



Diseño para Cambio de Comportamiento en agricultura, manejo de recursos naturales, salud y nutrición

Abril 2014



Diseño para Cambio de Comportamiento en agricultura, manejo de recursos naturales, salud y nutrición

El contenido de manual de Diseño para el cambio de comportamiento, fue desarrollado por *CORE Group Social –Grupo Social CORE-* y por *Behavioral Change Working Group -Grupo de trabajo para cambio de comportamiento-*, y fue modificado por miembros de múltiples sectores de *Food Security and Nutrition Network Social and Behavioral Change Task Force - Fuerza de trabajo de la red social de seguridad alimentaria y nutricional por el cambio social y de comportamiento.*

El programa de soporte técnico y operacional (TOPS, por sus siglas en inglés), existe gracias al generoso soporte financiero del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia para el Desarrollo Internacional -USAID-. El contenido de este manual refleja únicamente el punto de vista del autor, mas no necesariamente refleja la opinión de USAID ni del gobierno de los Estados Unidos.

Resumen

Este manual para seis días de entrenamiento ha sido validado en campo y responde a la necesidad que existe entre los Gerentes de Desarrollo Comunitario, Diseñadores de Programas y Oficiales de cambio de comportamiento para tener un marco práctico de referencia del comportamiento que les ayude a planificar sus proyectos de forma estratégica y efectiva.

Este manual se ha adaptado de la herramienta diseñada por la *Academy of Educational Development's BEHAVE –Academia del Desarrollo Educacional-* la cual fue desarrollada para convertirse en un manual para salud materno-infantil por el Grupo Social CORE y por el Grupo de trabajo para el cambio de comportamiento, de tal forma que ha sido actualizado y validado extensamente por personal de campo en el área de seguridad alimentaria para que incluya más estudios de caso, historias y ejemplos; clarificaciones de determinantes y factores clave; Análisis de Barreras (aproximación a una práctica de investigación formativa); medio día de trabajo de campo, utilizando investigación formativa; lineamientos para seleccionar actividades apropiadas para el cambio de comportamiento y más.

Citas recomendadas

Food Security and Nutrition Network Social and Behavioral Change Task Force 2013 *Designing for Behavior Change For Agriculture, Natural Resource Management, Health and Nutrition*. Washington, DC: Technical and Operational Performance Support (TOPS) Program.

Créditos para la foto de portada

Arriba a la izquierda, centro: Food for the Hungry

Arriba a la derecha: Pinky Patel, CORE Group

Abajo a la derecha: CARE

Abajo a la izquierda: Miguel E. Batz, cortesía de Photoshare

El programa TOPS, financiado por la oficina de Food for Peace (FFP) de USAID, fortalece la capacidad de los beneficiarios de FFP para ofrecer ayuda alimentaria de alta calidad y eficacia, mediante el fomento de la colaboración, la innovación y el intercambio de conocimientos sobre las mejores prácticas de seguridad alimentaria y nutricional. TOPS apoya las actividades realizadas por la Red de Seguridad Alimentaria y Nutricional (FSN, por sus siglas en inglés).

La Red FSN, es una comunidad de práctica para los implementadores de seguridad alimentaria y nutricional que busca compartir información, coordinar agendas, entender e influenciar las prioridades de los donantes, crear un consenso sobre las prácticas prometedoras y difundir ampliamente los conocimientos técnicos.

Technical and Operational Performance Support Program

2000 L Street NW

Washington DC 20036

Email: the.tops.program@gmail.com

URL: www.fsnnetwork.org

Índice

Lista de abreviaturas y acrónimos	III
Introducción al manual y taller de Diseño para Cambio de Comportamiento	I
Planificando el diseño para el taller de cambio de comportamiento	4
Seleccionar a los participantes.....	5
Seleccionar el lugar del taller.....	6
Conducir una evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos	6
Preparar los materiales	6
Listas de cotejo para la planificación del taller.....	7
Lista de materiales para imprimir	10
Ejemplo de itinerario para el taller.....	13
Horario del taller.....	14
Lista de suministros necesarios para cada lección.....	16
Evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos	23
Taller: día uno.....	25
Lección 1: sesión de inicio.....	26
Lección 2: introducción al cambio de comportamiento:.....	34
Lección 3: revisión del marco de trabajo DCC.....	39
Lección 4: seleccionando y definiendo el comportamiento factible y efectivo. Pasos 1, 2 y 3.....	52
Evaluación del primer día (rotafolio u Hoja de trabajo).....	56
Taller: día dos	57
Dinámica de repaso: ¡Dígamelo cantando!	58
Lección 4: seleccionando y definiendo el comportamiento factible y efectivo. Pasos 4 y 5	59
Lección 5: el Grupo Prioritario y Grupos de Influencia	63
Lección 6: nuestro marco de trabajo, parte i	71
Lección 7: identificando determinantes que influyen el comportamiento.....	75
Evaluación del segundo día – rotafolio u Hoja de trabajo.....	100
Taller – día tres.....	101
Dinámica de repaso: desarrollando la pelota.....	102
Lección 8, ejercicio: el ejercicio	104

Lección 9: investigación formativa para encontrar determinantes clave: Análisis de Barreras y estudio de hacedor/no-hacedor.....	109
Lección 10: preparación y práctica: realizando una investigación formativa.....	143
Evaluación del tercer día (rotafolio o formato).....	148
Taller – día cuatro.....	149
Actividades del trabajo de campo.....	150
Lección 11: recopilando y analizando los datos	151
Lección 12: escribiendo Puentes a las Actividades	161
Evaluación del día cuatro (rotafolio u Hoja de trabajo).....	169
Taller – día cinco.....	170
Dinámica de repaso: sillas musicales	171
Lección 13: nuestro marco de trabajo de DCC parte 2: identificando los determinantes y los Puentes a las Actividades.....	175
Lección 14: seleccionando actividades programáticas	181
Lección 15: uniendo mensajes a las determinantes	192
Lección 16: monitoreo de la estrategia de cambio de comportamiento	197
Lección 17: nuestro marco de trabajo DCC	201
Evaluación del quinto día (rotafolio u Hoja de trabajo).....	205
Taller: día seis.....	207
Lección 18: incorporando la retroalimentación final a los marcos de trabajo DCC..	208
pasos.....	208
Lección 19: desarrollando la estrategia programática de con plan de implementación (opcional)	210
Lección 20: sesión de cierre y despedida	214
Encuesta de proceso para después del taller	216
Lección 20, Hoja de trabajo I recursos de DCC	218
Anexos	219
Anexo 1. Juego del proceso del cambio planificado.....	220
Anexo 2. Terminología clave	242
Anexo 3. Claves de respuestas	248

Reconocimientos

TOPS agradece especialmente a Linda Morales (consultora principal), Tom Davis (Food for the Hungry), Mary DeCoster (Food for the Hungry), Bonnie Kittle (consultora) y Judiann McNulty (consultora) por su paciencia para revisar las múltiples versiones del manual, por su creatividad en desarrollar nuevos ejercicios y por la originalidad en adaptar y afinar los nuevos ejemplos multisectoriales. Gracias, especialmente a Bonnie Kittle (consultora) por hacer la validación de campo en Burundi, Etiopía y Nigeria. TOPS, también agradece a Rachel Elrom (consultora) por su empeño al editar el documento, y a Natalie Neumann (CORE Group) por su habilidad para editar las gráficas y a Clara Ramirez (consultora) por su empeño al traducir el documento.

Las siguientes personas han contribuido con valiosas sugerencias y ejemplos para completar la nueva versión: Mary Helen Carruth (Medical Teams International), Sam Goff (Food for the Hungry), Lauren Erickson-Mamane (Peace Corps/Benin), Lenette Golding (CARE International), Frederick Grant (Land O'Lakes, Inc.), Ruth Harvey (consultora), Marjolein Moreaux (consultora), Jennifer Nielsen (Helen Keller International), Beth Outterson (Save the Children), Alexandra Rutishauser-Perera (International Medical Corps), Ira Stollak (consultor), Nancy Tenbroek (Christian Reformed World Relief Committee) y Carolyn Wetzel (Food for the Hungry).

Agradecimientos especiales al Grupo de Trabajo para el Cambio Social y Comportamiento (SBC) de CORE y al Grupo de Asesoría Técnica (GAT) por su dedicación y creatividad en el desarrollo de nuevos ejercicios; adaptar y mejorar las herramientas existentes, así como por compartir los ejemplos obtenidos en el trabajo de campo de la versión del manual realizada en el año 2008.

Las siguientes personas fueron clave por la contribución de su tiempo y experiencia para asegurar la calidad de la versión del año 2008: Linda Morales (consultora) y los directivos del SBC, Will Story (Christian Reformed World Relief Committee) y Bonnie Kittle (Project Hope). De la misma forma, las siguientes personas hicieron contribuciones importantes: Ashley Aakesson (Children's Nutrition Program of Haiti), Tom Davis (Food for the Hungry), Ann Jimerson (AED), Michelle Kouletio (Concern Worldwide), Elli Leontsini (Johns Hopkins University School of Public Health), Judiann McNulty (consultora), Kati Moseley (Mercy Corps), Houkje Ross (CORE Group), Julia Rosenbaum (AED), Eric Swedburg (Save the Children), Nancy Tenbroek (Christian Reformed World Relief Committee), Laban Tsuma (Plan International USA), Lynette Walker (CORE Group), Monica Woldt (AED/Food and Nutrition Technical Assistance Project) y Jennifer Yourkavitch (Macro International/Child Survival Technical Support Plus Project).

Algunas de las ilustraciones fueron tomadas de *Where There is No Artist: Development drawings and how to use them* -Donde no hay artista: Dibujos para el desarrollo y

como utilizarlos- por Petra Röhr-Rouendaal, Practical Action Publishing, segunda edición, septiembre del 2007. La autora permitió que las ilustraciones se utilizaran libres de derechos de autor cuando se utilicen con propósitos educativos. Algunas otras ilustraciones son las que Microsoft Office proporciona de forma gratuita.

Se extiende un reconocimiento especial a AED por desarrollar el Marco BEHAVE, el ejercicio “Ejercicio” así como las herramientas “Hacedor/No-hacedor” y numerosas hojas de trabajo que se utilizaron en este manual. TOPS valora enormemente su estrecha colaboración con el Grupo CORE para desarrollar y validar el manual original. Nuestro agradecimiento especial también a Tom Davis en FH por desarrollar la metodología del Análisis de Barreras.

Este manual de entrenamiento se hizo posible por el generoso soporte del pueblo de los Estados Unidos a través de USAID. El contenido es responsabilidad de TOPS, manejado por *Save the Children*, y no necesariamente refleja los puntos de vista de la USAID o el Gobierno de los Estados Unidos.

Para finalizar, se extiende un sincero agradecimiento 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.

Lista de Abreviaturas y Acrónimos

AED	Academia de Educación y para el Desarrollo
AMRN	Agricultura y manejo de recursos naturales
CC	Cambio de comportamiento
CCC	Comunicación para el cambio de comportamiento
CPA	Camote de pulpa anaranjada
DBC	Diseño para el Cambio de Comportamiento
DGF	Discusión de grupos focales
DP	Desviación positiva
EDP	Estudio de desviación positiva
ENAR	Evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos
LME	Lactancia materna exclusiva
IEC	Información, educación y comunicación
IPTT	<i>Indicator Performance Tracking Table</i> (Tabla para monitorear el desempeño de los indicadores)
KPC	<i>Knowledge, Practices and Coverage</i> (Encuesta de conocimiento, prácticas y cobertura)
LQAS	<i>Lot Quality Assurance Sampling</i> (Muestreo de pequeños lotes para asegurar calidad)
M&E	Monitoreo y Evaluación
ONG	Organización no Gubernamental
PPM	Pruebas de prácticas mejoradas
PVO	<i>Private Voluntary Organization</i> (Organización voluntaria privada)
SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
TOPS	<i>Technical and Operational Performance Support Program</i> (Programa de soporte técnico y operacional)
USAID	Agencia para el Desarrollo Internacional
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana

Introducción al manual y taller de Diseño para Cambio de Comportamiento

Manual y resumen

Este manual para el Diseño del Cambio de Comportamiento –DCC–, desarrollado para ser implementado en seis días, y validado en campo, permitirá a las Organizaciones Privadas de Desarrollo (PVO por sus siglas en inglés) y a sus socios replicar los talleres de BEHAVE que se realizan con los miembros del Grupo CORE en varios países del mundo. Este manual incluye hojas de trabajo para el participante y materiales para el facilitador con instrucciones para uso fácil de los mismos.

El diseño de este manual responde a la necesidad que existe entre los gerentes de Desarrollo comunitario, Diseñadores de programas y Oficiales de Cambio de Comportamiento de tener un marco práctico de referencia del comportamiento que les ayude a planificar sus proyectos de forma estratégica y efectiva. Se ha realizado sobre la base del marco original BEHAVE desarrollado por la Academia de Educación y para el Desarrollo (AED) y ampliado por los miembros de SBC y el Grupo de trabajo para seguridad alimentaria y nutrición del Grupo CORE. El taller capacita a los/as participantes en aplicar el marco de DCC para mejorar la planificación de programas para el desarrollo.

Reseña Histórica:

Promoviendo un enfoque de cambio de comportamiento para el desarrollo comunitario, comenzando con programas para la supervivencia infantil

Esta versión del manual para el año 2012 es una actualización de “Como aplicar el marco BEHAVE” (2004) y de “Diseño para el cambio de comportamiento” del año 2004.

El manual del 2008 surgió de una larga relación entre el grupo de trabajo SBC del grupo CORE y el Proyecto CHANGE de la AED. En el año 2000, el Grupo de trabajo SBC se dedicó a identificar herramientas y a ofrecer oportunidades para incrementar las capacidades del personal de las PVO para incorporar en los planes de sus proyectos lo mejor de la ciencia del comportamiento. Una de las herramientas más útiles y detalladas fue el marco de trabajo BEHAVE. El grupo SBC se alió con el proyecto CHANGE de AED para ofrecer varias sesiones cortas sobre diferentes aspectos del cambio de comportamiento (CC) durante las reuniones anuales del grupo CORE. En el año 2002, iniciaron entrenamientos intensivos del marco de trabajo BEHAVE con los miembros del Grupo CORE.

En los años subsiguientes, el grupo de trabajo SBC y el proyecto CHANGE de AED condujeron y adaptaron el taller para que fuese efectivo tanto para personal de campo como para personal de casa matriz, de forma que sea de ayuda en el desarrollo de habilidades en cambios estratégicos de comportamiento en programas de supervivencia infantil y de salud. Se condujeron talleres regionales en Cambodia, África del Sur y Washington, DC con participantes de 24 países.

En el 2006, el Grupo de Trabajo de SBC inició un proceso de revisión de las experiencias obtenidas en los talleres y con base en estas se actualizó el manual. En el año 2008, se diseñó una versión actualizada a la que se agregaron otros estudios de casos, historias y ejemplos; se aclaró las diferencias entre Determinantes y Factores clave (más adelante fueron llamados Puentes a las Actividades); además se incorporó el enfoque de Análisis de Barreras; se añadió medio día de trabajo de campo utilizando investigación formativa; asimismo, fueron incluidos lineamientos para seleccionar actividades adecuadas y mucho más. La versión del año 2013 se diseñó para satisfacer las necesidades de los gerentes y planificadores de programas Título II que también deseen aplicar la metodología DCC a sus programas.

Descripción del Taller

El taller de seis días que se describe en esta guía, proporciona al personal de campo y a los gerentes, las destrezas y herramientas necesarias para aplicar la metodología DCC en sus programas:

Los objetivos de la capacitación son:

Desarrollar la capacidad del personal de las PVO para planificar, implementar, monitorear y evaluar estrategias de CC efectivas

Proveer una inducción a las herramientas necesarias para identificar los determinantes que influyen en el cambio de comportamiento, y asegurarnos de esta manera que las actividades para el CC se basen en el potencial de enfrentar los Puentes a las Actividades en el menor tiempo posible y obtener efectos sostenibles de CC a largo plazo

Aumentar el nivel de comodidad en cuanto a la planificación de estrategias para cambio de comportamiento

Mostrar el uso de las metodologías de educación para adultos centrada en el alumno y modelar la forma de replicar secciones del taller para los/as participantes.

Al finalizar la capacitación los/as participantes habrán:

- Analizado los diferentes componentes del marco de trabajo DCC y practicado como completar los componentes basándose en datos reales o muestrales.
- Evaluado la información proveniente del Análisis de Barreras o del estudio Hacedor/No-hacedor para identificar los Puentes a las Actividades que están afectando el cambio de comportamiento en un Grupo Prioritario o en un grupo influyente específico.
- Aplicado el marco de trabajo DCC a sus propios proyectos o algún estudio de caso para desarrollar estrategias informadas por los resultados de la investigación formativa.
- Autoevaluado y recibido retroalimentación de sus compañeros y facilitadores, y mejorado sus propios marcos para incrementar la calidad y el potencial de éxito de sus estrategias DCC.

Planificando el diseño para el taller de Cambio de Comportamiento

Inicio

Identificar colaboradores claves y equipo de planificación

Hay muchas decisiones que deben hacerse y hay suficiente 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 de trabajo DCC.
- Conozcan las organizaciones que serán invitadas.
- Conozcan el lugar donde se realizará el taller.

Ajustar la capacitación a un escenario amplio para adoptar un acercamiento a la conducta

Este taller es más efectivo cuando forma parte del plan integral de una organización que tiene como objetivo apoyar el enfoque de cambio de comportamiento. Para comenzar, debemos asegurarnos de que la oficina central y el personal de campo estén familiarizados con el marco de trabajo de DCC. Después del taller, el personal de todos los niveles podrá intentar integrar los conceptos y herramientas en sus respectivas áreas de trabajo.

