ser físicos o intangibles, reales o percibidos. Por ejemplo, un beneficio tangible del ejercicio habitual es la pérdida de peso. Uno intangible del ejercicio habitual es sentirse mejor respecto a sí mismo. El beneficio percibido del ejercicio habitual es parecerse más a nuestra imagen modelo o una persona famosa.

**Prácticas actuales**- el comportamiento, o serie de comportamientos, que practica el grupo prioritario en determinado momento que se relaciona con un resultado de salud. La práctica actual debería moverse hacia la práctica ideal durante la vida del proyecto de salud. (vea Grupo Prioritario, Práctica Ideal)

**Determinantes**- son los sentimientos, creencias u otros elementos de una persona dentro de su entorno que apoyan realizar su comportamiento o que le impiden el comportamiento. Ver la Tarea 8 Hojas de trabajo 1 - "Algunas Determinantes que Influyen sobre un Comportamiento" - para ver definiciones de determinantes comunes (vea Beneficios, Motivadores/facilitadores, Barreras, Factores Clave).

**Énfasis, o Comportamientos Clave o Prioritario** - los comportamientos específicos que promueve un programa de salud para obtener los objetivos del proyecto. Debe constatar empíricamente que tienen impacto directo y positivo en la salud y bienestar de los participantes del programa. También debe ser factible que los participantes del programa los realicen, dadas las condiciones sociales (aceptabilidad), económicas, de tiempo, destrezas y otros recursos (ve Prácticas Factibles).

**Principio de Intercambio**- el beneficio que una persona obtiene de realizar un

comportamiento debe ser mayor que el costo que él/ella percibe de realizarlo. La promoción de los beneficios que son importantes para los miembros del Grupo Prioritario (no sólo los importantes para los diseñadores del programa) es esencial para aumentar los comportamientos positivos. (Ver Beneficio)

**Práctica Factible-** el comportamiento, o serie de comportamientos, que el grupo prioritario puede hacer en un momento dado con el conocimiento existente, las destrezas y los recursos (incluyendo la contribución del programa). Algunas veces la práctica factible es la misma que la práctica ideal; algunas veces está entre la práctica Actual y la práctica Ideal. (Vea Práctica Ideal, Práctica Actual).

**Educación para la Salud-** una estrategia de programa en la cual el "experto" les transfiere conocimiento y destrezas relacionadas con logros de salud específicos a los participantes del programa. La connotación de esta frase ha llegado a convertirse en un proceso jerárquico y vertical en el cual los participantes son "recipientes" pasivos que los "expertos" deben llenar.

**Práctica Ideal-** el comportamiento, o serie de comportamientos, que de acuerdo a la presente evidencia tendría el mayor impacto en un resultado de salud si él fuera realizada por el grupo prioritario (ver Grupo Prioritario).

**Grupos Influyentes-** el grupo de personas que influyen sobre el grupo prioritario, que pueden apoyar o prevenir al grupo prioritario de adoptar comportamientos positivos (p.ej. padres, mujeres mayores, curanderos, líderes comunitarios y religiosos)

**Información, Educación, y Comunicación (IEC)-** una estrategia en la cual el personal del programa y sus socios se enfrascan en diálogo con los grupos prioritarios e influyentes sobre los comportamientos que el programa promueve. El enfoque de esta estrategia es en el cambio de conocimientos, actitudes y prácticas sobre los comportamientos clave o de énfasis. Es una connotación más participativa que la Educación para la Salud.

**Factores Clave-** es un motivador específico que influencia este grupo a adoptar o no adoptar el comportamiento (ver Investigación Formativa, investigación Consultiva, Participantes del Programa).

**Motivador o Agente motivador-** una determinante que apoya a una persona a realizar un comportamiento. (Ver Determinantes)

**Grupo prioritario-** el grupo de personas que realiza los comportamientos positivos que se promueven a través de un programa. Los grupos prioritarios pueden ser aquellos con ciertas características demográficas (edad, género, nivel educativo) o

que están siendo afectados por una determinada condición (VIH/SIDA, pobreza), o que están en riesgo de padecer condiciones de salud negativas (niños menores de 5, mujeres embarazadas, jóvenes que novan a escuela). En los programas de supervivencia con frecuencia son las madres o cuidadoras de los niños menores de 5.

**Mercadeo Social**- un estrategia en la cual la técnicas de mercadeo comercial se utilizan para promover comportamientos en los grupos Prioritarios e Influyentes.

## **II. Recolectando Información para la Toma de Decisiones en el Programa**

**Diálogo Appreciativo-** un proceso investigativo que empieza por asumir que para lograr las metas y objetivos del proyecto ya existen recursos en los individuos, hogares y comunidades. Para ilustrar mejor, una "evaluación de necesidades", si no es un método de análisis apreciativo, está por su propia naturaleza sesgado para identificar brechas, en cuanto que una "evaluación de capacidades", es un método de diálogo apreciativo el cual dirige a l equipo a identificar los recursos existentes así como también las brechas.

El dialogo apreciativo lucha contra la tendencia del personal de los programas de percibir a las comunidades como cúmulo de problemas a resolver, en vez de grupos de individuos que son socios en el proceso del proyecto. (Ver Evaluación de Capacidades, Evaluación de Necesidades, Desviación Positiva)

**Análisis de Barreras-** es un proceso de identificación de factores que tienen la posibilidad de impedir que los grupos prioritarios realicen comportamientos clave que le proyecto promueve, utiliza el método de análisis de Hacedor/No-Hacedor. Ayuda a priorizar las barreras para que los diseñadores de programas puedan concentrar los recursos del proyecto en las más influyentes. (Ver Barreras, Análisis de Hacedor/No-Hacedor)

**Evaluación de Capacidades-** un método de investigación, por lo general enfocado a nivel de grupo, para determinar las fortalezas con que el grupo viene al proyecto, así como también las áreas en que el grupo necesita ayuda para desarrollar destrezas. Por ejemplo, una evaluación de capacidades puede encontrar que una organización tiene gran capacidad para movilizar voluntarios o recursos financieros pero es débil en llevar registros o evaluar el impacto del proyecto.