Seleccionar a los facilitadores

Los facilitadores del taller deberán tener experiencia en cambio de comportamiento, en metodología de educación para adultos, aprendizaje participativo y en aplicar el marco de trabajo DCC. Lo ideal sería que la proporción de facilitador a participantes fuera por lo menos de 1 a 10 para maximizar la interacción entre facilitador y participante, especialmente durante los grupos de trabajo. Por consiguiente, se recomienda que hayan tres co-facilitadores en grupos de 28 a 30 participantes.

Seleccionar a los participantes

Este taller está diseñado para:

- Gerentes y oficiales de CC basados en el campo, que sean los responsables de diseñar estrategias de CC para programas de desarrollo comunitario.
- Personal de apoyo en las oficinas centrales, quienes puedan replicar el taller en otros países o en otras áreas programáticas.
- Contrapartes locales, personal del gobierno local y/u organizaciones no gubernamentales (ONG) que formen parte del diseño e implementación de los programas.

Seleccionar el lugar del taller

El taller debe realizarse en un lugar cómodo; puede ser una sala de conferencias lo suficientemente amplia para sesiones plenarias y para que los grupos pequeños trabajen sin interrumpirse entre sí. En la mayoría de las sesiones los/as participantes trabajarán en grupos pequeños. Por lo tanto, se recomienda formar grupos desde el inicio del taller y solicitarles que se sienten siempre en las mismas mesas. Esto asegurará que los/as participantes estén en un ambiente que promueva la mayor interacción posible y minimiza el tiempo que se pierde en reorganizar a los grupos de trabajo, dando paso a un enfoque centrado en el aprendizaje.

Conducir una evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos

Los organizadores del taller se beneficiarán si antes del taller investigan cuales son los intereses y la experiencia de los participantes. Algunas semanas antes del taller, se debe enviar preguntas a los participantes con el fin de registrarlos. Podrá ser necesario que los miembros del equipo de organización le den seguimiento a los/as participantes para animarlos a mandar sus respuestas. Las respuestas deben ser compartidas con todos los facilitadores antes del taller. Un ejemplo del cuestionario para evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos está disponible al final de esta sección.

Preparar los materiales

La mayoría de los materiales necesarios para realizar el taller “Diseño para el Cambio de Comportamiento” se incluyen en este manual, a excepción de los anuncios en revistas o periódicos que se les pide a los/as participantes que lleven al taller y los datos que los/as participantes prepararán para sus marcos de trabajos DCC. Los facilitadores deben preparar papel de rotafolio y tarjetas índice antes del taller. Más adelante en esta sección se encuentran listas de cotejo y de materiales que les serán de mucha ayuda.

Listas de cotejo para la planificación del taller

Listas de cotejo para la planificación del taller (o con cuanta anticipación sea posible)

- Formar el equipo de facilitadores.
- Realizar borradores de presupuesto y calendarización de actividades.
- Enviar anuncios a posibles participantes.
- Realizar la evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos.
- Seleccionar a los participantes.
- Identificar y reservar el lugar para el taller.
- Enviar invitaciones a participantes seleccionados.
- Coordinar los tiempos de comida y refrigerios para los recesos.
- Hacer reservas de hotel para participantes que necesiten hospedarse.
- Coordinar la logística de transporte y viáticos.

Listas de cotejo para la planificación del taller

- Preparar los materiales necesarios que se describen en la siguiente sección.
- Determinar cómo manejar el espacio dentro del salón del taller, cómo acomodar a los grupos de discusión.
- Asegurarse que el equipo funcione.
- Comprar los suministros necesarios para el taller (ver **lista 4: Suministros y equipo**).
- Preparar la visita a campo (Ejemplo: Logística, permisos, refrigerios).

Lista 3: De tres días a una semana antes del taller

- Enviar la lista de términos que se encuentran en el **Anexo 2** quienes hayan confirmado su participación.
- Solicitar a los/as participantes que lleven una revista o un anuncio de periódico al taller.
- Si este es un taller regional, solicitar a los participantes que lleven sus tablas de comportamientos de indicadores (IPTTS) o sus planes de monitoreo y evaluación.
- Desarrollar set de datos basados en comportamientos que los participantes utilizarán para desarrollar sus marcos de trabajo de DCC. Utilizar las respuestas del cuestionario de necesidades y recursos y discutirlos con el equipo de planificación.
- Preparar los rotafolios.
- Escribir en los rotafolios el número de cada uno de las hojas de trabajo que corresponden a cada lección.
- Armar los paquetes para los participantes, incluir: hojas de trabajo, blocs de notas, lapicero y gafete con nombre.
- Confirmar la fecha de llegada de los participantes, reservaciones de hotel, refrigerios, viajes y reembolso de viáticos –si aplica-.
- Realizar una reunión de co-facilitadores para consolidar el equipo: asegurarse de que los facilitadores principales estén preparados para las sesiones; asegurarse que los co-facilitadores conozcan exactamente cómo van a darle apoyo a los facilitadores principales durante cada sesión; decidir quién llevará a cabo las evaluaciones diarias e identificar un lugar y hora para realizar las reuniones de evaluación después de las sesiones de cada día.
- Opcional: Crear un lugar para guardar todos los celulares durante las sesiones o activar un bloqueador de señal de celular en el salón.

Lista 4: Suministros y equipo

- Dos o tres blocs de papel de rotafolio.
- Una o dos pizarras.
- Tres rollos de cinta adhesiva (masking tape).
- Dos engrapadoras con grapas.
- Un marcador de punta gruesa para cada participante, más cuatro para el facilitador.
- Un bloc de papel para cada participante.
- Un lapicero o lápiz para cada participante.
- Un cartapacio de 3 anillos por participante de para encuadernar (para organizar las hojas de trabajo si no se le da un manual completo a cada participante).
- Una etiqueta para el nombre por participantes.
- Tijeras
- Dos resmas de papel para copiadora.
- Una caja de 100 folders manila.
- 200 tarjetas tamaño '3x5' (de dos colores diferentes, si hay disponibles).
- Cuatro o cinco blocs de notitas adhesivas (post-its).
- 12 etiquetas adhesivas redondas por participante (opcional).
- Acceso a computadora, con programa de procesador de palabras, impresora, (se necesitará para imprimir la encuesta del Análisis de Barreras y en caso de que algunos participantes prefieran re-escribir sus casos en la computadora en vez de hacerlo a mano).
- Dos bolsas grandes para basura o dos basureros grandes.
- Extensión eléctrica y una regleta para conectar varios aparatos.

Lista de materiales para imprimir

Si es posible imprimir una copia de este manual de capacitación para cada participante, no habrá necesidad de hacer copias de las hojas de trabajo que se mencionan a continuación porque ya están incluidas en el manual. En este caso, solamente haga copias de: El juego del proceso del cambio planificado, para la **lección 2** que se encuentra en el **Anexo I** (una para cada cinco participantes) y de la evaluación de antes y después del taller (dos por participante) que encontrará en la lección 1.

Materiales para el facilitador

Cada facilitador debe tener los siguientes materiales:

- Manual de DBC
- Un set de: El juego del proceso del cambio planificado, para la **lección 2** que se encuentra en el **anexo I** (una para cada cinco participantes)

Cartapacios con hojas de trabajo para los participantes

Imprimir y reunir las hojas de trabajo en el orden que se da a continuación. De ser posible, identificar las hojas que usarán cada día con separadores que indiquen: Primer día, Segundo día, etc. Al imprimir las hojas de trabajo para los cartapacios de los participantes, hacerlo de la siguiente forma: una Hoja de trabajo por participante, de preferencia imprimir por ambos lados siempre que sea posible y poner las hojas en el orden en que aparecen en la lista de cada día.

Primer día

- Evaluación para antes y después del taller.
- Lección 1, Rotafolio u Hoja de trabajo 1: Sesión de inicio - Hoja “Conociéndonos”.
- Lección 2, Hoja de trabajo 1: Clave de respuestas para el “Juego del proceso de cambio planificado” y las cinco fases del cambio.
- Apéndice 2, Terminología clave (para los que no la recibieron antes del taller).
- Lección 3, Hoja de trabajo 1: Formato en blanco del marco de trabajo DCC.
- Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos DCC ya completos.
- Lección 3, Hoja de trabajo 3: Guía de planificación: pasos del proceso DCC.
- Lección 3, Hoja de trabajo 4: Los cinco principios.

- Retroalimentación del primer día (Hoja de trabajo o rotafolio).

Segundo día

- Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos DCC ya completos.
- Lección 6, Hoja de trabajo 1: Seis formas de describir sus grupos prioritarios e influyentes.
- Lección 6, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de seis formas de describir su Grupo Prioritario.
- Lección 6, Hoja de trabajo 3: Hoja en blanco: Seis formas de describir su Grupo Prioritario.
- Hoja de retroalimentación del segundo día (Hoja de trabajo o rotafolio).

Tercer día

- Lección 3, Hoja de trabajo 1: Formato en blanco del marco de trabajo DCC.
- Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento
- Lección 7, Hoja de trabajo 2: Unir la “Determinante”.
- Lección 7, Hoja de trabajo 3: Practique a identificar Determinantes (Versión del participante) Historia 1: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo.
- Lección 7, Hoja de trabajo 4: Practique a identificar Determinantes (versión del participante): Historia 2: ¿Por qué Oumar construyó el silo?
- Lección 7, Hoja de trabajo 5: Motivadores universales
- Lección 9, Hoja de trabajo 1: Los cinco principios del Análisis de barreras
- Lección 9, Hoja de trabajo 2: Guía de estudio para el Juego del Análisis de Barreras

- Lección 9, Hoja de trabajo 3: Siete pasos para el Análisis de Barreras
- Lección 9, Hoja de trabajo 4: Ejemplos de preguntas para el Análisis de Barreras
- Si está facilitando un taller para un país específico:
 - Lección 9, Hoja de trabajo 5: Ejemplos de preguntas de encuesta para el Análisis de Barreras para utilizarse con agricultores, o
 - Lección 9, Hoja de trabajo 6: Ejemplos de preguntas de encuesta para el Análisis de Barreras para utilizarse con madres de niños menores de 2 años
- Si está facilitando un taller regional:
 - Lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo de Encuesta Hacedor/No-Hacedor para utilizarse en el taller
- Lección 9, Hoja de trabajo 8: Hoja de trabajo para desarrollar una encuesta para el estudio de Hacedor/No-Hacedor
- Evaluación del tercer día (Hoja de trabajo o rotafolio)

Cuarto día

- Lección 11, Hoja de trabajo 1 y Rotafolio 1: Ejemplo de hoja de conteo de los resultados del estudio Hacedor/No-Hacedor.
- Opcional: Lección 1, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de Hoja de datos del Análisis de Barreras.
- Opcional: Hoja para tabular el Análisis de Barreras (Microsoft Excel) descargar del sitio web http://www.caregroupinfo.org/BA_Tab_Table_Eng_9_30_10.xls.
- Opcional: Lección 11, Hoja de trabajo 3: Actividad: Ingreso de datos computarizados y análisis de resultados.
- Lección 12, Hoja de trabajo 1: Definición de “Puentes a las Actividades”.
- Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos marcos de trabajo de DCC terminados, Ejemplo 1 para Programas de Agricultura y Recursos Naturales (ARRNN): Manejo Avícola.
- Lección 12, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de Puentes a las Actividades.
- Lección 12, Hoja de trabajo 3: Escribir Puentes a las Actividades partiendo de determinantes.
- Evaluación del cuarto Día (Hoja de trabajo o rotafolio).

Quinto día

- Lección 13, Hoja de trabajo 1: Instrucciones para identificar Determinantes y Puentes a las Actividades.
- Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas para brindar retroalimentación constructiva.
- Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes Importantes que influyen en el comportamiento.
- Lección 14, Hojas de trabajo 1: Criterios para ayudar a seleccionar las actividades adecuadas.
- Lección 14, Hojas de trabajo 2: Uniendo determinantes con actividades.
- Lección 15, Hojas de trabajo 1: Uniendo los mensajes con las determinantes.
- Lección 16, Hojas de trabajo 1: Indicadores de monitoreo para la Estrategia de Cambio de Comportamiento.
- Lección 17, Hojas de trabajo 1: Instrucciones para planear actividades.
- Evaluación del quinto día (Hoja de trabajo o rotafolio).

Sexto día

- Lección 19, Hoja de trabajo 1: Ejemplo de planes de implementación de la Estrategia de Cambios de Comportamiento.
- Pre/Post test del taller (mismo de la Lección 1).
- Encuesta sobre el desarrollo del taller.
- Lista de direcciones (si está disponible; o distribúyala durante el taller).
- Lección 20, Hoja de trabajo 1: Recursos para Diseñando para el cambio de comportamiento.

Ejemplo de itinerario para el taller

El taller incluye 20 lecciones que se implementarán en el transcurso de cinco días y medio. Cada día contiene aproximadamente de seis a seis horas y media de entrenamiento, empezando a las 8:30 a.m. Y termina a las 5:30 p.m., para un total de 27 horas de tiempo de aprendizaje.

La mayoría de los días inician con una dinámica divertida para promover el aprendizaje de los adultos, así como ayudar a los facilitadores a establecer un ambiente positivo para el resto del día.

Por favor, tome nota que el cálculo de tiempo es solamente una aproximación. Algunos grupos ocupan menos. Los facilitadores con experiencia, usualmente pueden ajustar los tiempos, sin embargo aquellos que no tengan tanta experiencia podrán solicitar a alguien que le tome el tiempo con el fin de mantenerse dentro del programa establecido.

Cuando el tiempo apremie, los facilitadores pueden solicitar a los participantes que escriban sus dudas en el rotafolios titulado “Estacionamiento”, o sugerir que al final de las sesiones o durante los tiempos de descanso puedan discutir algunas de sus preguntas en privado. Algunas de las lecciones también pueden asignarse para ser completadas por los participantes y regresar al día siguiente; esto aplica para cuando las sesiones se alargan o por si a los participantes les toma mucho tiempo completar los trabajos en clase.

Así mismo, tomar en cuenta que cuando el taller será traducido simultáneamente al idioma de donde se está impartiendo el taller, se debe programar tiempo extra.

Horario del taller

Lección	Título de la sesión	Duración	Hora
Primer día			
1	Sesión de inicio.	2 horas	8:30–10:30
	Receso	15 minutos	10:30-10:45
2	Introducción a Cambio de comportamiento: Nuestro Rol y el proceso de cambio planificado.	1 hora 55 minutos	10:45–12:40
	ALMUERZO	1 hora	12:40–1:40
3	Revisión del Marco de trabajo DCC.	1 hora	1:40–2:40
4	Seleccionar y definir los comportamientos posibles y efectivos pasos 1, 2 y 3 (<i>incluye el receso</i>).	2 horas 35 minutos	2:40–5:15
E	Evaluación del primer día.	15 minutos	5:15–5:30
Segundo día			
R	Dinámica para repasar: ¡Dímelo cantando! ¹	40 minutos	8:30–9:10
4	Seleccionar y definir los comportamientos posibles y efectivos Pasos 4 y 5.	30 minutos	9:10–9:40
5	Grupos prioritario e influyente (<i>incluye receso</i> .)	2 horas 35 minutos	9:40–12:15
	ALMUERZO	1 hora	12:15–1:15

¹ Las dinámicas para repasar pueden hacerse después de almuerzo, en lugar de hacerlas en las mañanas, si se considera que los participantes necesitan despertarse a esa hora.

Lección	Título de la sesión	Duración	Hora
6	Nuestro marco de trabajo DCC Primera parte: Como describir el comportamiento y el Grupo Prioritario	1 hora 30 minutos	1:15–2:45
7	Identificando los determinantes que influyen en el comportamiento (<i>incluye receso</i>).	2 horas	2:45–4:45
E	Evaluación del Segundo día.	15 minutos	4:45–5:00
Tercer día			
R	Dinámica para repasar: Desarrollando la pelota ²	30 minutos	8:30–9:00
8	Ejercicio “El ejercicio”.	1 hora	9:00–10:00
	Receso	15 minutos	10:00–10:15
9	Investigación Formativa para encontrar Determinantes y Puentes hacia las Actividades: Análisis de Barreras y estudio de Hacedor/No-hacedor (Continuará después de almuerzo).	2 horas	10:15–12:15
	ALMUERZO	1 hora	12:15–1:15
9	Investigación Formativa para encontrar Determinantes y Puentes hacia las Actividades: Análisis de Barreras y estudio de Hacedor/No-hacedor (Continuación).	1 hora	1:15–2:15
10	Preparación y Práctica- Realizar Investigación Formativa (<i>Incluye el receso</i> .)	1 hora 45 minutos	2:15–4:00
E	Evaluación del tercer día.	15 minutos	4:00–4:15
Cuarto día			
	Trabajo de Campo (<i>Incluye 1 hora para el viaje</i>) ² .	5–6 horas	8:00–1:00
	ALMUERZO	1 hora	1:00–2:00
11	Recopilar y analizar la información.	1 hora 30 minutos	2:00–3:30
	Receso	15 minutos	3:30–3:45
12	Como escribir Puentes a las Actividades.	1 hora 30 minutos	3:45–5:15
E	Evaluación del día.	15 minutos	5:15–5:30
Quinto día			
R	Dinámica de repaso: Sillas musicales ⁴ .	30 minutos	8:30–9:00
13	Nuestro marco de trabajo DCC, parte 2: identificando los determinantes y Puentes a las Actividades.	1 hora	9:00–10:00
	Receso	15 minutos	10:00–10:15
14	Seleccionar actividades programáticas.	1 hora 20 minutos	10:15–11:35
	ALMUERZO	1 hora	11:35–12:35
15	Unir los mensajes a las determinantes.	1 hora	12:35–1:35

²Si se realiza una encuesta de práctica en vez de una en el campo, el trabajo de campo tomará menos tiempo.

Lección	Título de la sesión	Duración	Hora
16	Monitorear la estrategia de Cambio de Comportamiento.	45 minutos	1:35–2:20
	Receso	15 minutos	2:20–2:35
17	Nuestros marcos de trabajo DCC Parte 3: Planificando Actividades	1 hora	2:35–3:35
E	Evaluación del quinto día.	15 minutos	3:35–3:50
Sexto día			
18	Incorporar las sugerencias finales a nuestros marcos de trabajo DCC.	1 hora	8:30–9:30
19	Desarrollar la estrategia de implementación del programa.	1 hora	9:30–10:30
	Receso	15 minutos	10:30–10:45
20	Sesión de cierre	1 hora 15 minutos	10:45–12:00
	ALMUERZO	1 hora	12:00–1:00

Lista de suministros necesarios para cada lección

Lección	Nombre de la lección	Suministros que se necesitan
Primer día		
	Inscripción	<ul style="list-style-type: none"> • Carpeta con todas las hojas de trabajo, incluyendo el glosario que se encuentra en el Anexo 2. • Lapiceros o lápices.
I.	Sesión de Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación para antes y después del taller. • Clave de Respuestas para la evaluación para antes y después del taller. • Rotafolio I: Cuadro de Confort (con instrucciones y 6 etiquetas redondas para cada persona o incorpore el cuadro de confort en la evaluación antes del taller en forma de preguntas). • Rotafolio I u Hoja de trabajo I: Hoja de trabajo “Conociéndonos” • Lección I, Rotafolio 2: “Nuestras expectativas”. • Lección I, Rotafolio 3 u Hoja de trabajo: Metas y objetivos del taller. • Lección I, Rotafolio 4 – Programa del Taller. • Rotafolio 2: Normas y procedimientos. • Rotafolio 3: “Estacionamiento”.

Lección	Nombre de la lección	Suministros que se necesitan
2.	Introducción al Cambio de Comportamiento: Nuestros roles y el proceso del cambio planificado	<ul style="list-style-type: none"> • Mucho espacio en la pared y cinta adhesiva para cada grupo. • Juego el Proceso de cambio planificado que encontrará en el Anexo 1: Un set de copias por grupo (5-6 personas por grupo). Este juego incluye un conjunto de tarjetas/hojas para las etapas del cambio programado, un conjunto para el rol del agente de cambio y un conjunto para el rol de la comunidad. Al entregar a los participantes los conjuntos de tarjetas/hojas deberán estar en desorden. • Lección 2, Hoja de trabajo 1: Clave de respuestas para el Proceso de cambio planificado y las cinco etapas del cambio. • Un set de las Cinco etapas del cambio en tarjetas (Pre-Conciencia - Conciencia, Preparación, Acción, Mantenimiento). • Glosario, se encuentra en el Anexo I (para las personas que no lo recibieron antes del taller).
3.	Revisión del marco de trabajo DCC	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC (tapar el texto, el cual se descubrirá durante el paso 2b). • Lección 3, Rotafolio 2: Definiciones de las cinco decisiones DCC. • Lección 3, Hoja de trabajo: Marco de trabajo DCC en blanco. • Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos DCC completos (ejemplos de programas de Agricultura y Recursos Naturales: manejo avícola, reforestación, ejemplos de programas de salud materno infantil y nutrición (SMIN): lactancia materna exclusiva). • Lección 3, Hoja de trabajo 3: Guía de planificación: etapas del proceso DCC. • Lección 3, Hoja de trabajo 4: Los cinco principios.
4.	Cómo seleccionar y definir el comportamiento posible y efectivo (<i>continúa en el segundo día</i>).	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC. • Lección 3, Rotafolio 2: Definiciones de las cinco decisiones DCC. • Lección 4, Rotafolio 1: ¿Qué es comportamiento? • Ejemplos de indicadores IPTT, especialmente si los participantes no los tienen consigo.
E	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Primer Día (rotafolio u Hoja de trabajo).
Segundo día		
R	Dinámica de repaso: ¡Dímelo cantando!	<ul style="list-style-type: none"> • Horario del día. • Objetivos del día. • Resumen de comentarios de la evaluación del primer día.
4.	Cómo seleccionar y definir el comportamiento posible y efectivo (continuación).	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 4, Rotafolio 2: Cuadro con comportamientos fáciles y difíciles. • Papel para rotafolio y marcadores para los grupos de trabajo. • Lección 4, Rotafolio 3: Resumen de la Lección.
5	Grupos prioritarios y de influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 3, Rotafolio I: Marco de trabajo DCC • Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos de trabajo DCC

Lección	Nombre de la lección	Suministros que se necesitan
		<p>completos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lección 5, Rotafolio I: ¿Qué son grupos prioritarios y grupos influyentes? • Tarjetas indicando el comportamiento y Grupo Prioritario o grupo Influyente. • Lección 5, Hoja de trabajo 1: Seis formas de describir sus grupos prioritarios e influyentes. • Lección, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de seis formas de describir su Grupo Prioritario. • Lección 5, Hoja de trabajo 3: Hoja de trabajo en blanco: Seis formas de describir su Grupo Prioritario. • Si escoge el paso 4b opción 1: Fotografías de personas para utilizarse en el ejercicio y un proyector o impresiones de las fotos. • Si escoge el paso 4b opción 2: Tarjetas en blanco con los comportamientos seleccionados (sustentados por información real) y la Lección 6, Hoja de trabajo 4: Opción 2: La respuesta de la audiencia con respecto a los comportamientos.
6.	<p>Nuestros marcos de trabajo DCC Primera parte: Cómo describir el comportamiento y el Grupo Prioritario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de Grupos DCC con un tema técnico asignado a cada uno. • Lección 6, Rotafolio I: Instrucciones para los grupos de trabajo sobre “Cómo definir el comportamiento y el Grupo Prioritario”. • Lección 3, Hoja de trabajo 1: Formatos de marcos de trabajo DCC en blanco. • Lección 5, Hoja de trabajo 1: Seis formas de describir su Grupo Prioritario. • Lección 6, Rotafolio 2: Marco de trabajo DCC solamente con las columnas para comportamiento y el Grupo Prioritario (una copia en rotafolio por cada grupo si la Lección se completa a mano). • Papel para comentarios y marcadores.
7.	<p>Identificando las determinantes que influyen en el comportamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones del DCC. • Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento • Lección 7, Hoja de trabajo 2: Hacer coincidir la determinante. • Clave de respuestas para la Lección 7, Hoja de trabajo 2 (Ver Anexo 3). • Lección 7, Hoja de trabajo 3: Practicando como identificar las determinantes (Versión del facilitador): Historia 1: El pescador a quien se le agotaron las excusas antes que se le agotara el tiempo. • Lección 7, Hoja de trabajo 4: Historia 2: ¿Por qué Oumar

Lección	Nombre de la lección	Suministros que se necesitan
		construyó el silo? • Lección 7, Hoja de trabajo 5: Motivadores universales. • Anuncios en revistas o periódicos (que fueron solicitados con anticipación).
E	Evaluación	• Evaluación del segundo día (Hojas de trabajo o rotafolio).
Tercer día		
R	Dinámica de repaso: Desarrollando la Pelota	• Hacer una pelota cortando en tiras las preguntas que se encuentran en el Anexo: Ejemplos de preguntas de repaso, luego se pegan en una pelota. La pelota puede ser hecha uniéndose pedazos de papel, lo suficientemente apretada. • Programación para el día. • Objetivos para el día.
8	Ejercicio “El Ejercicio”.	• Cinta adhesiva. • Lección 8, Rotafolio 1-10 Ejercicio “El ejercicio”.

Lección	Nombre de la lección	Suministros que se necesitan
9	Investigación formativa para encontrar las determinantes clave: Análisis de Barreras y el Hacedor/No Hacedor.	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento. • Lección 9, Hoja de trabajo 1: Cinco principios del Análisis de Barreras. • Lección 9, Hoja de trabajo 2: Guía de estudio para el juego de Análisis de Barreras. • Post-its o tarjetas y cinta adhesiva para el Juego Análisis de Barreras, una para cada pregunta. • Preguntas para el Juego Análisis de Barreras. • Lección 9, Hoja de trabajo 3: Siete pasos para el Análisis de Barreras. • Lección 9, Hoja de trabajo 4: Ejemplos de preguntas para el Análisis de Barreras. • Si está realizando el taller para un país específico: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lección 9, Hoja de trabajo 7: Ejemplo de cuestionario de Análisis de Barreras para utilizarse durante con Agricultores, o ○ Lección 9, Hoja de trabajo 6: Ejemplo de cuestionarios para el Análisis de Barreras para utilizarse con madres de niños menores de 2 años. • Si está realizando el taller a nivel regional: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo de cuestionario de Hacedor/No-Hacedor para utilizar durante el taller. • Lección 9, Hoja de trabajo 8: Hoja de trabajo para desarrollar el cuestionario para el estudio de Hacedor/No-Hacedor. • El cuestionario desarrollado durante el paso 7 (hacer múltiples copias para cada participantes o equipo de entrevistadores).
10	Preparación y práctica: Realizando la Investigación Formativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Si está realizando un taller a nivel regional: <ul style="list-style-type: none"> ○ Lección 9 Hoja de trabajo 7: Modelo del cuestionario para Hacedor/No-Hacedor para utilizarse en el taller. • Lección 10, Rotafolio 1: Miembros del equipo del trabajo de campo. • Lección 10, Rotafolio 2: “Lista de qué hacer” durante la entrevista. • Lección 10, Rotafolio 3: “Lista de qué no hacer” en la entrevista. • Lista de técnicas para entrevistar para el juego de roles en el paso 3b. • Computadora, impresora, papel y engrapadora, para hacer copias del cuestionario.
E	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del tercer día (rotafolio u Hoja de trabajo).

Lección	Nombre de la lección	Suministros necesarios
Cuarto día		
11	Recopilando y analizando los datos.	<ul style="list-style-type: none"> Lección 11, Hoja de trabajo 1 rotafolio 1: Ejemplo de hoja de resultados para el conteo de Hacedor/no hacedor (hojas de rotafolio preparadas con anticipación, una para cada pregunta y copias para los participantes). Cuestionarios ya completados del trabajo de campo de esa mañana. Calculadora portátil Opcional: Lección 11, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de hoja de datos para análisis. Opcional: Hoja electrónica de tabulación del Análisis de Barreras (Microsoft Excel), descargarla del sitio web. http://www.caregroupinfo.org/BA_Tab_Table_Eng_9_30_10.xls Opcional: Computadora (para hoja de tabulación del Análisis de Barreras). Opcional: Lección 11 Hoja de trabajo 3: Actividad opcional: Ingreso de datos y análisis de resultados.
12	Escribiendo los Puentes a las Actividades.	<ul style="list-style-type: none"> Lección 12, Hoja de trabajo 1: Definición de Puentes a las Actividades. Definición de Puentes a las Actividades de la Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones de DCC. Lección 3, Rotafolio 2: Ejemplos de marcos de trabajo de DCC completos. Ejemplo 1 para programas de Agricultura y Recursos Naturales: Manejo avícola. Lección 12, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de Puentes a las Actividades. Lección 12, Hoja de trabajo 3: Como escribir Puentes a las Actividades partiendo de determinantes. Clave de respuestas para la Lección, 12 Hoja del trabajo 3 (ver anexo 3).
E	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del cuarto día (rotafolio u Hoja de trabajo).
Quinto día		
R	Dinámica de repaso: Sillas musicales.	<ul style="list-style-type: none"> Reproductor de música y músicaailable Opcional: Tarjetas en blanco para escribir preguntas de repaso. Agenda y objetivos del día.
13	Nuestros marcos de trabajo de DCC Segunda Parte: Identificand o las	<ul style="list-style-type: none"> Cada grupo habrá completado el marco de trabajo DCC, tal como está escrito en la Lección 3, Hoja de trabajo 1: Formato de marco de trabajo en blanco, así como copias en blanco extra. Sets de datos para cada grupo (ver notas del facilitador) por ejemplo: Lección 11, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de sets de datos para Análisis de Barreras. Lección 13, Hoja de trabajo 1: Instrucciones para identificar determinantes

Lección	Nombre de la lección	Suministros necesarios
	determinantes y los Puentes a las Actividades.	y Puentes a las Actividades. <ul style="list-style-type: none"> • Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen el comportamiento. • Lección 13, Rotafolio 1: Como dar retroalimentación constructiva. • Pegar en la pared la versión pasada a rotafolio de los marcos de trabajo de DCC de cada grupo. • Lección 13, Rotafolio 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva. • Papel y marcadores para dar retroalimentación constructiva.
14	Seleccionando las actividades programáticas.	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 13, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC. • Lección 13, Rotafolio 2: Las cinco decisiones DCC (con énfasis en la definición de “Actividad”). • Lección 14, Rotafolio 1: Modelo para seleccionar las actividades programáticas. • Lección 14, Rotafolio 2: Preguntas de discusión para los grupos de trabajo: ¿Cómo Seleccionar las actividades correctas? • Lección 14, Hoja de trabajo 1: Criterios de selección de las actividades correctas. • Lección 14, Hoja de trabajo 2: Uniando los determinantes con las actividades.
15	Uniando mensajes a actividades.	<ul style="list-style-type: none"> • Lección 15, Rotafolio 1: Ejemplos de mensajes basados en determinantes. • Lección 15, Hoja de trabajo 1: Uniando el mensaje con la determinante. • Clave de respuestas para la Lección 15, Hoja de trabajo 1 (ver Anexo 3). • Opcional: Ejemplos de pares de determinantes y temas o comportamientos.
16	Monitoreando la estrategia de cambio de comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Tarjetas con ejemplos de herramientas para la recolección de datos. • Lección 16, Hoja de trabajo 1: Indicadores de monitoreo para la estrategia de cambio de comportamiento.
17	Nuestros marcos de trabajo DCC Tercera parte:	<ul style="list-style-type: none"> • Marcos parcialmente finalizados de cada grupo. • Lección 13, Hoja de trabajo 2: Repaso de preguntas para dar retroalimentación positiva. • Lección 17, Hoja de trabajo 1: Instrucciones para planear actividades.

Lección	Nombre de la lección	Suministros necesarios
	Planeando actividades.	
E	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del quinto día (Hoja de trabajo o rotafolio).
Sexto día		
18	Incorporan do los comentario s finales a nuestros marcos de trabajo DCC.	<ul style="list-style-type: none"> Los marcos DCC parcialmente terminados de cada grupo de trabajo. Lección 13, Rotafolio I: ¿Cómo dar retroalimentación constructiva? Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva. Papel y marcadores para dar retroalimentación constructiva.
19	Desarrollan do la planificación estratégica para la implementa ción del programa.	<ul style="list-style-type: none"> Lección 19, Hoja de trabajo 1: Muestra de planificación para la implementación de la estrategia Cambio de comportamientos.
20	Sesión de cierre	<ul style="list-style-type: none"> Pre-/Post-test del taller (ver Lección 1) Encuesta sobre el proceso del taller. Rotafolio I: Cuadro de confort (ver Lección 1) y 6 etiquetas redondas de colores (utilice colores diferentes a los que utilizó el primer día). Diplomas de participación. Listas de contactos (si hay disponibles). Lección 20, Hoja de trabajo 1: Recursos para DCC.

Evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos

Los organizadores del taller se beneficiarán al conocer la experiencia e intereses de los/as participantes antes del taller. Para tal efecto, envíe a los/as participantes una lista de preguntas con algunas semanas de anticipación al taller. Ver ejemplo del ENAR en la siguiente página.

Es posible que los miembros del equipo de capacitación necesiten darle seguimiento a los/as participantes para animarlos a mandar sus respuestas. Comparta las respuestas con el equipo de facilitadores antes de realizarse el taller y haga las modificaciones

necesarias al contenido del taller (como los ejemplos de comportamientos) con base en las respuestas de los participantes.

Taller de DCC: Evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos

Estimado participante: Con el objetivo de preparar un taller que llene sus necesidades y las de su organización, atentamente le solicitamos que ocupe unos minutos para responder las siguientes preguntas. No se preocupe, no es ninguna evaluación. Solamente es una forma de asegurarnos que este taller sea “justo lo que usted necesita”. Gracias por su asistencia. Por favor envíe sus respuestas a: (ingrese dirección electrónica)

Nombre: _____

Título: _____

Idioma materno: _____

¿Qué espera aprender durante este taller? (Por favor, sea específico). _____

¿Qué tan familiarizado está actualmente con los marcos de trabajo Diseñando para el Cambio de Comportamiento o BEHAVE? ¿Lo ha utilizado anteriormente? Si su respuesta es sí, ¿cuál fue su experiencia? _____

¿Cuáles son los retos más importantes que enfrenta en el diseño de estrategias de Cambio de Comportamiento? _____

¿Cómo piensa utilizar en su programa los conocimientos que obtenga durante el taller?

Por favor especifique qué comportamientos está o estará promoviendo en su programa

A. _____

B. _____

C. _____

Quedamos en la espera de verlo pronto, Muy agradecido,

Atentamente,

[Firma...]

Taller: día uno

Lección I: Sesión de inicio

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección los/as participantes habrán:

- Recibido el saludo de los capacitadores.
- Proporcionado una línea de base de sus conocimientos y niveles de confort en relación al Diseño del marco de trabajo 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 horas

Materiales:

- Evaluación para antes y después del taller.
- Clave de respuestas para la evaluación para antes y después del taller (ver Anexo 3).
- Rotafolio I: Tabla de confort (con instrucciones y 6 etiquetas adhesivas redondas para cada persona o incorporar el cuadro de confort en la evaluación para antes del taller en forma de preguntas).
- Lección I, rotafolio I u Hoja de trabajo: Hoja “Conociéndote” para la sesión de inicio.
- Lección I, Rotafolio 2: “Nuestras Expectativas”.
- Lección I, Rotafolio 3 u Hoja de trabajo 2: Objetivos de DCC.
- Rotafolio: Horario del taller.
- Rotafolio 2: Normas y procedimientos.
- Rotafolio 3: “Estacionamiento”.