**Confidencialidad** - si un participante en una investigación está dando información al personal del proyecto que podría dañar al participante si se diera a conocer a la comunidad o al gobierno, el personal del proyecto debe tomar todas las precauciones necesarias para asegurar que la información específica que se recogerá en la investigación no podrá ser relacionada a participantes específicos de la investigación. Esto puede hacerse asegurando la privacidad durante las entrevistas, utilizando nombres falsos en la anotaciones de la investigación y no reportando en los informes características que podrían identificar a los participantes (por ejemplo, citando a "un miembro prominente de la comunidad" en vez de "el jefe de la aldea Y"). El derecho a la confidencialidad es solamente uno de los tantos derechos humanos que el personal del proyecto debe tener en cuenta antes de realizar investigaciones en las comunidades, incluso también el derecho a

rehusarse a participar en la investigación.

**Investigación consultiva** - un proceso de recolección de información utilizando cualquier método, durante cualquier fase del proyecto. El término "consultivo" implica que individuos y grupos de la comunidad son socios en la recolección y utilización de la información en vez de ser simplemente "sujetos" de la investigación.

**Análisis del Hacedor/No-Hacedor** - un método de investigación utilizando encuestas o grupos focales para comparar individuos o grupos en una comunidad que practica un comportamiento clave (Hacedores) con aquellos que no practican dicho comportamiento (No-Hacedores). Una vez los planificadores del programa conocen cual es la diferencia entre los Hacedores y los No-Hacedores, pueden dirigir los recursos a reducir esas diferencias, apoyar a los No-Hacedores para convertirlos en Hacedores.

**Discusión en Grupos Focales**- una discusión entre 6-12 personas que tienen algunas características similares relevantes a un programa (por ejemplo, género y edad, número de hijos, rol en la comunidad), sobre asuntos relacionados con un tema específico. El facilitador de un grupo focal anima a todos los participantes a hablar unos con otros y regresa la conversación al tema central si es que se desvía demasiado. Este método es bueno para recoger información general sobre prácticas actuales, conocimientos, creencias y similitudes o diferencias que hay en la comunidad alrededor de un tema.

**Investigación Formativa:** un proceso de recolección de información, utilizando cualquier método, durante la fase inicial de un proyecto. La recolección de información durante la investigación formativa se alimenta al diseño del proyecto, por ejemplo, ayudando a los diseñadores a contestar las cinco preguntas del Marco DCC.

**Entrevista**- un método de investigación en el cual en un ambiente privado se hace preguntas a una persona sobre uno a más temas relacionados. Algunas veces llamadas entrevistas de profundidad, entrevistas a informantes clave, o entrevistas individuales. Este método es útil para obtener información detallada sobre prácticas actuales y cuando el tema es muy delicado ya sea personalmente o políticamente.

**Evaluación de Necesidades** - un método de investigación que por lo general se enfoca a nivel de grupo, que identifica las brechas en las destrezas del grupo, infraestructura, o recursos, que pueden fortalecerse durante un proyecto.

**Observación**- un método de investigación en el cual las prácticas actuales de los



grupos prioritario o influyentes son vistas y escuchadas por los observadores. Las observaciones pueden ser espontáneas y generales, como en las visitas domiciliarias para observar las prácticas sanitarias y de higiene de una familia en el transcurso del día, o planificadas y específicas, tales como pedirle a una madre que les muestre a los investigadores la forma correcta de lavarse las manos y observarla.

**Investigación Operativa-** un proceso de recolección de información que se planifica durante el curso del proyecto para probar determinado abordaje, estrategia, o tecnología. Puede tener objetivos independientes de los del proyecto.

**Investigación de la Desviación Positiva-** un método de investigación en el cual los investigadores descubren comportamientos específicos transferibles que ya están realizándose en la comunidad, en individuos que son la "desviación positiva" en esa comunidad. Por ejemplo, niños pobres de 2 años saludables y bien nutridos en una comunidad en la que muchos de los niños de 2 años están enfermos y desnutridos serían desviaciones positivas. Hablando y observando las madres que tienen niños desviaciones positivas es un método de investigación los *investigadores* aprenden que prácticas específicas que tienen mejores resultados para sus niños y así promueven estas prácticas a través del proyecto.

**Diagnóstico Rápido Rural, Diagnóstico Participativo o Diagnóstico Participativo Rural** - estos son grupos relacionados de métodos de investigación, cada uno con un uso y filosofía diferentes, que fueron diseñados para asegurarnos de que se escucharan las voces de la comunidad en el diseño o proceso de evaluación. Estos métodos incluyen muchos que son de naturaleza visual, para que la gente analfabeta tanto como la alfabetizada puedan participar a cabalidad en la investigación. Los métodos específicos incluyen discusiones en grupos focales, mapeo social, jerarquización de la riqueza, Diagramas de Venn, y análisis por muestreo de grupos (cluster analysis).

**Análisis Situacional-** un proceso amplio de recolección de datos que sucede en las etapas iniciales del programa a través del cual se determinan las características generales de una comunidad y los problemas que se van a trabajar mediante proyectos específicos.

**Encuesta-** un método de investigación utilizando un cuestionario el cual se centra alrededor de asunto o asuntos programáticos, que se le aplica a una muestra al azar de miembros de la comunidad que reúnen ciertas características específicas (por ejemplo, todas las madres, o jóvenes entre las edades de 15 y 19). Los resultados se analizan y presentan en forma cuantitativa. Es posible utilizar muchos métodos de muestreo, incluso muestras al azar de grupos (clústeres) de 30 y Seguridad en la

Calidad por Muestreo de Lotes (LQAS).