Pasos

1. Bienvenida e introducción al taller.
 - 1a. Explique que, como el éxito programático depende de que la gente cambie sus comportamientos, o que adopte nuevas prácticas (en el caso de los proveedores de servicios), es necesario aprender cómo desarrollar estrategias efectivas de Cambios de Comportamiento (CC). El propósito básico de este taller, es aprender a desarrollar estrategias efectivas de Diseño para Cambio de Comportamiento (DCC).
2. Hacer una línea base con los participantes,
 - 2a. Explique que, antes de comenzar la capacitación, deseamos recolectar información de línea base para poder evaluar la efectividad del taller cuando este haya terminado. La línea base incluye una evaluación para antes del taller y un “Cuadro de confort.”
 - 2b. Reparta la evaluación para antes y después del taller e indique a los participantes que tienen 10 minutos para completar la evaluación, y luego recójalo.

Nota: Para grupos más avanzados, los facilitadores podrán decidir sustituir preguntas más difíciles en esta evaluación.

- 2c. Es recomendable recrear en el rotafolio I, el Cuadro de confort, o bien, agregar preguntas a la evaluación. Si recrea el cuadro de confort en el rotafolio, reparta a cada participante seis etiquetas adhesivas redondas. Pida a los participantes que ponga una etiqueta en cada espacio que mejor refleje su nivel de familiaridad con el tema indicado

Nota: Si no tiene etiquetas adhesivas los participantes pueden dibujar en el cuadro puntos con marcadores.

3. Presentación de los/as participantes:
 - 3a. Escriba en el rotafolio o entregue a los participantes impresiones de las preguntas de la Lección I rotafolio I u Hoja de trabajo I: Sesión de inicio “**Conociéndote**”.
 - 3b. Pida a los/as participantes que escriban las respuestas a las preguntas en una hoja de papel.
 - 3c. Pida a cada participante que se presente con una persona que no conozca.
 - 3d. Pida a cada participante que presente a la persona que conoció a los demás participantes y a los facilitadores.

Nota: Esta es una oportunidad para recoger información adicional de los participantes, tales como los comportamientos en que están trabajando, o países a los que conozcan bastante. Agregue estas preguntas al rotafolio u Hoja de trabajo, si lo desea.

4. Expectativas

4a. Mostrar la lección 1, rotafolio 2: **Nuestras expectativas.**

Nota: los facilitadores deben revisar las expectativas de la evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos (ENAR) antes de comenzar el taller. Esta también puede ser una buena oportunidad para discutir la diferencia entre información, educación y comunicación –IEC-, Comunicación para cambio de comportamiento –BCC- y Cambio de comportamiento -CC- especialmente si el/la participante ha mencionado “desarrollo de materiales para IEC o DCC como una expectativa del taller).

4b. Pedir a un voluntario que lea la hoja del rotafolio.

4c. Preguntar a los participantes si quieren añadir a la lista otras expectativas

5. Objetivos del taller:

5a. Revisar: Lección 1, Hoja de trabajo 3 – **“Metas del taller de DCC”**.

5b. Señalar cualquier expectativa que probablemente NO se cumplirá durante este taller.

6. Horario del Taller:

6a. Escriba en el rotafolio el horario del taller, revíselo con los participantes. Discuta los asuntos de logística (viáticos, trabajo de campo, comidas, etc.).

7. Normas y procedimientos:

7a. 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. Escríbalas en una hoja de rotafolio con el título Normas y procedimientos.

8. Roles de los facilitadores:

8a. Mencione que muchas personas quizá deseen replicar el taller para sus colegas. Pida a los/as participantes que levanten la mano los que tengan la intención de replicar el taller.

8b. Explique que los facilitadores modelarán durante este taller la Metodología de Educación para Adultos centrada en el aprendizaje (Vella) y que de esporádicamente harán comentarios específicos sobre las técnicas de facilitación.

9. Preguntas durante el taller

9a. Poner una hoja de rotafolio titulada “Estacionamiento” para las preguntas que queden pendiente, y explique a los participantes su propósito.

Evaluación para antes y después del taller

Favor circule solamente una de las opciones por pregunta

- 1) ¿Qué elementos se debe considerar para diseñar estrategias efectivas de cambio de comportamiento?
 - A. Grupo Prioritario, Puentes a las Actividades, métodos de evaluación.
 - B. Grupo Prioritario, grupos influyentes, Puentes a las Actividades, actividades, indicadores
 - C. Comportamiento, Grupo Prioritario, grupos influyentes, los determinantes más fuertes, Puentes a las Actividades 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. Qué hacen, qué conocen, sentimientos y prácticas sobre el comportamiento, deseos en común, disposición para adoptar el comportamiento, qué les impide realizar el comportamiento, características demográficas.

- 3) ¿En cuál de las siguientes oraciones está claramente definido un comportamiento?
 - A. Prevenga la sequía plantando árboles.
 - B. Los pescadores folklóricos tienen redes con hoyos más pequeños.
 - C. Los criadores de aves las mantienen encerradas en corrales todo el tiempo.

- 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 programas/organizaciones no tengan que gastar más dinero en investigar sus perspectivas.

- 5) ¿Para qué sirve el Análisis de Barreras o la encuesta Hacedor/No-hacedor?
 - A. Para aprender qué barreras están impidiendo que los hacedores y no hacedores realicen el comportamiento.
 - B. Para identificar qué personas pueden realizar el comportamiento y quiénes no.
 - C. Para mostrar cuáles son los determinantes que más influencia tienen en motivar, o prevenir que las personas practiquen determinado comportamiento.

- 6) ¿Cuál es la conexión entre los determinantes del comportamiento y Puentes a las Actividades?
 - A. Una es más grandes que la otra.
 - B. Puentes a las Actividades es menos detallada y muestra el tamaño de su población meta.
 - C. Puentes a las Actividades es una descripción específica de la dirección que una determinante seguirá.

- 7) ¿Cuál es la conexión entre los determinantes de comportamiento y la selección de una actividad?
- A. La selección de una actividad debe basarse en la probabilidad que la actividad estará dirigida a enfocar todas las determinantes de comportamiento del Grupo Prioritario.
 - B. Las Determinantes del Comportamiento pueden ayudar a identificar qué actividades serán sostenibles a nivel comunitario.
 - C. Las actividades que se deben seleccionar son las que afectarán directamente los determinantes más poderosos, y que coinciden con la etapa de cambio en que están las personas.
- 8) ¿Cuáles son los tres determinantes más comunes del cambio de comportamientos?
- A. Consecuencias percibidas (positivas o negativas), auto eficacia/destrezas percibidas y las normas sociales percibidas.
 - B. Eficacia percibida de la acción, normas sociales percibidas y las consecuencias percibidas (positiva o negativa).
 - C. Consecuencias percibidas (positiva o negativa), voluntad divina percibida, y las normas sociales percibidas.
- 9) ¿Por qué es importante identificar en qué etapa del cambio de comportamientos están los grupos prioritarios?
- A. Para poder planear una estrategia DCC con actividades que correspondan a la etapa del proceso de cambio en que están la mayoría del Grupo Prioritario
 - B. Para saber qué tipo de educación/sensibilización se necesita.
 - C. Para no desperdiciar tiempo ni 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 y relevancia del determinante.
 - C. Concuenda con la política del Ministerio de Salud, sostenibilidad y capacidad organizacional.

Rotafolio I (Opcional) Tabla de confort

Destrezas	Nivel de confort antes del taller					Nivel del confort después del taller				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Defino los grupos prioritarios y los grupos influyentes.										
Escribo una declaración clara y bien definida del comportamiento.										
Conduzco un estudio de Hacedor/No-hacedor.										
Analizo la información cualitativa y cuantitativa para saber qué determinantes están influenciando el cambio de comportamientos.										
Utilizo criterios específicos para escoger las actividades que respondan a los Puentes a las Actividades.										

Escala: 1 = No muy confortable, 2 = Poco confortable, 3 = Moderadamente confortable, 4 = Confortable, 5 = Muy confortable

Nota: Los facilitadores pueden pedir a los participantes que completen este cuadro utilizando los círculos adhesivos a medida que entren al aula al comienzo del taller. A continuación encontrará un ejemplo de cómo se verá el cuadro de confort debidamente llenado.

PRE-Workshop →

1 = No Experience 4 = I can't do this

POST Workshop →

Skills AREA	1	2	3	4	1	2	3	4
Writing a clear well defined behavior	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				●●●●●
Defining the priority and Influencing Groups	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				●●●●●
Conducting a doer/non-doer study	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				●●●●●
Analyzing quantitative and qualitative data to determine the determinants influencing behavior change	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				●●●●●
Using specific selection criteria to choose the activities that will best address the Bridges to Activities	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●				●●●●●

Lección, Rotafolio u Hoja de trabajo I

Sesión de inicio: Conociéndote

(Este ejercicio puede anotarse en una hoja de cuaderno)

Nombre: _____

Título de su trabajo y una corta descripción:

Experiencias con el diseño de estrategias para cambio de comportamiento: _____

Color o animal favorito: _____

Algo que amo: _____

Un lugar que deseo visitar: _____

Lección 1, rotafolio 3 u Hoja de trabajo 2

Objetivos del taller DCC

Al finalizar la capacitación los/as participantes habrán:

- Analizado los diferentes componentes del marco de trabajo Diseño para el Cambio de Comportamiento, y practicado como completar cada componente basándose en datos reales o de ejemplos.
- Utilizado los resultados de la investigación formativa para identificar las barreras y motivadores (Determinantes clave) que afectan el Cambio de Comportamientos en un grupo específico prioritario o influyente.
- Aplicado el marco de trabajo de DCC a sus proyectos y estudios de caso para desarrollar estrategias informadas por los resultados de la investigación formativa.
- Modificado los componentes (la declaración del Comportamiento; descripción del Grupo Prioritario; la selección de Determinantes, Puentes a las Actividades, y Actividades) de sus marcos DCC, de acuerdo con la retroalimentación de sus compañeros y facilitadores, para mejorar la calidad y el potencial de éxito de sus estrategias de cambio de comportamiento.

Lección 2: Introducción al cambio de comportamiento: Nuestros roles y el proceso del cambio planificado

Objetivos basados en logros:

- Al finalizar esta lección los/as participantes habrán:
- Ordenado las etapas relacionadas con el proceso de cambio planificado.
- Identificado las acciones que podría realizar el miembro de la comunidad durante este proceso.
- Reconocido el rol personal como agentes de cambio en este proceso.
- Relacionado las cinco etapas del proceso de cambio planificado con sus roles personales como agentes de cambio de comportamiento.

Tiempo: 1 hora 55 minutos

Materiales:

- Suficiente espacio de pared para cada grupo y cinta adhesiva.
- Juego del Proceso del cambio planificado, que se encuentra en el Anexo 1: un set para cada grupo (5-6 personas por grupo). Este juego incluye un set de tarjetas para las etapas del cambio planificado, un set para el rol del agente de cambio y un set para las acciones del miembro de la comunidad. Las tarjetas u hojas deberán ser entregadas en desorden a los/as participantes).
- Lección 2, Hoja de trabajo 1: Clave de respuestas para el juego del Proceso del cambio planificado y las Cinco etapas del cambio.
- Un set de hojas con las Cinco etapas del cambio (Pre-Conciencia, Conciencia, Preparación, Acción, Mantenimiento).
- Glosario (para las personas que no lo recibieron antes del taller). Ver Anexo 2

Pasos

I. Reflexionando sobre cambio de comportamiento (CC).

- Ia. Explicar que, para ser efectivos en el diseño de estrategias CC, es importante examinar nuestras experiencias personales. Identificar lo que podemos aprender de los esfuerzos que hacemos para cambiar nuestro propio comportamiento.

- 1b. Pedir a los participantes que, individualmente, recuerden un cambio que hayan realizado en sus propias vidas (o tratado de realizar), tal como cepillarse los dientes más frecuentemente o lavarse las manos con jabón. Luego, invitarlos a recordar lo que hicieron para realizar y asegurar el cambio. Finalmente, pedirles que reflexionen sobre el éxito del cambio.
- 1c. Como paso siguiente, pedir a algunas personas que compartan su reflexión, preguntando:
- ¿Cuál fue el cambio que hizo o trató de hacer?
 - ¿Qué hizo para facilitar el cambio?
 - ¿Qué tan fácil o difícil le resultó?
 - ¿Qué lo hizo más fácil? ¿qué lo haría más difícil?
 - ¿Cuánto tiempo le tomó hacer el cambio?
 - ¿Tuvo éxito en hacer el cambio? ¿Por qué si? ¿Por qué no?
- 1d. Enfatizar que algunos cambios resultan fáciles y no necesitan planificarse; en tanto que otros son más difíciles y deben planificarse. En nuestro trabajo, todos somos agentes de cambio de comportamiento y como tales, debemos conocer las etapas del proceso del cambio planificado y nuestros roles.
2. Dividir a los/as participantes en grupos de 5 personas y repartir el primer set de hojas del **Juego Proceso de Cambio Planificado (Anexo I)**. El primer set contiene los pasos para lograr el cambio. Repartir a los grupos el primer set en desorden (así como lo hará con los dos restantes). La lección de los/as participantes será unir las etapas en la pared en el orden que más lógico le parezca al grupo.
- Nota:** Los tres sets de hojas en el Anexo I están en el orden que deberán quedar una vez los participantes los hayan organizado en el orden correcto. Cuando preparen el juego el facilitador deberá desordenar las hojas y dar a los participantes un set a la vez (revolviendo las hojas).
- 2a. Una vez el grupo ha ordenado el primer set de hojas, repartir el segundo set, explicando que estos representan la acción de la comunidad (quienes deben cambiar). Deben ordenar las hojas en orden debajo de las etapas de cambio que ya pegaron.
- 2b. Repartir el tercer set de hojas, explicando que estas representan el rol del agente de cambio. Al finalizar el juego, los etapas deberán estar alineadas y los roles/acciones que le corresponden a la comunidad y al agente de cambio deben estar debajo de cada paso.

2c. Una vez que los grupos hayan terminado de pegar los tres sets, solicitarles que vean el trabajo de los otros y comparen resultados. Luego, mostrar a todos las respuestas correctas. La clave de respuestas para el juego se encuentran en la **lección 2, Hoja de trabajo 1: Clave de respuestas para el juego del cambio planificado y las cinco etapas del cambio.**

2d. El facilitador guiará la discusión sobre el proceso de cambio haciendo preguntas como las siguientes:

- ¿Qué aprendió de este ejercicio?
- ¿Considera que todas las personas de la comunidad o dentro del Grupo Prioritario pasan por las mismas etapas de cambio al mismo ritmo?
- Una vez una persona llega a determinada etapa de cambio ¿será posible que retrocedan a una etapa anterior?
- ¿El cambio de comportamiento se da con más efectividad cuando se planifica o cuando no se lo planifica?
- ¿Piensa usted que los cambios de su Grupo Prioritario e influyente ocurrirán durante la vida de su proyecto si no se tiene un plan estructurado?

3. Cinco etapas del CC:

3a. Pregunte a los/as participantes si alguna vez han escuchado sobre las cinco etapas del cambio, las cuales son:

- Pre-conciencia
- Conciencia o contemplación
- Preparación o toma de decisión
- Acción
- Mantenimiento

Nota: Mencione que algunas veces nos referimos a las primeras dos etapas como estados de “pre-contemplación” y “contemplación”.

3b. Si los/as participantes han escuchado sobre las cinco etapas del cambio, pedirles que las nombren y pegar la tarjeta con el nombre de cada etapa. Si no, repartir las cinco tarjetas con los nombres de las etapas que se mencionan arriba en las Etapas del Proceso de Cambio Planificado, explicar que la investigación formativa ayudará a identificar en qué etapa de Cambio de Comportamiento está la comunidad, de forma que se pueda diseñar la estrategia más efectiva para llenar sus necesidades.

- 3c. Hacer la correlación entre las Cinco etapas del cambio y los 3 sets de cartas que acaban de ordenar. **Lección 2, Hoja de trabajo 1: Clave de respuestas para el juego del cambio planificado y las Cinco etapas del cambio.**
 - 3d. **Opcional:** Para que tengan más práctica en la etapa de preparación (la etapa con la que la mayoría se siente menos cómodos), pedir a un grupo pequeño que identifique un Comportamiento que le es familiar y que nombre una o dos cosas que están en la etapa de preparación.
 - 3e. Realizar la siguiente pregunta: ¿Considera que la mayoría de la gente sabe que fumar es malo para la salud? Explicar que si una comunidad ya está consciente y tiene mucho conocimiento sobre el problema y/o solución, no es necesario que invierta mucho tiempo en educación y concienciación. Explicar que las encuestas de línea base sobre Conocimientos Actitudes y Prácticas (CAP) son una buena herramienta para identificar en qué etapa del cambio de comportamientos está la comunidad. Una vez se sabe esto, el siguiente paso es diseñar para CC, utilizando una herramienta llamada Marco de trabajo Diseño para el Cambio de Comportamiento.
4. Distribuir el Glosario de términos claves que se encuentra en el Anexo 2 (a quienes no tengan sus copias con ellos y aclare las dudas).

Nota: Si los facilitadores planean contestar las preguntas de los participantes durante las sesiones, es aconsejable que las respuestas sean breves e informar a los participantes que las siguientes lecciones les ayudarán a clarificar sus respuestas. De ser posible, dejar pegados en las paredes las Cinco etapas del cambio durante el taller, para que puedan consultarlas durante el proceso del taller.

Lección 2, Hoja de trabajo 1

Clave de respuestas para el Juego del Proceso de Cambio de Comportamiento Planificado y las Cinco etapas del Cambio

1. Pre-conciencia
(Pre-Contemplación)

2. Conciencia
(Contemplación)

3. Preparación

4. Acción

5. Mantenimiento



Pasos para llegar al cambio	Identificar el problema	Estudiar las alternativas y buscar más información.	Obtener nuevas destrezas y tener acceso a recursos y apoyo.	Ensayar la nueva práctica.	Reflexionar y reforzar la nueva práctica.	Continuar la práctica con apoyo.	Celebrar el éxito.
Persona que va a cambiar 	No veo el problema.	Puede ser que haya un problema, pero necesito más información y opciones.	Estoy listo/a para hacer el cambio, pero hay obstáculos.	Estoy probando la nueva práctica pero aún no estoy 100% seguro/a de los resultados.	Con apoyo y ánimo de mi familia y de la comunidad, ¡sé que tendré éxito!	Necesito continuar con la práctica hasta que el cambio se convierta en hábito.	¡Sí! ¡Lo logré!
Agente de cambio 	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar el problema.	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar opciones para resolver el problema, y les proveeré más información.	Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar cómo superar dificultades, y organizar el acceso a recursos.	Facilitaré una discusión sobre los beneficios de adoptar la nueva práctica, y las consecuencias de no utilizarla para fomentar un cambio permanente.	Refuerzo y apoyo continuo para la nueva práctica, de modo que el cambio sea permanente,	Monitoreo el cambio para proveer el apoyo e información necesarios,	Reconozco y celebro el éxito de un cambio positivo en el comportamiento,

Lección 3: Revisión del marco de trabajo DCC

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección los/as participantes habrán:

- Identificado las diferentes partes del marco de trabajo Diseñando para el Cambio de Comportamiento.
- Indicado las etapas a seguir cuando se diseña una estrategia para CC.
- Revisado los puntos clave a considerar cuando se toman decisiones clave.
- Revisado un marco completo de trabajo para DCC.

Tiempo

1 hora

Materiales:

- Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC (las palabras deberán ser cubiertas al inicio y reveladas durante el paso 2b).
- Lección 3, Rotafolio 2: Definiciones de las cinco decisiones de DCC.
- Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC en blanco.
- Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos de trabajo de DCC completos (Ejemplos para programas de Agricultura y recursos naturales: manejo de aves y reforestación. Ejemplo para programa de salud y nutrición materno-infantil: Lactancia materna exclusiva).
- Lección 3, Hoja de trabajo 3: Pasos del proceso DCC.
- Lección 3, Hoja de trabajo 4: los cinco principios.

Pasos

I. Introducción Elementos de una Estrategia para Cambio de Comportamiento

- a. Formular la siguiente pregunta: Basándose en sus programas actuales, ¿Cuáles son algunos elementos clave que se deben considerar cuando se diseña una estrategia de Comunicación para el Cambio de Comportamiento (CCC)?
- b. Escribir en el rotafolio cuando los/as participantes mencionan algo relacionado con las cinco decisiones (comportamiento, Grupo Prioritario, determinantes, Puentes a las Actividades y actividades). Escribir todas las respuestas (sin importar si se refiere o no al marco de trabajo de DCC), felicitar a los/as participantes por crear una estructura aún más detallada.

2. El marco de trabajo Diseñando para Cambio de Comportamiento (DCC).

- 2a. Presente esta marco de trabajo, explicando que se ha desarrollado una herramienta de apoyo para pensar en los diferentes aspectos que se deben considerar cuando se diseña o revisa una estrategia de Cambio de Comportamiento; esta herramienta es el Marco de trabajo DCC.
- 2b. Mostrar el marco de trabajo que se encuentra en la **Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC**. Señalar las diferentes partes del cuadro a medida que va descubriendo cada una de las 5 decisiones, haciendo referencia sobre las respuestas que los/as participantes dieron en el Paso 1. Pedir a los participantes que sigan la lectura en las copias de la **Lección 3, Hoja de trabajo 1: Marco de trabajo DCC**.
- 2c. Explicar cada una de las cinco decisiones, utilizando la **Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones para DCC**, la cual contiene una breve descripción de cada una. Explicar brevemente cada elemento y la manera en que se interrelacionan.
- **Comportamiento:** En el marco de trabajo DCC, el *comportamiento* debe tener una lista específica que incluya los siguientes componentes: quién debe hacer el Comportamiento, la cantidad, frecuencia, duración, etc. El comportamiento debe ser específico, medible, y observable. Ejemplos de descripciones de Comportamiento, pueden ser: mujeres que tienen pollos, deben mantenerlos siempre encerrados (en gallinero); madres de niños menores de 5 años implementan huertos familiares; granjeros con tierras montañosas, siembran árboles en las laderas; padres de niños de 0 a 59 meses, defecan en las letrinas todos los días, y otros. La descripción del Comportamiento se escribe en tiempo presente y, con frecuencia, se le denomina “práctica”, y cuando los comportamientos o prácticas se hacen con frecuencia se convierten en un “hábito”.
 - **Grupo Prioritario y Grupo de Influencia:**
Grupo Prioritario: se refiere al grupo de personas a quienes se está animando para adoptar el comportamiento. Por lo general, el Grupo Prioritario se encuentra en la comunidad meta (madres, granjeros), el marco de trabajo DCC también puede utilizarse para promover comportamientos entre los proveedores de servicios – tanto empleados como voluntarios (extensionistas, promotores de salud). El Grupo Prioritario se define de seis formas diferentes, lo que ayuda a planificar programa actividades a apropiadas y efectivas. En la **Lección 5** se discutirá sobre las seis formas de definir el Grupo Prioritario.

El **Grupo de influencia:** Es el grupo a quien el grupo de prioritario identifica que ejerce la mayor influencia para la adopción del comportamiento. Por lo general solo hay uno o dos Grupos de Influencia. Si su influencia es muy fuerte, deberemos también describirlos de las 6 maneras.

Nota: Para poder identificar a los Grupos de Influencia, se necesita realizar una investigación en el Grupo Prioritario (más adelante será discutido).

- **Determinantes:** Los determinantes representan los sentimientos, creencias u otros elementos que están en el entorno de la persona y que fomentan o impiden el comportamiento (por ejemplo: falta de acceso a materiales para construir una cerca o jaula para las aves). Solamente se puede saber cuál de estos determinantes son los que ejercen mayor influencia al llevar a cabo una investigación, entrevistando a miembros del Grupo Prioritario.
 - **Puentes a las Actividades:** Con base en las respuestas dadas por el Grupo Prioritario durante la investigación formativa (Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No-hacedor), un Puente a la Actividad es una descripción específica de lo que se debe hacer para resolver la situación que revela la investigación. El puente a la actividad usualmente principia con un verbo direccional (Ej. Incrementar, disminuir, mejorar, reforzar), así mismo propone un cambio de la percepción del Grupo Prioritario. No es expresado en porcentajes. Siempre hay por lo menos un Puente a la Actividad para cada determinante, el cual se ha descubierto que es importante para la adopción del comportamiento seleccionado.
 - **Actividades:** Las Actividades son tareas que los implementadores del programa planifican, organizan y/o llevan a cabo, por lo general con el Grupo Prioritario o grupo de influencia para responder a los puentes, a las actividades. La descripción de las actividades comienza con un verbo de acción. Por ejemplo, “Dar un microcrédito a un empresario de cada comunidad para producir y vender comida para aves de calidad y con precio accesible” o “crear nuevos puntos de venta de mayas de alambre”.
- 2d. Explicar que, aunque no hay una columna para identificar el problema, se entiende que este paso precede a la identificación del comportamiento. Esto es, debido a que los comportamientos son las acciones que la ciencia (por lo general) nos dice que resolverán el problema. Por ejemplo, la lactancia materna exclusiva (LME) y la alimentación complementaria son comportamientos que impactan directamente la desnutrición e indirectamente la morbilidad y mortalidad infantil.

- Formular la siguiente pregunta: ¿En qué momento se identifican los problemas? La respuesta debería de ser durante el análisis situacional o durante la etapa del desarrollo de la propuesta, algunas veces sucede durante la planificación del plan detallado de implementación y/o durante la recolección de datos durante la línea base. Escribir “identificación del problema” a la izquierda de la columna Comportamientos en el rotafolio para clarificar esto.
 - Distribuir la **Lección 3. Hoja de trabajo 2 – Ejemplos de marcos de trabajo de DCC completos**, y solicitar a los/as participantes que se fijen en una estructura específica, mientras que el ejemplo es explicado y las preguntas son respondidas. Los facilitadores pueden seleccionar con anticipación el ejemplo que desean revisar,
- 2e. Distribuir la **Lección 3, Hojas de trabajo 3: Guía de planificación**. Revisarla con los participantes y contestar las preguntas acerca de cada uno de los pasos.
3. Hacer un resumen de lo anterior, discutiendo la **Lección 3, Hoja de trabajo 4: Los cinco principios**. Responder preguntas.

Lección 3, Hoja de trabajo/rotafolio I

Marco de trabajo en blanco³

Comportamiento ^a	Grupo Prioritario o Grupos de Influencia ^b	Determinantes ^c	Puentes a las Actividades ^d	Actividades ^e
Promover el comportamiento.	...entre esta audiencia... (marcar uno) Grupo Prioritario: Grupos de influencia:	...investigar estos determinantes...	...y promover estos puentes a actividades (barreras y beneficios prioritarios)	...para la implementación de estas actividades.
Indicador:				Indicadores:

- A. ¿Cuál es el **Comportamiento**, factible y eficaz que se desea promover?
- B. ¿Quiénes conforman el **Grupo Prioritario** y los **Grupos de Influencia**? Describirlos de seis diferentes maneras.
- C. Cuáles son los **Determinantes más importantes que están afectando el comportamiento con este grupo?** (Los determinantes son: autoeficacia percibida/habilidades, normas sociales percibidas, consecuencias positivas percibidas, consecuencias negativas percibidas, acceso, señales para la acción/recordatorios, susceptibilidad percibida, severidad percibida, voluntad divina percibida, política y cultura).
- D. ¿Cuáles **Puentes a Actividades** necesitan ser promovidos?
- E. ¿Cuáles **Actividades** serán implementadas de acuerdo a los Puentes a Actividades?

³ El marco de trabajo DCC ha sido adaptado del marco de trabajo BEHAVE de AED

Lección 3, Hoja de trabajo 2

Ejemplos de marcos de trabajo DCC

Ejemplo 1 para programas de Agricultura y Manejo de recursos naturales: manejo de aves

Comportamiento	Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia	Determinantes	Puentes a las Actividades	Actividades
<p>Hombres y mujeres que crían aves y las mantienen en un lugar cerrado y apartado todo el tiempo.</p> 	<p>Ejemplo: <u>Grupo Prioritario hombres:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Adultos y mujeres de familias que crían pollos. Al inicio del programa estas familias tienen niños menores de 2 años o mujeres embarazadas o lactantes. Viven en comunidades rurales. Ambos hombres y mujeres tienen alguna escolaridad. <p><u>Deseos en común</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Todos desean seguridad alimentaria, bienestar y educación para sus hijos/as. <p><u>Prácticas en común</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Las aves andan libremente y duermen 	<p><u>Consecuencias negativas percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Creencia en que las aves que están en gallineros ya no pondrán huevos. Creencia en que será más difícil y más caro dar comida y agua a las aves que están en gallineros. <p><u>Consecuencias positivas percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> No van a perder sus aves por otros animales. Menos pérdida por enfermedad. Aves no destruirán jardines ni cosechas. Es fácil a capturar las aves para vacunarlas. 	<ol style="list-style-type: none"> Reducir la percepción de que las aves ya no pondrán huevos si están encerradas. Reducir la percepción de que hay más esfuerzo/gasto al cuidar aves encerradas. Aumentar la percepción de que será un beneficio económico mantener las aves encerradas. Aumentar el acceso a materiales económicos y habilidades para utilizar materiales locales. 	<ol style="list-style-type: none"> Crear un sitio de demostración en cada comunidad, en el cual otras familias pueden observar cómo sobreviven las aves encerradas y la habilidad de las aves para adaptarse al ambiente encerrado, con muestras de costo-beneficio. Mientras tanto, empiece promoviendo la provisión de comida mejorada, agua pura y vacunas a todas las aves. 1 y 2. Entrenar agricultores voluntarios para promover el cuidado de aves (alimentación, agua, vacunas) y construcción de gallineros utilizando materiales locales. Supervisar y reforzar las habilidades para transferir a los demás. 3. Reforzar los beneficios de encerrar a las aves distribuyendo un calendario que muestre un beneficio

Comportamiento	Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia	Determinantes	Puentes a las Actividades	Actividades
	<p>en árboles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piensan que sus aves no tendrán suficiente comida si los tienen en gallineros. • No conocen formas económicamente viables para construir gallineros <p><u>Fase de cambio:</u> Conciencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden utilizar sus abonos como fertilizante. <p><u>Acceso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de materiales para construir gallineros. • Costo de concentrado para aves. 		<p>por mes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Proveer apoyo técnico y un préstamo a un empresario en cada pueblo para producir y vender comida económica y de calidad, contenedores para agua y comida hechos de materiales recicladas. 3. Trabajar con vendedores locales para vender malla de alambre, para responder al aumento de la demanda esperado.
<p>Indicador: Porcentaje de casas que crían aves y las mantienen en gallineros en todo tiempo.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de sitios de demostración implementados con éxito. • Número de visitantes a sitios de demostración • Número de familias adoptando una o más de las prácticas de criar aves además de encerrarlas. • Número de empresarios que venden concentrado para aves 			

Ejemplo 2 para Programas de Agricultura y Recursos Naturales: Reforestación

Comportamiento	Grupos prioritarios y Grupos de Influencia	Determinantes	Puentes a las Actividades	Actividades
<p>Agricultores meta que cultivan en las colinas, siembran árboles en las laderas de su tierra.</p>  <p>A61</p>	<p>Ejemplo: <u>Grupo Prioritario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultores adultos, hombres y mujeres, que siembran en tierra montañosa. • Alfabetismo mínimo • Sus ingresos vienen de agricultura de subsistencia y migración temporal para trabajar en fincas en las cosechas. • Tienen menos de 4 hectáreas de tierra, pero gran parte de esa es en pendiente y erosionada. <p><u>Deseos en común</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quieren que sus niños tengan una vida mejor y trabajen fuera de la finca. • Quieren parar la migración temporal. • Quieren un suministro estable de alimentos básicos. 	<p><u>Consecuencias positivas percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creen que sembrar árboles significa más leña y material de construcción, reduce erosión y derrumbes, previene el cambio climático y puede aumentar la producción de frutas. <p><u>Consecuencias negativas percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creen que perderán su inversión de tiempo y esfuerzo porque los arbolitos mueren. • Creen que sembrar árboles desvía tiempo de sembrar otros cultivos. • Creen que los árboles van a dañar las cosechas de los otros cultivos creando sombra y absorbiendo el agua. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar la percepción de que los futuros beneficiarios de la siembra de árboles valen la pena el esfuerzo de hoy. 2. Aumentar la percepción de que si ellos saben sembrar y cuidar correctamente, los árboles no van a morir. 3. Disminuir el tiempo que se necesita para sembrar árboles. 4. Reducir la interferencia de los árboles con los otros cultivos, identificando otros lugares para sembrar árboles. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar con oficiales del ministerio para empezar la promoción de árboles frutales; proveer premios a familias que siembran/mantienen un número predeterminado de árboles hasta que estén bien establecidos (también podría ser hecho a nivel comunitario); y asegurar que exista un plan a largo plazo para financiar y mantener los viveros municipales o comunitarios que proveen semillas gratis o de bajo costo, incluyendo los de árboles frutales. 2. Hacer demostraciones cortas de cómo sembrar árboles en cada sector, incluyendo tecnología de contenedores apropiados para riego por goteo. Replicar la demostración en escuelas donde siembran árboles.

Comportamiento	Grupos prioritarios y Grupos de Influencia	Determinantes	Puentes a las Actividades	Actividades
	<p><u>Prácticas en común</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Creen que tomará mucho tiempo ver el fruto de sus labores si siembran árboles. • Saben que sus tierras cada año están dando menos cosecha. • Unos han sembrado árboles, pero la mayoría siente que fue un mal gasto de tiempo, esfuerzo y recursos. <p><u>Fase de cambio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría tiene conciencia del problema de erosión • Unos han aprendido a sembrar árboles. <p><u>Grupo de influencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridades de Municipio. 			<p>3. Animar a las familias a pasar un día cada año sembrando en una ladera de montaña comunal como un evento social. Organizar a las familias para tener turnos para aguar y mantener los semilleros (utilice “Comida en Trabajo” como una motivación)</p>
<p>Indicador: Porcentaje de casas que siembran por lo menos ____ árboles cada año.</p>	<p>Indicadores: Número de demostraciones realizadas en cada sector y escuela en el área objetivo antes de la temporada anual de siembra (sesiones de entrenamiento realizadas en institutos regionales).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de semilleros que sobreviven la temporada seca. 			