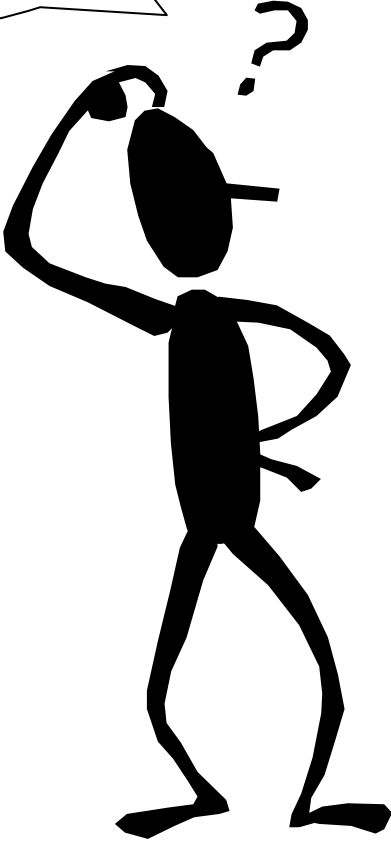
**Pruebas de Prácticas Mejoradas (TIPS)** es un método de investigación en el cual se pide a individuos o grupos de la comunidad que realicen por un determinado tiempo comportamientos clave que se van a promover a través del proyecto. Después de la prueba, los participantes en TIPS se entrevistan para saber si pudieron realizar el comportamiento en forma consistente, que lo facilitó, que lo dificultó, que beneficios percibieron por realizar el comportamiento.

**Hoja de Respuestas**  
**Para el**  
**CUESTIONARIO PRE-/POST-TALLER**  
**DISEÑANDO PARA EL CAMBIO DE COMPORTAMIENTOS**

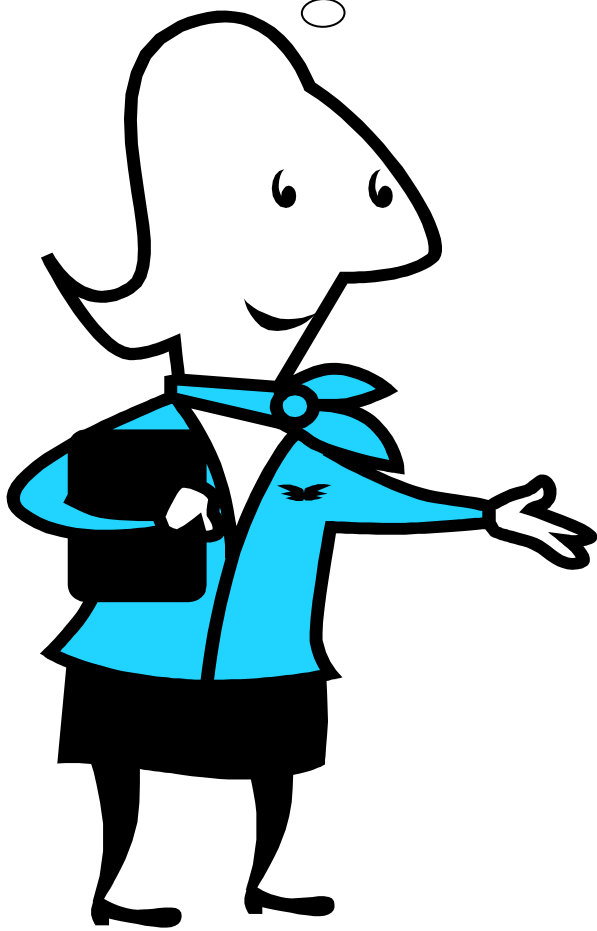
1. c
2. c
3. c
4. a
5. c
6. c
7. c
8. a
9. a
10. b

Identifique el  
Problema

No veo problema.



Facilitaré una actividad  
que ayude a los  
participantes a  
identificar el problema



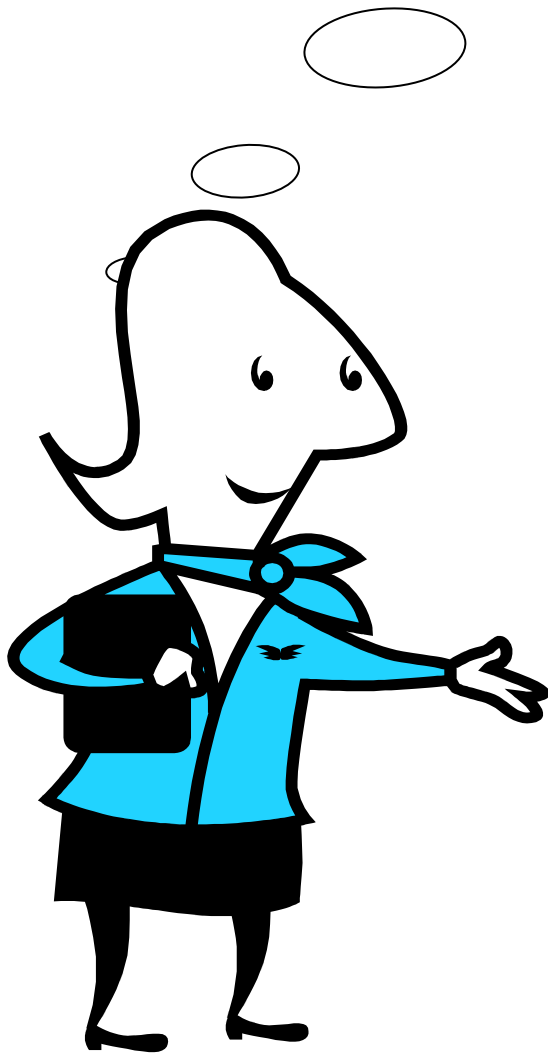
Estudie las  
Alternativas y  
busque más  
información

Puede que haya problema  
pero necesito más  
información y  
alternativas.



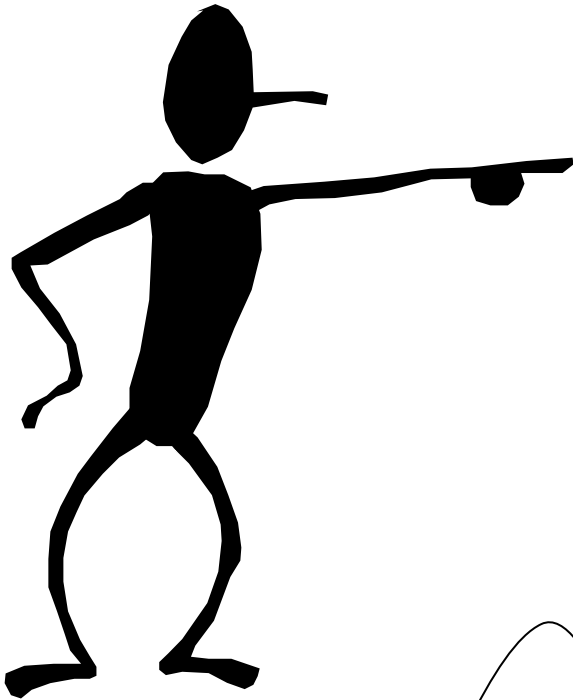


Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar alternativas para resolver el problema y les dé información adicional.



Obtenga nuevas  
destrezas y acceso a  
más recursos y  
apoyo

Estoy listo para intentar algo nuevo pero hay obstáculos.

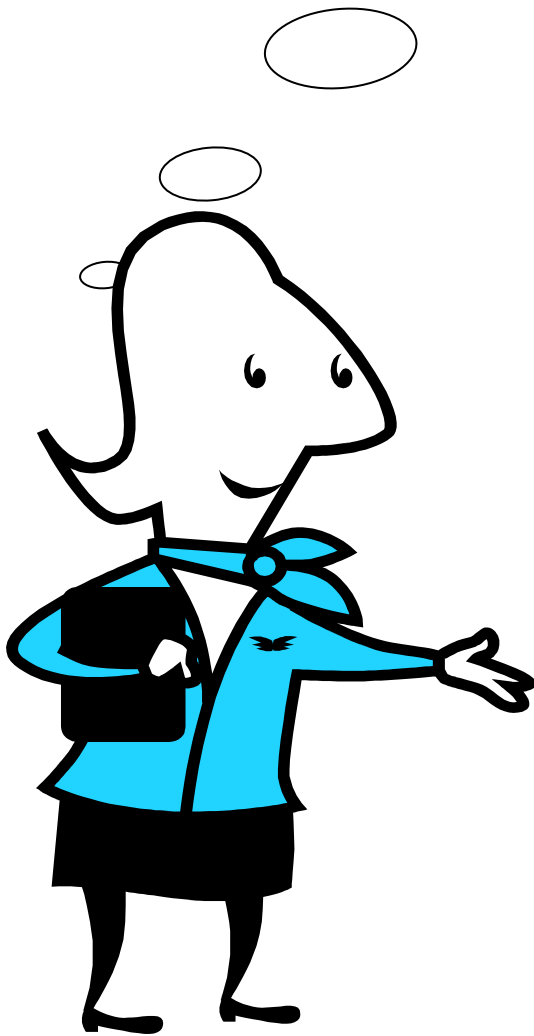


Falta de  
Apoyo

Falta de  
Recursos

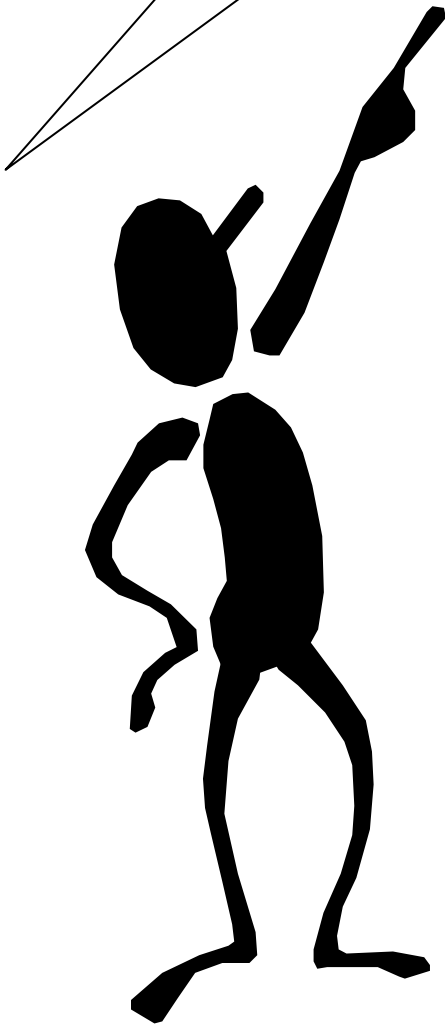
Miedo al fracaso  
y conflicto de  
valores

Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar como vencer obstáculos y organizar el acceso a los recursos.

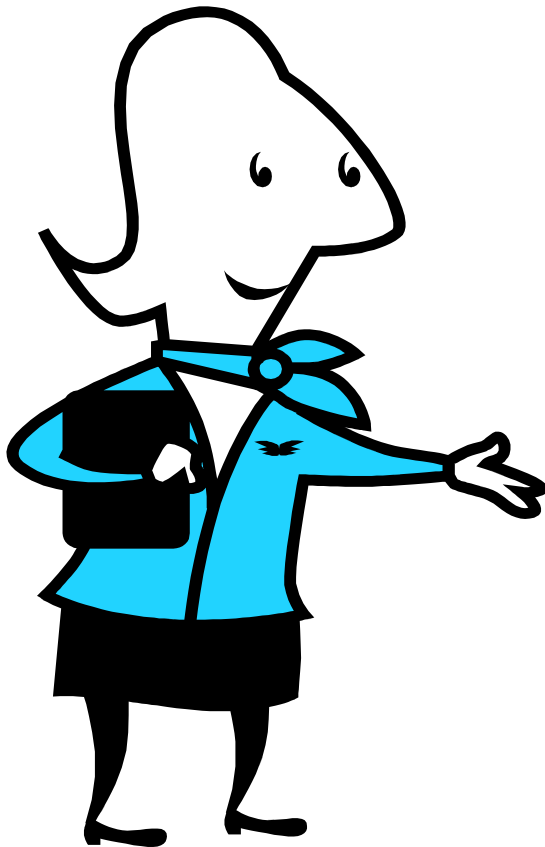


# Ensaye la Nueva Práctica

Aún estoy ensayando la nueva  
práctica pero no estoy 100%  
seguro de los resultados.