Ejemplo3 para programas de salud y nutrición materno-infantil: Lactancia materna exclusiva

Comportamiento	Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia	Determinantes	Puentes a las Actividades	Actividades
<p>Las madres sólo dan leche materna a sus niños desde que nacen hasta que cumplen 6 meses de edad.</p> 	<p><u>Grupo Prioritario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Madres guatemaltecas de niños de 0-6 meses de edad • Viven en áreas rurales • La mayoría son analfabetas • Van a la iglesia los domingos por la mañana. • Están ocupadas con tareas diarias de la casa. <p><u>Deseos en común:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quieren ser percibidas como buenas madres y esposas. <p><u>Prácticas en común:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de tres meses, ellas piensan que no tendrán suficiente leche materna. • Practican lactancia materna exclusiva hasta los 4 meses, pero dan alimentos complementarios a partir de ese momento. 	<p><u>Consecuencias negativas percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las madres no saben la relación entre lactancia materna exclusiva y la desnutrición. <p><u>Voluntad divina percibida:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las madres se preguntan si sus líderes religiosos y las tradiciones apoyan este comportamiento <p><u>Normas sociales percibidas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las madres creen que sus madres, suegras y esposos no aprueban la lactancia materna exclusiva. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar la percepción de que un niño menor de seis meses que no se alimenta exclusivamente con leche materna puede desnutrirse. 2. Aumentar la percepción de que los líderes religiosos aprueban la lactancia materna exclusiva y sus tradiciones la apoyan. 3. Aumentar la percepción de que sus suegras y madres aprueban la lactancia materna exclusiva. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Invite a madres con niños con buen peso, talla y salud, que practican lactancia materna exclusiva a compartir testimonios sobre la lactancia materna exclusiva durante reuniones de la comunidad o puestos de salud (después de las visitas para control post-natal y monitoreo de crecimiento y sesiones de promoción). 2. Utilizar tarjetas de crecimiento durante las visitas a los hogares para mostrar la diferencia entre niños que reciben leche materna exclusiva y niños que no reciben leche materna exclusiva y presenten bajo peso. 3. Dar guías de lactancia materna exclusiva a pastores/sacerdotes/curas y enseñarlos a utilizarlas. 4. Pedir que los técnicos y promotores de salud incluyan a suegras en las sesiones de lactancia materna exclusiva que dan a las madres de niños pequeños.

<p><u>Fase de cambio:</u> La mayoría está en la etapa de cambio parcial.</p> <p><u>Grupo de influencia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suegras 	<p><u>Eficacia de acción percibida</u> Las madres creen que el niño se queda con hambre si no le dan alimentación complementaria a los 4 meses de edad.</p>	<p>4. Disminuir la percepción de que un niño se vuelve desnutrido o se queda con hambre si sólo recibe leche materna.</p>	<p>5. Explique a las madres (durante visitas a los hogares o a través de facilitadores comunitarios) que los niños lloran por muchas razones, y que llorar no solo indica que tengan hambre. Utilizar tarjetas de crecimiento para mostrarles que muchos niños que lloran bastante (identifíquelos antes) continúan creciendo bien y por tanto no es falta de buena nutrición. Enseñarles a las madres un proceso paso a paso para consolar a un niño llorando. (http://www.hugourbaby.org/).</p>
<p>Indicador de resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de madres objetivo que practican lactancia materna exclusiva dentro de los primeros seis meses de vida de sus niños. 		<p>Indicadores del Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres que escucharon los testimoniales. • Número de sacerdotes capacitados. • Número de sesiones educativas y visitas domiciliarias que incluyeron a la suegra/abuela. • Número de madres capacitadas para consolar a un niño llorando. 	

Lección 3, Hoja de trabajo 3

Guía de planificación – Pasos en el proceso DCC.

- 1) Definir el Comportamiento ideal (un enunciado bien redactado de Comportamiento).
- 2) Identificar y describir el Grupo Prioritario (Características demográficas).
- 3) Seleccionar los métodos de investigación más adecuados (Análisis de Barreras, estudio de Hacedor/no-hacedor, otros).
- 4) Realizar la investigación (para identificar los determinantes más importantes).
- 5) Analizar los resultados.
- 6) Utilizar los resultados de la investigación para agregar más detalle a la definición del Grupo Prioritario (6 formas).
- 7) Identificar los determinantes más poderosos que facilitan o impiden el cambio (de acuerdo a los resultados de Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No-Hacedor).
- 8) Describir los Grupos Influyentes
- 9) Escribir los Puentes a las Actividades que llevan a las Actividades
- 10) Seleccionar actividades que dan respuesta a los Puentes a las Actividades.
- 11) Establecer indicadores para monitorear la efectividad (No se describen en este taller).
- 12) Completar la estrategia de cambio de comportamiento con los detalles para la implementación (cronogramas, presupuestos, planes de entrenamientos, etc.).
- 13) Si es necesario (si se identifican actividades de comunicación como parte de la estrategia), desarrolle un plan de comunicación.

Lección 3, Hoja de trabajo 4

Los cinco principios⁴

- 1) La acción es lo que cuenta (no las creencias o conocimientos).
- 2) Conozca exactamente quién es su Grupo Prioritario y vea todo bajo el punto de vista de ellos.
- 3) La gente actúa cuando algo 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.

⁴ La hoja de trabajo de Los cinco principios, ha sido adaptada de los materiales desarrollados originalmente por AED

Lección 4: Seleccionando y definiendo el comportamiento factible y efectivo. Pasos 1, 2 y 3

Objetivos basados en logros

Al finalizar esta lección los/as participantes habrán:

- Evaluado la factibilidad de los Comportamientos que mencionaron en sus ENRA.
- Escrito una buena una Descripción del Comportamiento.
- Evaluado la relativa dificultad de algunos Comportamientos.

Tiempo:

- 2 horas 10 minutos

Materiales:

- Lección 3, Rotafolio 1: marco de trabajo DCC.
- Lección 3, Rotafolio 2: Definición de las cinco decisiones DBC.
- Lección 4, Rotafolio 1: ¿Qué es Comportamiento?
- Ejemplos de indicadores de las Tablas de seguimiento de rendimiento de los indicadores (IPTT – por sus siglas en inglés) o del marco lógico, especialmente si los/as participantes no los tienen con ellos.

Nota para el facilitador:

En algún momento de esta lección, proporcionar a los/as participantes un receso de 15 minutos.

Pasos

1. Introducción

- 1a. Explicar que a continuación se examinará cada parte del marco de trabajo de DCC en forma individual y con más detalle. Se pondrán en práctica algunos ejercicios y cada participante desarrollará su marco de trabajo DCC.

2. La definición de Comportamiento

- 2a. Utilizando la **Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC**, explicar que se trabajará en la primera decisión: ¿Cuál es el Comportamiento para el cual queremos diseñar una estrategia utilizando el marco de trabajo DCC?
- 2b. Formular la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante que el Comportamiento sea definido con claridad y de cierta forma? La respuesta debería ser: para que

todos estemos de acuerdo en cuál es el cambio que queremos efectuar y sepamos como planear y monitorear el cambio.

2c. Volver a mostrar la **Lección 3, Rotafolio 2: Las definiciones de las cinco decisiones DCC**, así como la **Lección 4, Rotafolio 1: ¿Qué es “comportamiento”?** Explicar que el marco de trabajo DCC y el comportamiento, usualmente se formula de la siguiente manera:

- 1) Audiencia
- 2) Verbo de acción en tiempo presente.
- 3) Detalles (Ejemplo: Frecuencia, cantidad, duración, etc.).

Ejemplo: Las mujeres embarazadas asisten a 4 consultas de atención prenatal; la primera de las cuales es durante el primer trimestre.

2d. Preguntar a los participantes cómo se sabe qué comportamientos o prácticas están promoviendo sus proyectos. Las respuestas deberán, eventualmente, llevarles a los indicadores del proyecto, a los IPTT al marco lógico o a una lista de comportamientos o prácticas, dependiendo del tipo de proyecto en que estén trabajando los participantes.

3. Definiendo el Comportamiento y escribiendo enunciados de Comportamiento

3a. Integrar a los/as participantes en grupos pequeños y asignar a cada grupo un número igual de indicadores de IPTT o de sus marcos de diseños o de planes de Monitoreo y Evaluación. Para cada indicador deben decidir si se describe un comportamiento, si es una mezcla de comportamientos, o si necesita una definición más clara.

3b. Ayudar al grupo a trabajar el siguiente ejemplo antes de que empiecen a trabajar en sus grupos pequeños.

Ejemplo de Indicador IPTT: % de hogares con almacenamiento pos cosecha adecuado.

Preguntar: ¿Es este un comportamiento de acuerdo a la definición en el rotafolio? ¿Por qué sí o por qué no? ¿Cuál es el comportamiento o comportamientos principales para alcanzar este indicador?

Las respuestas deberían incluir: Construir instalaciones de almacenamiento pos-cosecha a prueba de plagas o comprar un silo de almacenamiento. El objetivo es que una de estas alternativas sea el comportamiento que se desea promover.

Preguntar cómo podría escribirse una Descripción del Comportamiento que cumpla los criterios escritos en el rotafolio y escribir una nueva definición de la Descripción del Comportamiento.

- 3c. Los grupos continuarán con el proceso de revisar los indicadores IPTT o sus marcos de diseño, evaluándolos contra la definición y escribirán en el rotafolio enunciados puntuales sobre el comportamiento.
- 3d. Cuando los grupos hayan terminado, presentarán sus declaraciones en plenaria. A medida que los grupos compartan, comparar las diversas respuestas de los compañeros participantes con la definición de Comportamiento; si fuera necesario, escribir nuevamente la declaración.
- 3e. **Alternativa:** Si la mayoría de los participantes no tienen IPTT o marcos de diseño del proyecto, si los comportamientos ya están claramente enunciados o quiere dar más oportunidades de escribir enunciados claros de Comportamientos, escoger una de las siguientes opciones:
 - Enumerar o repartir ejemplos de Comportamientos mal redactados (de (podría ser de la ENAR) y pedir a los grupos o individualmente que las escriban correctamente.
 - Enumerar o repartir categorías de Comportamientos y pedir a los grupos o individuos que las escriban correctamente. Ej., comportamientos sobre: crianza de animales, recursos naturales, nutrición infantil, nutrición materna, salud reproductiva, VIH/SIDA, malaria e higiene.
 - Pedir a los grupos o a cada persona que compartan sus enunciados de Comportamiento, corregirlos si es necesario.

Lección 4, rotafolio I

¿Qué es comportamiento?

Un comportamiento⁵es...

1. Una acción
2. Observable
3. Especifica (tiempo, lugar, cantidad, duración, frecuencia).
4. Medible
5. Factible

Nota: Hacer un marco de trabajo de DCC solamente con comportamientos que están directamente relacionados con resultados mejorados.

⁵Cuando el comportamiento es relacionado con el trabajo de alguien (Ej. Un trabajador de servicios de salud buscando señales de peligro en un niño/a, o si es un agricultor) también se puede llamar “práctica”. Estos términos pueden ser intercambiables.

Evaluación del primer día (Rotafolio ⁶ u Hoja de trabajo)

Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y bríndenos sus ideas sobre cómo mejorarlas.

Lección 2 – Introducción al Cambio de Comportamiento: Nuestros roles y el proceso del cambio planificado.

Muy insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Neutral	Un poco satisfecho/a	Bastante satisfecho/a
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar la lección:

Lección 3: Revisión del marco de trabajo DCC

Muy Insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Neutral	Un poco satisfecho/a	Bastante satisfecho/a
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar la lección:

Lección 4: Definiendo y seleccionando un comportamiento factible y efectivo: pasos 1, 2 y 3

Muy Insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Neutral	Un poco satisfecho/a	Bastante satisfecho/a
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar la lección:

Lo más útil que hicimos hoy:

En lo que aún estoy un poco confundido/a:

⁶ Se recomienda el uso de rotafolio

Taller: día dos

Dinámica de repaso: ¡Dígame cantando!

Objetivos basados en resultados

Al finalizar esta tarea los participante habrán:

- Creado y cantado una canción sobre las cosas que aprendieron el día anterior.
- Revisado el programa y los objetivos de día.

Tiempo:

40 minutos

Materiales:

- Programa del día.
- Objetivos del día.
- Resumen de los comentarios de la evaluación del primer día.



Pasos

1. Integrar a los/as participantes en grupos de cinco personas. Solicitar a los grupos que se inventen una canción con base en lo que aprendieron el día anterior.
2. Los participantes tendrán 10 minutos para componer su canción. Cada equipo la presentará en plenaria.
3. Revisar el horario y los objetivos del día.
4. Presentar un resumen de las observaciones de la evaluación del primer día. De ser necesario, hacer ajustes al horario y contestar preguntas de los/as participantes.

Lección 4: Seleccionando y definiendo el comportamiento factible y efectivo. Pasos 4 y 5

Objetivos basados en logros

Al finalizar la tarea los participantes habrán:

- Evaluado la relativa dificultad de los diferentes comportamientos

Tiempo

30 minutos

Materiales

- Lección 4, Rotafolio 2: Cuadro T de comportamientos fáciles y difíciles.
- Papel para rotafolio y marcadores para uso de los grupos de trabajo.
- Lección 4, Rotafolio 3: Resumen de la lección

Pasos

I. Escalas de Comportamiento

Ia. Preguntar a los/as participantes cuántos comportamientos promueve su programa actualmente

Formular la siguiente pregunta: De todos estos comportamientos, ¿cómo debe decidir cuál o cuáles utilizará en su marco de DCC para diseñar la estrategia de cambio de comportamiento?

La respuesta debería ser: Si no puede hacer un marco para cada comportamiento (lo cual sería ideal, pero difícil para la mayoría), la alternativa es hacer el marco para comportamientos que sean especialmente difíciles de cambiar, que no han logrado ser cambiados a pesar de los esfuerzos realizados en el pasado; o para aquellos que no se tiene claro cuales determinantes son los importantes.

Ib. Pedir a los participantes que nombre un comportamiento de su programa que sería fácil de adoptar. Luego, pedirles que citen uno que sería difícil de adoptar. Escribirlos en el rotafolio.

Formular la siguiente pregunta: ¿Por qué uno es difícil y el otro es fácil? Cuando los participantes expliquen transforme sus respuestas en las frases comparativas que estamos buscando y escríbalas en la **Lección 4, Rotafolio 2: Cuadro T-**

Cuadro con comportamientos fáciles y difíciles, el cual tendrá dos columnas: una para comportamiento fácil y otra para comportamiento difícil. Presentar la idea al grupo de que algunos comportamientos tienen características que los hacen más difíciles de adoptar y promover que otros. Como agentes de cambio, esta idea debe estar siempre presente a la hora de escoger los comportamientos que queremos promover.

Formular la siguiente pregunta: ¿Por qué es esto importante? La respuesta debe ser: Mientras más difícil el comportamiento, más retos presenta su promoción y más tiempo se necesitará para efectuar el cambio.

Ic. Si se trabaja con un grupo grande y se continúa utilizando la lección 4, rotafolio 2, generar una lista de características que hará que el comportamiento sea más fácil o más difícil de adoptar o promover. Escribir las características en el Cuadro-T.

Id. Para cada característica, solicitar a los participantes que compartan un ejemplo de comportamiento.

Discutir con los participantes sobre este tema, hasta tener una lista todas de las siguientes características de comportamientos (use la siguiente lista para el Cuadro-T):

Más fácil de adoptar	Más difícil de adoptar
Una vez.	Constante o frecuente.
Sin destrezas.	Destrezas complejas.
Resultado positivo inmediato	Resultados a largo plazo (o resultado inmediato negativo).
Sin costo.	Costo alto.
Poco tiempo.	Mucho tiempo.
Está de acuerdo con las normas sociales.	En contra de las normas sociales.
Recursos disponibles siempre.	Recursos rara vez disponibles.
Requiere una persona.	Requiere muchas personas.
Un paso.	Múltiples pasos.
Poca tecnología.	Mucha tecnología.

Ie. Terminar la actividad diciendo que el analizar la dificultad o facilidad del comportamiento, puede ayudar a los implementadores del programa a decidir qué comportamiento utilizar en el marco de trabajo DCC, en caso no fuera posible utilizar el marco de trabajo DCC.

2. Terminar esta sección con una breve discusión sobre cómo involucrar a la comunidad en la identificación de las mejores formas de promover el comportamiento. Ocasionalmente, durante la vida del programa, es posible que surja información de parte de los miembros de la comunidad para seleccionar el comportamiento correcto. Para lograrlo, se pueden llevar a cabo diferentes acciones, como realizar discusiones en grupos focales (DGF) con respecto a cosas que desean cambiar, recabar información sobre la comunidad de un Estudio de Desviación Positiva (EDP), o realizar Pruebas de Prácticas Mejoradas (PPM).

Resume los aspectos más importantes de la sesión y escríbalos a medida que los mencionan en la **Lección 4, Rotafolio 3: Resumen de la lección:**

- Las acciones de las personas es lo que realmente cuenta.
- El comportamiento debe ser observable, medible, específico al contexto, factible, y contribuye a resultados positivos (efectivo).
- Utilizar datos reales para seleccionar el comportamiento que desea promover; ¡no tratar de adivinar!
- Buscar la cooperación de la comunidad para identificar la mejor forma de promover el comportamiento. ¡Logre que la comunidad sea su socio desde el principio!

Lección 4, rotafolio 2

Cuadro-T con comportamientos fáciles y difíciles

Comportamientos fáciles de adoptar	Comportamientos difíciles de adoptar

Lección 5: El Grupo Prioritario y Grupos de Influencia

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta tarea los/as participantes habrán:

- Practicado cómo identificar diferentes puntos de vista.
- Descrito un Grupo Prioritario y uno de influencia de seis diferentes formas.
- Descrito cómo las características del Grupo Prioritario y el Grupo Influyente afectan la elección de la estrategia de comportamiento.

Tiempo

2 horas 35 minutos

Materiales

- Lección 3, Rotafolio 1: marco de trabajo DCC.
- Lección 3, rotafolio 2: Ejemplo de marcos de trabajo DCC ya completos.
- Lección 5, Rotafolio 1: ¿Qué son grupos Prioritarios y Grupos Influyentes?
- Tarjetas indicando el comportamiento y el Grupo Prioritario o el Grupo de Influencia.
- Lección 5, Hoja de trabajo 1: Seis formas de describir sus grupos prioritarios y de influencia.
- Lección 5, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de seis formas de describir su Grupo Prioritario.
- Lección 5, Hoja de trabajo 3: (Formato en blanco) Seis formas de describir su Grupo Prioritario y de influencia.
- Foto(s) de algunas personas para utilizar en el ejercicio equipo para proyectarlas o copias de las fotos para enseñarlas.

Notas para el facilitador

En algún momento hacia el final de la lección, conceda a los participantes un receso de 15 minutos

Pasos

I. Introducción

- Ia. Explicar que se continuará trabajando en el marco de trabajo DCC. Pedir a los/as participantes que vean la lección 3, rotafolio 1: Marco de trabajo DCC que

está en la pared y preguntarles qué parte del marco de trabajo DCC están elaborando. La respuesta debe ser: Grupos prioritarios y Grupos de Influencia.

2. Los Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia

2a. Ver con atención la segunda decisión del marco de trabajo DCC.

Formular la siguiente pregunta: ¿Quiénes son los grupos prioritarios y Grupos de Influencia?

Referirse a la **Lección 5, Rotafolio I: ¿Qué son Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia?** Repasar los significados de ambos términos. Indique a los/as participante que vean **Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos de trabajo DCC** completos.

2b. Explicar que el Grupo Prioritario está conformado por individuos responsables de realizar el comportamiento. Algunas veces hay confusión cuando el comportamiento involucra a un/a niño/a (Ej., lactancia, vacunas, dormir bajo un mosquitero tratado). En este caso la madre o la persona que cuida al niño o la niña es el Grupo Prioritario.

2c. El grupo de influencia es, como su nombre lo dice, quien más influencia o control tiene sobre el Grupo Prioritario en relación al comportamiento deseado.

3. Características e implicaciones de los grupos prioritarios y de influencia

3a. Explicar que, para diseñar una estrategia efectiva de CC, se debe conocer muy bien al Grupo Prioritario y tomar en consideración el contexto en el cual el comportamiento se va a practicar. Se utiliza la columna de “Grupo Prioritario” del marco de trabajo DCC para describir la población meta con cuanto detalle sea posible, de manera que se pueda utilizar esta información al diseñar o seleccionar las Actividades más efectivas para promover el Comportamiento.

3b. Solicitar a los/as participantes que vean la **lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de marcos de trabajos DCC completos** y lean las descripciones del Grupo Prioritario. Preguntarles qué diferencias notan.

3c. Distribuir la **Lección 5, Hojas de trabajo I - Seis formas de describir los Grupos Prioritarios y de Influencia**”. Explicar que mientras más específica sea la descripción de Grupo Prioritario y del grupo de influencia, más efectivo será el diseño de la estrategia. Hay seis categorías para describir a los grupos, tal como lo muestra esta Hoja de trabajo. Explicar cada una de las seis categorías, dando la definición. Resaltar que las tres primeras categorías no están relacionadas directamente con el comportamiento, mientras que las últimas tres sí lo están.

3d. Invitar a un voluntario/a a leer la **Lección 5, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de seis formas de describir al Grupo Prioritario**. Mientras revisan el ejemplo, preguntar al grupo la forma en la que el diseñador de la estrategia de DCC tendría que tomar en cuenta la información recabada cuando diseña la estrategia de CC. Por ejemplo, si el Grupo Prioritario es de analfabetas, no se deberá utilizar materiales escritos. Si no escuchan la radio, entonces este canal de comunicación no será el más efectivo. Si el grupo es de musulmanes, ninguna actividad se debe realizar en viernes. Recordarles que las primeras tres categorías son independientes del comportamiento que se está investigado, mientras que las últimas tres categorías sí están relacionadas con él.

Asimismo, mencionar que el planificado del programa puede encontrar la información acerca de las seis formas de describir los grupos en las siguientes fuentes:

- Datos demográficos: Encuestas demográficas y de salud, así como estadísticas gubernamentales confiables.
- Prácticas comunes: observaciones.
- Deseos comunes: Discusiones de Grupos Focales (DGF), entrevista de informantes clave.
- Barreras comunes: (DGF), Análisis de Barreras.
- Lo que el grupo sabe, siente y practica con respecto al Comportamiento: entrevistas detalladas, Análisis de Barreras.
- Etapas del cambio: Resultados de las encuestas de Conocimientos, actitudes y prácticas (CAP).

3e. Distribuir la **Lección 5, Hoja de trabajo 3: Seis formas de describir los Grupos de Influencia**. Integrar a los participantes en parejas y pedirles que piensen en un Comportamiento y en un Grupo Prioritario con el que trabajan en sus programas. Cada pareja describirá su grupo con tanto detalle cómo le sea posible, utilizando las seis categorías. Recordarles que es posible que no tengan toda la información necesaria, hasta que lleven a cabo alguna investigación.

3f. Pedir a los participantes que presenten sus resultados respondiendo a las preguntas: ¿Cuáles son las características del Grupo Prioritario? ¿Cuáles son las implicaciones que estas características tienen en el diseño de una estrategia de CC?

3g. Hay algunas situaciones en las cuales es más útil crear un marco de trabajo DCC para el Grupo Influyente en lugar de hacerlo para el Grupo Prioritario. Discutir en qué circunstancias se daría este caso; por ejemplo cuando el Grupo Influyente es el más importante para el CC.

4. ¿El punto de vista de quién?

- 4a. Explicar que no es suficiente poder describir en detalle a los Grupos prioritarios y de influencia, también se debe tomar en cuenta la perspectiva o punto de vista del Grupo Prioritario.

Preguntar a los participantes: ¿Por qué es esto importante? ¿Qué pasará si no tomamos en consideración la perspectiva del Grupo Prioritario? Las respuestas deberán incluir: No se puede motivarles a adoptar el comportamiento deseado.

Discutir 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 y de influencia. Pregunte: ¿Por qué no es esto cierto? Responda preguntas del grupo.

- 4b. Explicar que se practicará “ver las cosas” desde el “punto de vista” de otros.

Si está haciendo un taller regional: Pedir a cada participante que seleccione un compañero con quien cree que tiene muchas cosas en común (género, edad, educación, nacionalidad, idioma, etnia, raza, intereses, estado civil, etc.)

- Una vez se han formado las parejas, pida a los participantes que compartan información y hagan una lista de todas las cosas que tienen en común.
- Proyectar o mostrar varias fotografías (de la cultura y la gente del país de los/as participantes, utilizando pocas o ninguna palabra) y asigne una foto a cada pareja (varias parejas pueden utilizar una imagen).
- Solicitarles que trabajen individualmente, pedir a cada persona que conteste las siguientes preguntas que se relacionan con la fotografía: A) ¿Qué está haciendo la persona en la foto? B) ¿Qué está pensando la persona en la imagen? C) ¿Cómo se siente la persona? Cada uno debe escribir cómo piensan que la otra persona respondió las mismas preguntas.
- Cuando se termine el tiempo, cada pareja compartirá lo que pensaba que el otro escribió y lo comparará las respuestas originales de su compañero/a. Las parejas deben discutir qué tan fácil o difícil fue adivinar el punto de vista de la otra persona – incluso si tienen mucho en común.
- Preguntar a los participantes lo que aprendieron de este ejercicio con respecto a diseñar una estrategia de CC. Señalar que, debido a que es muy difícil saber con precisión lo que alguien más siente con respecto a algo, no se puede adivinar, por lo que es importante preguntar. Esta es la razón por la que recomendamos realizar investigaciones formativas.

- Terminar esta actividad preguntando a los participantes: ¿Es correcto asumir que sabemos cuál es la opinión de la población prioritaria? La respuesta debe ser: NO.
 - Preguntar a los participantes: ¿Por qué? ¿Cómo podemos conocer las opiniones de nuestra población? La respuesta debería ser: Haciendo estudios de investigación sobre el Grupo Prioritario y los Grupos Influyentes.
5. Hacer resumen de lo aprendido en la lección
- 5a. Describir el Grupo Prioritario con tanto detalle como sea posible (utilizar las seis formas).
 - 5b. Diseñar su estrategia de CC tomando en consideración las características de los grupos.
 - 5c. Examinar todo desde el punto de vista del Grupo Prioritario.
 - 5d. 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.
 - 5e. Maximizar los recursos llegando a un mayor número de personas a través del mismo mensaje, materiales o actividades.

Lección 5, Rotafolio I

¿Cómo se definen los grupos prioritarios y de influencia?

Grupo Prioritario

Grupos de personas que llevan a cabo el comportamiento positivo (Ej., Agricultores, madres de niños/as menores de 5, jóvenes de la comunidad). El Grupo Prioritario puede ser miembro de la comunidad (Ej., agricultores, madres) o un proveedor de servicios (Ej. Extensionista agrícola, proveedores de micro-préstamos, trabajador de salud comunitaria).

Grupo de Influencia

Grupos de personas que influyen sobre el Grupo Prioritario, que pueden dar apoyo o evitar que el Grupo Prioritario adopte los Comportamientos positivos, por lo general se identifican realizando una investigación en el Grupo Prioritario.

Lección 5, Hoja de trabajo I

Seis formas de describir al Grupo Prioritario⁷

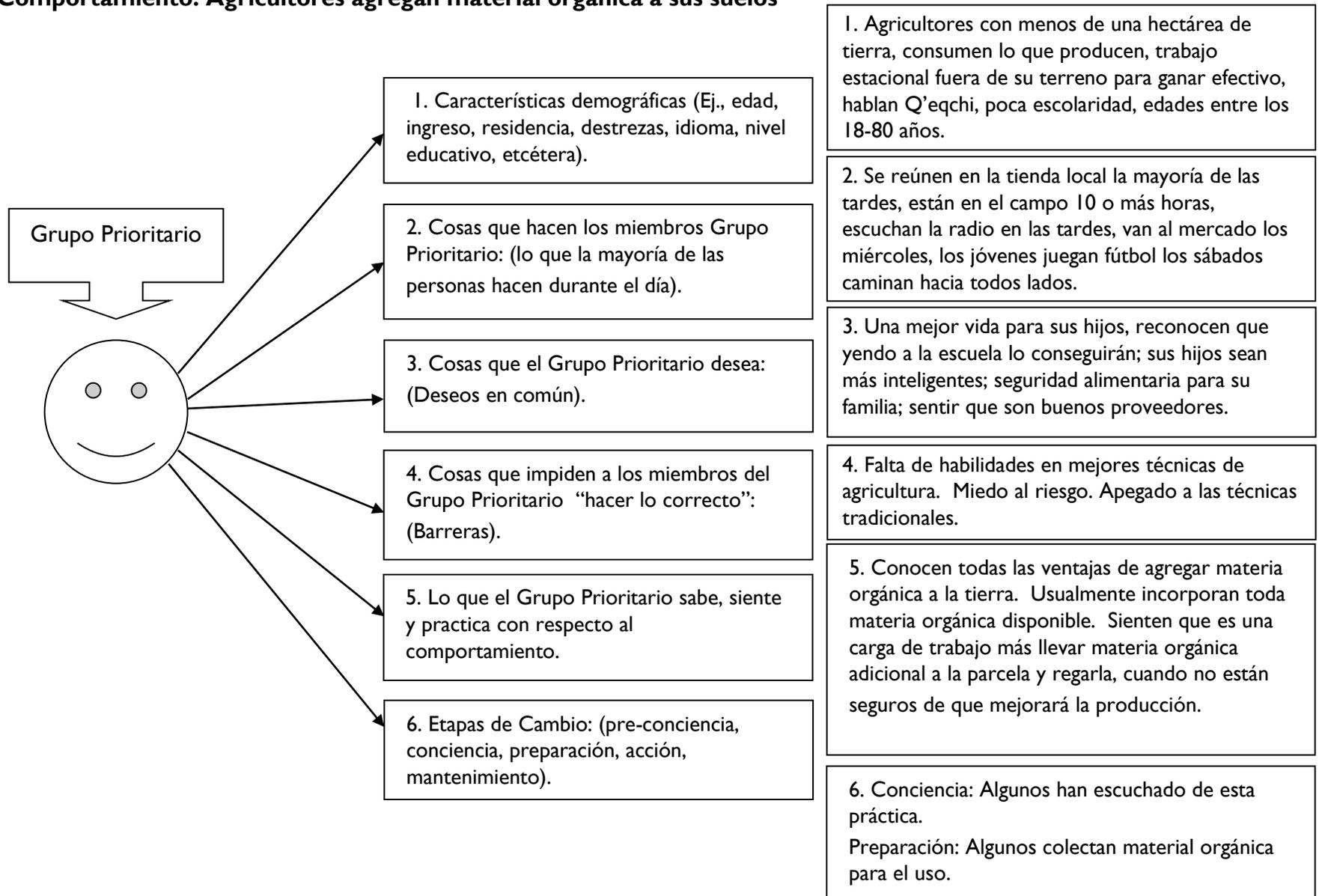
1. Características Demográficas.
2. Rutina Diaria: Como la mayoría de las personas pasan el día.
3. Algo que la mayoría de los miembros del grupo desean.
4. Algo que impide que el grupo practique el Comportamiento (barreras).
5. Lo que el Grupo Prioritario sabe, siente y practica con respeto al Comportamiento.
6. Voluntad del grupo para adoptar el nuevo Comportamiento (Etapas del Cambio).

⁷ Esta hoja de trabajo fue adaptada de materiales originalmente desarrollados por AED.

Lección 5, Hoja de trabajo 2

Ejemplo de seis formas de describir el Grupo Prioritario

Comportamiento: Agricultores agregan material orgánica a sus suelos



Lección 5, Hoja de trabajo 2

Formato en blanco de Seis formas de describir el Grupo Prioritario

Escribir el comportamiento y el Grupo Prioritario/País.

Grupo Prioritario

1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICA (EJ.: EDAD, INGRESO, RESIDENCIA, DESTREZAS, IDIOMA, NIVEL EDUCATIVO, ETC.)

1.

2. COSAS QUE HACEN LOS MIEMBROS GRUPO PRIORITARIO: (LO QUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS HACEN. DURANTE EL DÍA)

2.

3. COSAS QUE EL GRUPO PRIORITARIO DESEA: (DESEOS EN COMÚN).

3.

4. COSAS QUE IMPIDEN A LOS MIEMBROS DEL GRUPO PRIORITARIO "HACER LO CORRECTO": (BARRERAS).

4.

5. LO QUE EL GRUPO PRIORITARIO SABE, SIENTE Y PRACTICA CON RESPECTO AL COMPORTAMIENTO.

5.

6. ETAPAS DE CAMBIO: (PRE-CONCIENCIA, CONCIENCIA, PREPARACIÓN, ACCIÓN, MANTENIMIENTO).

6.

Lección 6: Nuestro marco de trabajo, Parte I

Describiendo el comportamiento y el Grupo Prioritario

Objetivos basados en logros

Al finalizar esta lección, los/as 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 descripción completa del Comportamiento de acuerdo a las indicaciones que ya se proporcionaron.

Tiempo

1 hora 30 minutos

Materiales

- Lista de grupos DCC con el tema técnico asignado.
- Lección 6, Rotafolio 1: Instrucciones para el trabajo de grupo: Definiendo el Comportamiento y el Grupo Prioritario.
- Lección 3, Hoja de trabajo 1: Marco de trabajo DCC en blanco.
- Lección 5, Hoja de trabajo 1: Seis formas de describir su Grupo Prioritario.
- Lección 6, Rotafolio 2: Marcos de trabajo DCC con columnas solamente para el Comportamiento y el Grupo Prioritario (una copia en el rotafolio por grupo si el trabajo se hace a mano).
- Papel para comentarios y marcadores.

Notas del facilitador

Si su grupo de capacitación está compuesto de dos a tres participantes por proyecto de cada uno de los diferentes países o regiones, agruparlos de acuerdo con sus proyectos (seleccione las intervenciones de acuerdo con lo que han escrito en sus ENAR).

Si los/as participantes son todos de diferentes países, seleccionar cuatro o cinco intervenciones y áreas geográficas de acuerdo con la lista de proyectos citados en las ENAR (seleccionar los que representen intervenciones en los que la mayoría del grupo pueden estar interesados); dejar que los/as participantes hagan sus propios grupos (aproximadamente 5 personas por grupo para un estudio de caso).

Si todos los/as participantes vienen del mismo país o del mismo proyecto, formar los grupos de acuerdo a los diferentes temas de intervención. Por ejemplo, si la intervención clave es AG/MRN, se podrían formar los grupos de la siguiente manera: grupo 1: Manejo Avícola, Grupo 2: Reforestación, Grupo 3: Protección de especies en peligro, Grupo 4: Protección de áreas costeras, etc.

Pasos

I. Introducción

- 1a. Solicitar a los/as participantes que se sienten con sus respectivos grupos. Explicar que en esta sesión desarrollarán los propios marcos de trabajo de DCC, los cuales serán completados al finalizar el taller.
2. Iniciando el propio marco de DCC: Comportamiento y Grupo Prioritario.
 - Mostrar la **Lección 6, Rotafolio I: Instrucciones de grupo de trabajo: Definir el comportamiento y el Grupo Prioritario** y asigne a cada grupo sus Grupos Prioritarios y de intervención. Distribuya copias de la **Lección 3, Hojas de trabajo I: Marco de trabajo DCC en blanco**.
 - Explicar que cada grupo discutirá la intervención que se le asignó y formulará una Descripción del Comportamiento. Sugerir que ocupen 5 minutos para revisar los componentes de una descripción de Comportamiento bien escrita de la **Lección 4** del primer día. Si lo consideran necesario, los capacitadores podrán revisar el comportamiento seleccionado por los grupos, de tal forma que se aseguren que los/as participantes tendrán la mejor experiencia de aprendizaje. Pedir a los grupos que escriban en sus marcos de trabajo DCC individuales, una vez los facilitadores ya los hayan revisado.
 - Pedir a cada grupo de trabajo que describa su Grupo Prioritario utilizando los seis descriptores que se discutieron en la **Lección 5, Hoja de trabajo I: Seis formas de describir su Grupo Prioritario** y que los escriban en sus marcos de trabajo DCC individuales.
 - Repartir la **Lección 6, Rotafolio I: Marcos de trabajo DCC** solamente con columnas para Comportamiento y Grupo Prioritario. Pedir a cada grupo que escriban sus resultados en rotafolios y pegarlas en la pared. Pedir a cada grupo que coloquen una hoja para comentarios al par de sus rotafolios.