Para motivar el cambio permanente, facilitaré una discusión sobre los beneficios de adoptar la nueva práctica y las consecuencia de no utilizarla.



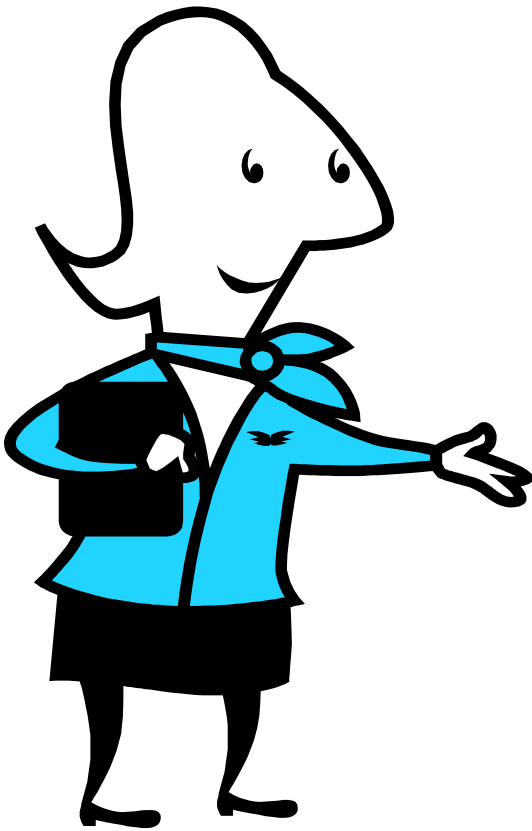
Reflexione sobre y  
refuerce la  
Nueva Práctica



Con el apoyo y aliento de mi familia y comunidad puedo tener éxito.

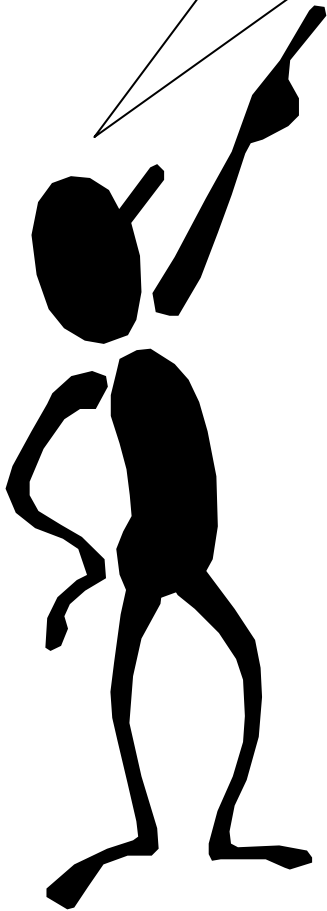


Se necesita apoyo y  
reforzamiento continuo para  
lograr que el cambio sea  
permanente.

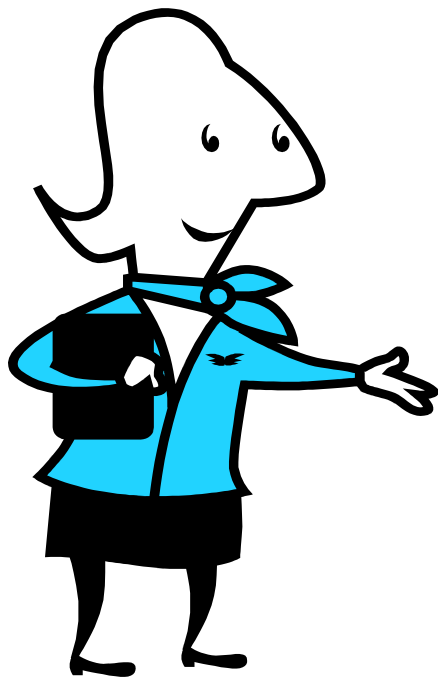


Continue  
la Práctica  
con Apoyo

Debo seguir intentando hasta lograr que el cambio se convierta en hábito porque creo que el cambio es positivo.

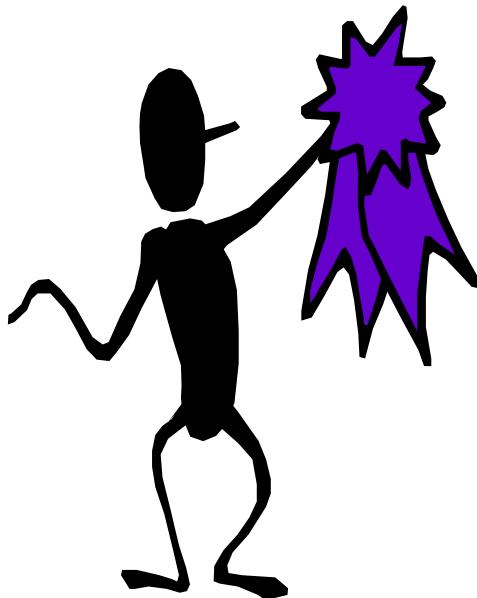


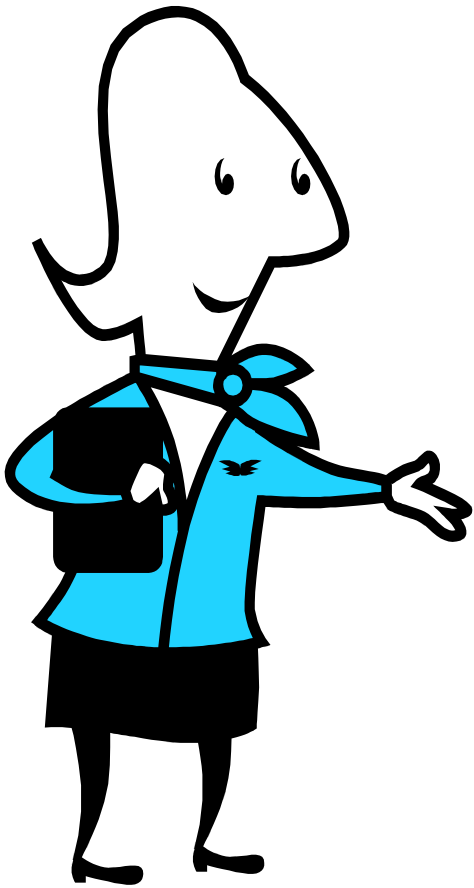
Monitoree el cambio para dar el apoyo e información necesaria.



# Celebren sus Triunfos

**¡Si! ¡Puedo!**





Reconozca y celebre el logro de un Cambio de Comportamiento Positivo.



# ETAPAS DEL CAMBIO

Pre-  
Concientización


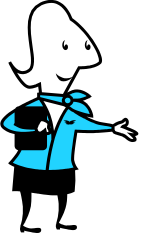
Concientización

Preparación

Acción

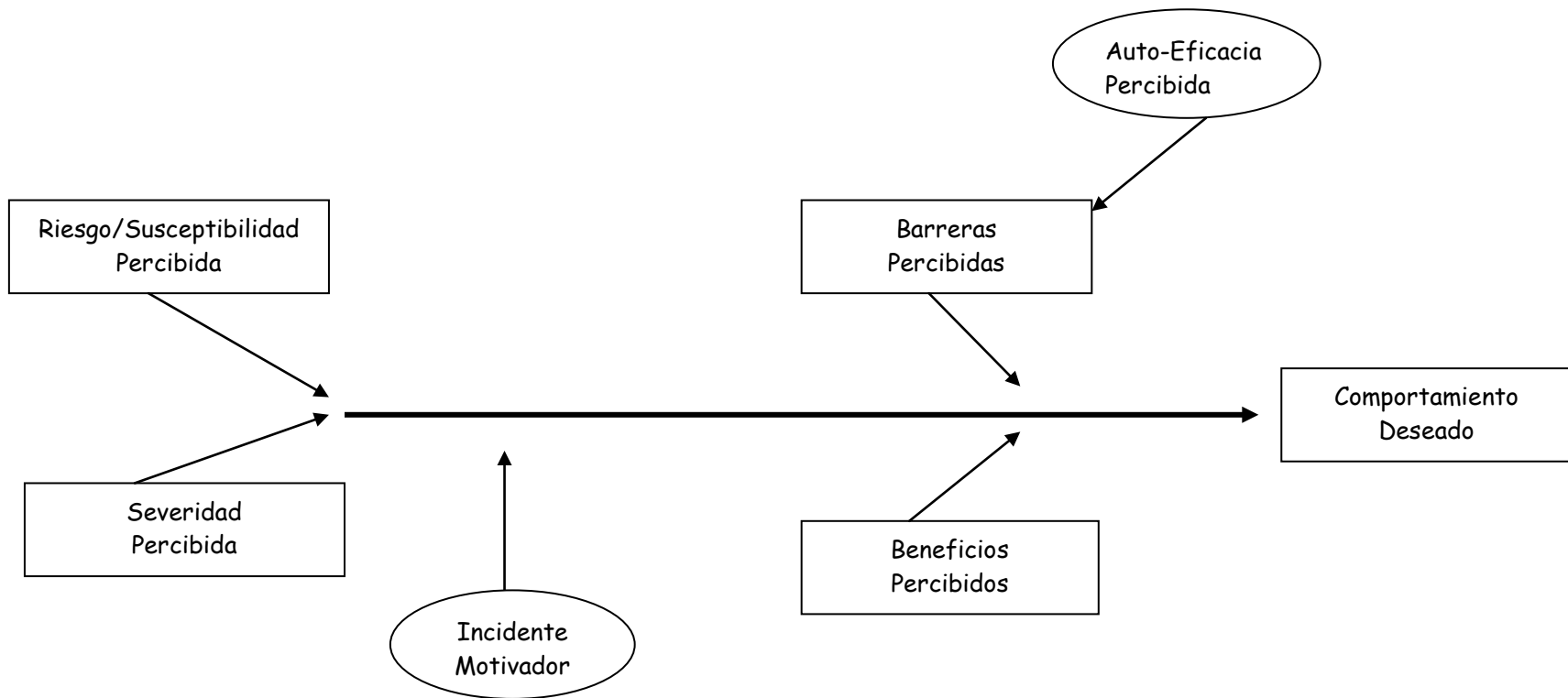
Mantenimiento



	Identifique el problema	Estudie las Alternativas y busque más información	Obtenga nuevas destrezas y acceso a recursos y apoyo.	Ensaye la nueva práctica	Reflexione y refuerce la nueva práctica.	Continúe con la práctica con apoyo	Celebre su triunfo.
Persona que cambia 	No veo problema.	Podría haber problema pero necesito más información y alternativas.	Estoy listo para probar algo nuevo pero hay obstáculos.	Estoy ensayando una nueva práctica pero no estoy 100% seguro de los resultados.	Con apoyo y aliento de mi familia y comunidad puedo tener éxito.	Debo seguir intentando hasta que el cambio se convierta en hábito porque creo que le cambio es positivo	¡Si! ¡Puedo hacerlo!
Agente de cambio 	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar los problemas.	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar alternativas para resolver el problema y proveerles de más información.	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar cómo resolver obstáculos y organizar el acceso a recursos	Facilitaré una discusión sobre los beneficios de adoptar la nueva práctica y las consecuencias de no realizarla para motivar el cambio permanente.	El reforzamiento continuo y el apoyo son necesarios para que el cambio sea permanente.	Monitoree el cambio para proveer el apoyo y la información necesaria.	Reconozca y celebre es éxito en el cambio a un comportamiento positivo.

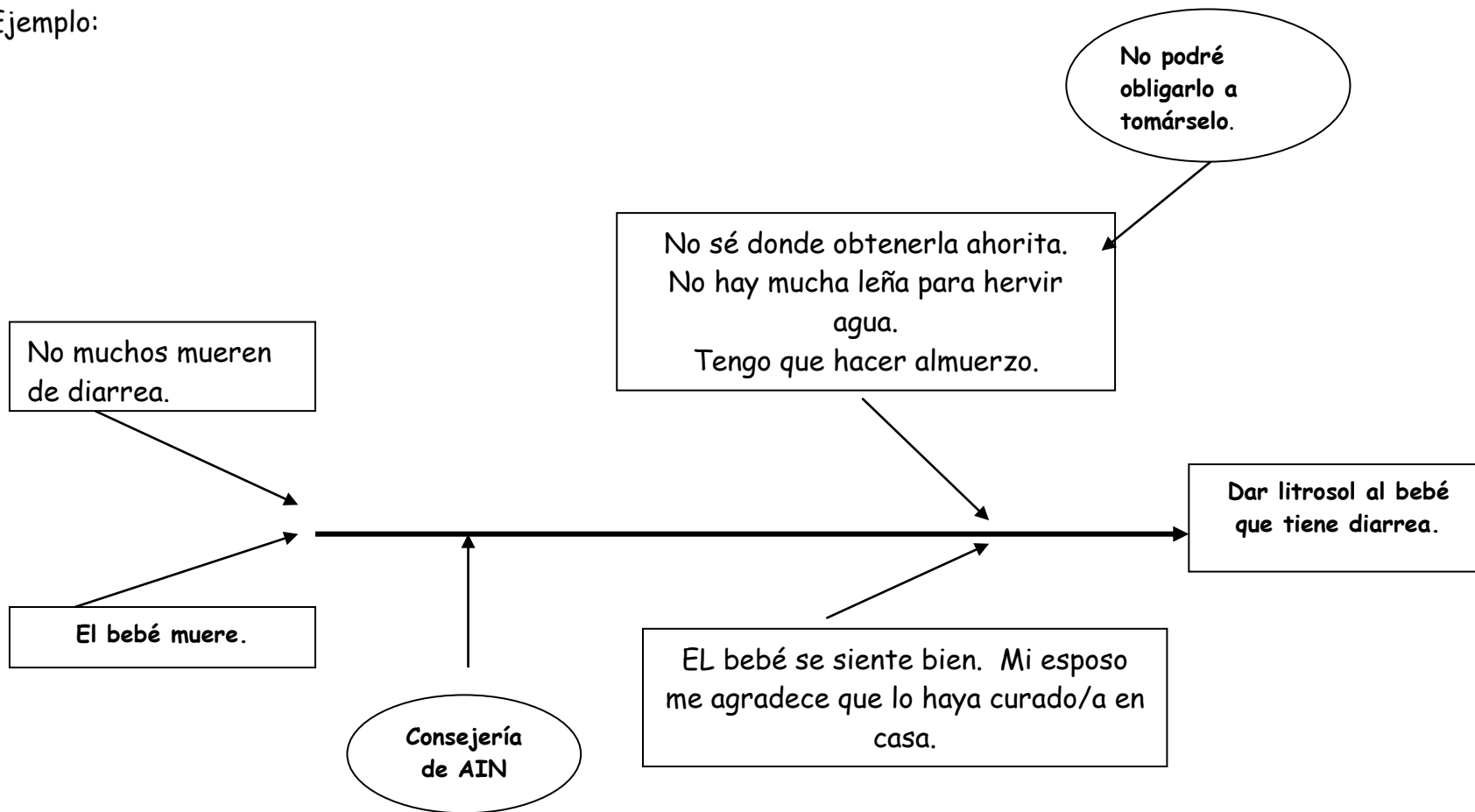
## Modelos de Cambio de Comportamientos

### El Modelo de las Creencia en Salud (MCS)

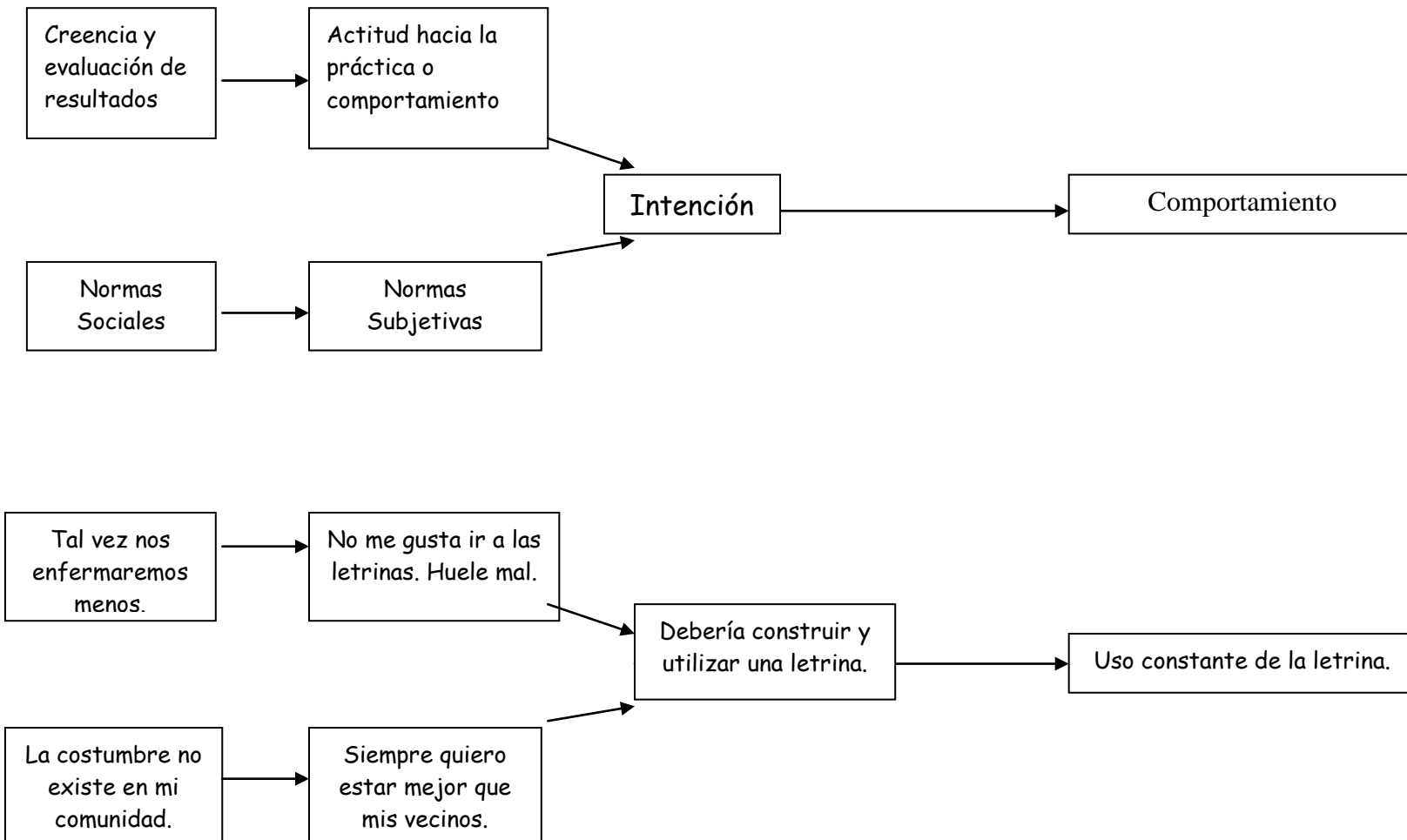


**Auto-Eficacia:** la creencia de que una es capaz de practicar el nuevo comportamiento en la situación planteada. Se compone de la influencia de nuestro ambiente /entorno, consecuencias percibidas (experiencias anteriores, experiencias indirectas), las destrezas necesarias para obtenerlas y la autoconfianza.

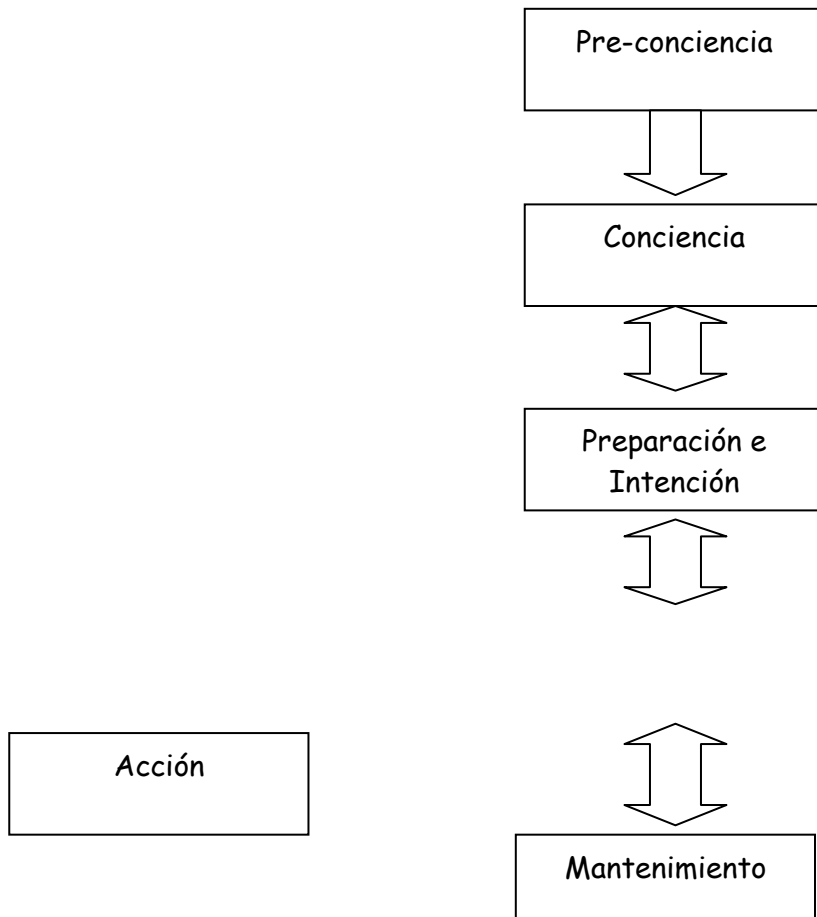
Ejemplo:



## La Teoría de la Acción Razonada



## Etapas del Cambio



**Pre-conciencia:** No sabe, no tiene información, no sabe del problema, no piensa del todo en hacer un cambio. O, tal vez sabe algo y está consciente del problema, pero esta reacio al cambio.

**Conciencia:** está consciente del problema. Piensa un poco sobre el cambio. Reconoce la importancia de cambiar, pero no está seguro de que cambiará, Tiene duda sobre los resultados y si la demás gente aprueba el cambio.

**Preparación o intención:** Ha decidido hacer algo. Tal vez ha tratado recientemente sin tener éxito. Está planeando hacer el cambio, pero sólo está pensando en hacerlo.

**Acción:** Está cambiando pero todavía no ha llegado al estado permanente de practicar el comportamiento.

**Mantenimiento:** El nuevo comportamiento ya es un hábito.