3. Paseo en la galería

- 3a. Invitar a todo el grupo a caminar por la galería. Pedir a los participantes que escriban sus comentarios en la hoja de comentarios de cada grupo. Guiarles en la forma que se debe dar retroalimentación. Por ejemplo, no es suficiente decir, "la descripción del Comportamiento no está completa", el comentario deberá ser más específico: "quizás querría completar la descripción agregando los deseos que tienen en común y las etapas de cambio". En cada caso, animar a los/as participantes para que den sugerencias para mejorar el marco de trabajo.
- 3b. A medida que los participantes circulan, animar al grupo a analizar si los enunciados del Comportamiento llenan el criterio de un enunciado bien redactado y si el Grupo Prioritario se ha descrito de acuerdo a las 6 formas.

Lección 6, Rotafolio I

Instrucciones para el trabajo en grupo: Definiendo el comportamiento y su Grupo Prioritario

1. Discutir la intervención y escribir el enunciado de Comportamiento de acuerdo a la descripción del Comportamiento en una declaración bien redactada: acción, observable, específica, medible, factible, relacionada directamente con un resultado mejorado.
2. Describir su Grupo Prioritario de 6 formas.
3. Escribir la descripción del Grupo Prioritario en la marco de trabajo DCC con su grupo.
4. Escribirlos en una hoja de rotafolio/marco de trabajo DCC en blanco.

Lección 6, rotafolio 2

Marco de trabajo DCC, únicamente para comportamiento y Grupo Prioritario

Comportamiento ^a	Grupo Prioritario o grupo de influencia
Para promover este comportamiento...	...en esta población... (circule uno) Grupo Prioritario: Grupo influyente:

- A. ¿Cuál es un **Comportamiento** específico, factible y efectivo para promover?
- B. ¿Quiénes son los **Grupos Prioritarios** y **Grupos Influyentes**? (Describirlos en de las seis formas).

Lección 7: Identificando determinantes que influyen en el comportamiento

Objetivos basados en logros

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Revisado la lista de los Determinantes clave.
- Nombrado tres determinantes poderosos.
- Unido los Determinantes con el enunciado de la investigación formativa del Grupo Prioritario.
- Identificado las Determinantes en el estudio de caso.
- Opcional: Identificado motivadores universales que utiliza la propaganda.

Tiempo

2 horas

Materiales

- Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones para DCC.
- Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.
- Lección 7, Hoja de trabajo 2: Uniendo las determinantes.
- Clave de respuestas para lección 7, Hoja de trabajo 2 (ver Anexo 3).
- Lección 7, Hoja de trabajo 3: Practicar a identificar las Determinantes (versión del facilitador): Historia 1: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo Lección 7, Hoja de trabajo 3: Practicar a identificar las Determinantes (versión del participante): Historia 1: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo.
- Lección 7, Hoja de trabajo 4: Practicar a identificar determinantes (versión del facilitador): Historia 2: Por qué Oumar construyó el silo.
- Lección 7, Hoja de trabajo 4: Practicar a identificar determinantes (versión del facilitador): Historia 2: Por qué Oumar construyó el silo.
- Lección 7, Hoja de trabajo 5: Motivadores universales.
- Recortes de anuncios de revistas o periódicos (los cuales fueron solicitados con anterioridad).

Notas para el facilitador

En algún momento de la lección, conceda a los/as participantes un receso de 15 minutos.

Pasos

1. Introducción

1a. Preguntar a los/as participantes lo siguiente: ¿En qué decisión del marco de trabajo DCC estamos? La respuesta debe ser: Determinantes.

Explicar que se iniciará la discusión sobre cómo encontrar las Determinantes de un Comportamiento dado, un paso en el proceso de diseño que es fácil olvidar, pero que es crítico para saber qué Actividades son necesarias para cambiar el Comportamiento.

2. ¿Qué es una determinante de comportamiento?

2a. Pregunte a los participantes: ¿Usualmente, cómo deciden la forma de promover (o lograr) un cambio de Comportamiento? Habrán varias respuestas.

Explicar que varios programas saltan inmediatamente del Comportamiento y el Grupo Prioritario las Actividades y mensajes, sin pensar mucho en las razones por las que la gente hace lo que hacen y lo que les impide adoptar el Comportamiento positivo.

2b. Revise en rotafolio con la definición de Determinante de Comportamiento en la **Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones DCC.**

Solicitar a los/as participantes que lean las definiciones en la lección 7, Hoja de trabajo 1- “Algunas Determinantes que influyen el Comportamiento” y circular la determinante que les parece que tiene más influencia en el Cambio de Comportamiento. Invitar a los/as participantes a que compartan sus respuestas. Asegurarse de decirles a los participantes que, a pesar de que ya tienen una buena idea de que esta lista de Determinantes se aplica a Comportamientos de salud y nutrición, no tienen suficiente información aún para decir en qué medida estos mismos se aplican o cuáles se aplican a Comportamientos de Agricultura y Manejo de recursos naturales.

Actividad alterna: Para las personas que no aprenden fácilmente leyendo o para quienes no reciben este taller en su idioma materno: solicitar a los participantes que lean la descripción de las determinantes y luego expliquen un breve ejemplo de cada una.

2c. Explique que las ciencias sociales han descubierto que entre todas las Determinantes, existen tres que son los factores influyentes más comunes y poderosos en el CC para los comportamientos de salud. Estas son:

- La auto eficacia/destrezas percibida,
- Las normas sociales percibidas,
- Las consecuencias positivas percibidas,
- Las consecuencias negativas percibidas

2d. Además de estas cuatro Determinantes poderosas, hay algunas otras que los científicos sociales han descubierto que son importantes en los Comportamientos de salud/nutrición; sin embargo, su importancia en comportamientos que no son de salud y nutrición aún no ha sido confirmada. Se requiere más investigación. Estas Determinantes son:

- Acceso.
- Susceptibilidad percibida.
- Severidad percibida.
- Eficacia percibida de la acción.
- Percepción de la voluntad divina.
- Claves para la acción/recordatorios.
- Políticas.
- Cultura.

Tomar en cuenta que se está hablando de *percepciones*. Lo que es más importante para el CC no es si se tiene o no acceso a algo, sino la percepción de la población en cuanto a tener acceso a algo o no. Por esta razón, a estos determinantes les acompaña la palabra “percepción”.

2d. Distribuir la **Lección 7, Hoja de trabajo 2: Unir las Determinantes** a cada participante, y solicitarles que trabajen en grupo (más fácil), o individualmente (más difícil). Pedir a los participantes que lean la columna izquierda y que, al referirse a la Hoja de trabajo 1, decidan qué determinante coincide mejor con el enunciado. Revisar los resultados explicando que a veces más de una determinante puede aplicarse al mismo enunciado. En estos casos, los Puentes a las Actividades desempeñarán un papel importante para estipular qué actividades serán las mejores para llevar a la acción.

2e. Si los participantes necesitan más oportunidades de aprendizaje acerca de Determinantes, utilizar una de las historias en la **Lección 8, Hoja de trabajo 3: Practicar a identificar las Determinantes: Historia 1: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo** o la **Lección 7, Hoja de trabajo 4: Practicar a identificar las Determinantes: Historia 2: ¿Por qué Oumar construyó el silo?** Las instrucciones para analizar la historia están incluidas en el documento. (Estas se utilizarán mejor con los participantes que aprenden bien a través de la lectura). Las historias también se pueden asignar como tareas, lo que le da a los/as participantes la oportunidad de leer y trabajar a su propio ritmo.

3. **Opcional:** Actividad de Motivadores Universales

Nota: La siguiente actividad es más adecuada para programas, que trabajaran con medios de comunicación masivos, o programas que van a desarrollar materiales dirigidos a audiencias grandes, y diversas como vallas, panfletos o carteleras.

- 3a. Leer la **Lección 7, Hoja de trabajo 5: Motivadores Universales** Formular la siguiente pregunta: ¿Considera que la mayoría de personas desean tener varios de los artículos de esta lista?
- 3b. Explicar que estos “Motivadores Universales” se consideran al tomar en cuenta los factores que influyen en el cambio de Comportamiento, cuando se trabaja con poblaciones grandes y diversas con las que no se puede realizar una investigación formativa. A continuación, se realizará una actividad que ayudará a entender cómo utilizan los Motivadores Universales la gente de mercadeo para vender sus productos.
- 3c. Solicitar a los participantes que saquen los anuncios de revista o periódico que se les solicitó. Trabajen individualmente o en pequeños grupos. Invitarlos a que examinen sus recortes e identifiquen *UN* Motivador Universal conque el anuncio se relaciona más.
- 3d. Solicitar a algunos participantes que den ejemplos de cada uno de los Motivadores Universales - mostrando el anuncio para que todos lo vean.
- 3e. Resumir diciendo, "Estos son ejemplos de cómo pueden utilizarse los motivadores universales para que las campañas de comunicación masiva u otros tipos de mensajes a diferentes grupos sean más efectivos."

Nota: Algunas veces, los motivadores en una cultura pueden resultar barreras importantes en otras. Por ejemplo, en una región algunas mujeres 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 otro país, sin embargo, las mujeres mencionaron que usaban jabón porque a sus maridos les gustaba como olían.

- 3f. Explicar que es importante mantenerse alerta e identificar estos motivadores universales, a medida que aprenden a identificar las Determinantes más poderosas para el Grupo Prioritario. Recordar que estos importantes motivadores pueden ayudar a la gente a cambiar su comportamiento. Serán más fáciles de identificar, cuando aprenda cómo su Grupo Prioritario percibe las ventajas (consecuencias positivas) y quienes aprobaran (normas sociales) el comportamiento. Sin embargo, la mayor parte del tiempo, estos motivadores universales no se detectarán en el Análisis de Barreras porque, quienes hacen y los que no hacen el comportamiento pueden mencionarlos en relación con una determinada práctica. Sin embargo, aún puede utilizar estos Motivadores Universales en sus mensajes, si puede relacionarlos correctamente con los deseos del grupo con que está trabajando (Ejemplo: Agricultores) con un Motivador Universal que valoran (Ejemplo: El respeto).

Lección 7, Hoja de trabajo I

Determinantes importantes que influyen el comportamiento^{8,9}

Las cuatro Determinantes poderosas

Estas Determinantes se deben explorar siempre en una investigación formativa (por ejemplo: Análisis de Barreras o Estudio de Hacedor/No-Hacedor). Estas se encuentran con mayor frecuencia en los Comportamientos de salud y nutrición:

1. Auto eficacia/destrezas percibidas

- La creencia de un individuo de que puede realizar determinado Comportamiento con las destrezas y conocimientos que posee en ese momento.
- El conocimiento, destrezas y habilidades que se necesitan para realizar un determinado comportamiento.

2. Normas sociales percibidas

- La percepción de que si la gente que es importante para un individuo piensa que él o ella debería realizar el Comportamiento o no.
- Existen dos partes: las personas que son más importantes para el individuo en relación a un asunto determinado y la segunda es lo que esa gente piensa que el individuo deba o no hacer.

3. Consecuencias positivas percibidas

- Lo positivo que la persona piensa que sucederá como resultado de realizar el Comportamiento. (Las consecuencias positivas se relacionan con bienestar en salud o cosecha mejorada o algo que no tiene relación con el beneficio esperado. Cuando la consecuencia positiva es relacionada con el beneficio esperado, está correlacionada con la Determinante percepción de “eficacia de la acción”).

4. Consecuencias negativas percibidas

- Consecuencias negativas que la persona piensa que resultará de la acción

Nota: Respuestas a preguntas sobre las consecuencias positivas percibidas, o consecuencias negativas percibidas en un Análisis de Barreras o un estudio de Hacedor/No-Hacedor, pueden revelar ventajas (beneficios) y desventajas, actitudes, o atributos negativos o positivos del comportamiento.

⁸ Esta hoja de trabajo es adaptada de materiales originalmente desarrollados por AED y por el estudio de Análisis de Barreras de *Food for the Hungry*.

⁹ Esta lista de determinantes ha sido revisada desde la publicación de la currícula DCC del año 2008 para adecuarse a comportamientos de Agricultura y Manejo de recursos naturales y es, de alguna forma diferente, de la lista de Determinantes usada en el manual del 2008 sobre salud y nutrición.

Otros determinantes clave

5. Acceso

- El grado de accesibilidad (para la población de que se trate) para obtener los tipos de productos necesarios (Ej., fertilizantes, redes tratadas con insecticida para cubrir camas, condones) o servicios (Ej., servicios de veterinario, puestos de inmunización) necesarios para adoptar un Comportamiento dado.
- Incluye el nivel de comodidad de la población en el acceso a los tipos de productos o el uso de servicios deseados.
- Incluye aspectos relacionados con costo, género, cultura, idioma, etcétera.

6. Claves para la acción/recordatorios:

- La presencia de recordatorios que ayudan a la persona a no olvidarse de realizar un Comportamiento en particular o los pasos que deben seguirse para realizarlo.
- Esto incluye eventos claves importantes que impulsan el cambio de Comportamiento en una persona.
- Ejemplos: Instrucciones con dibujos en el sobre de una solución de rehidratación oral (SRO) que muestren cómo prepararlo correctamente; una etiqueta en el paquete de semillas que muestre los pasos para sembrar este tipo de semillas en particular.

7. Susceptibilidad/riesgos percibidos:

- La percepción que tiene la persona de lo vulnerable que es ante el problema
- Ejemplos: ¿Siente la gente que es posible que sus cosechas de yuca tengan alguna enfermedad? ¿Es posible volverse VIH-positivo?

8. Severidad Percibida:

- Creencia de que el problema es serio (el cual podría prevenirse con el comportamiento).
- Ejemplos: Es más probable que un agricultor tome medidas para prevenir el moho en una cosecha almacenada si percibe que es un grave problema que podría causar daño; una madre llevará sus niños a vacunarse si percibe que las paperas son una enfermedad grave.

9. Percepción de eficacia de la acción:

- La creencia de que con la práctica del comportamiento se evitará el problema, que el comportamiento es efectivo para evitar el problema.
- Ejemplo: Si duerme bajo un mosquitero no le dará malaria.

Nota: La susceptibilidad percibida, severidad percibida y percepción de la acción percibida, se relaciona con el problema NO con el comportamiento.

10. Voluntad divina percibida

- La creencia que tiene la persona de que si es la voluntad de Dios (o de los dioses) que él o ella tengan el problema y/o que lo resuelvan.
- La creencia de que Dios (o los dioses) es responsable del problema.
- Es necesario hacer más estudios en otras áreas (por Ej. Agricultura, manejo de recursos naturales, género).

11. Política

- Leyes y reglamentos que afectan los Comportamientos y el acceso a los productos y servicios.
- Por ejemplo, la presencia de leyes de tenencia de tierra puede aumentar la probabilidad de que una persona tome medidas para mejorar sus tierras de labranza. Una política de prueba automática de VIH durante las visitas prenatales, podría ayudar a las mujeres a hacerse este tipo de examen médico.
- La política a menudo afecta los facilitadores y las barreras (aquello que hace más fácil o más difícil adoptar un comportamiento).

12. Cultura

- El conjunto de historia, costumbres, estilos de vida, valores y prácticas dentro de un grupo definido.
- Puede estar asociado con la etnicidad o con estilos de vida tales como “homosexualidad” o “juventud”.
- La cultura con frecuencia influye en cómo se perciben las normas sociales.

Lección 7, Hoja de trabajo 2

Unir las determinantes

En referencia a la **Lección 7, Hoja de trabajo 1**, escoger la Determinante que más se adecue a los siguientes enunciados:

Respuestas a la investigación formativa	Determinante
1. No sé cómo plantar alrededor de la tierra.	
2. Mi suegro me dijo que usar fertilizantes no compensa el dinero y esfuerzo. No quiero que él piense que soy tonto.	
3. Si no quemo mis campos tendré más problemas de insectos el próximo año.	
4. Es más probable que el viento derribe mi maíz si lo siembro en filas.	
5. En mi pueblo no venden ese pesticida y es una larga caminata al el almacén del distrito.	
6. No queremos utilizar la clínica porque fueron pesados conmigo la última vez que fui.	
7. Trabajar fuera de la casa hace difícil dar lactancia exclusiva a mi hijo.	
8. ¡Odio desyerbar! No reconozco la diferencia entre las plantas.	
9. Iba a usar esa nueva variedad de yuca, pero olvidé la fecha de la distribución en la granja de investigación.	
10. Sólo los niños que nacen pequeños padecen desnutrición. Mi hijo era de buen tamaño, no tengo que preocuparme.	
11. He oído que si yo no hago terrazas en mi tierra, puedo perder tierra vegetal. Pero hay un montón de tierra vegetal por lo que no estoy preocupado.	
12. La Biblia dice que no debemos dejar nuestras heces descubiertas por lo que mi familia construyó una letrina.	
13. Llevé a mi hijo a vacunarse la semana pasada, pero me dijeron que no pueden abrir un frasco de vacuna para un solo niño.	

Respuestas a la investigación formativa	Determinante
14. Es nuestra tradición quemar las tierras para limpiarlas y prepararlas para la siembra.	
15. Es muy difícil tener sexo solo con mi esposa.	
16. Mi marido quiere que este año siembre cultivos que generen dinero que cultivos para el consumo de los hogares.	
17. No quiero plantar papas este año. El año pasado sembré, pero todo el mundo hizo lo mismo, y el precio que obtuve por ellas fue muy bajo.	
18. Usaría métodos de planificación familiar, pero dejaron de proporcionar el tipo que me gusta.	
19. Este año quiero construir un silo mejorado para prevenir las ratas. Me comieron mucho el maíz el año pasado.	
20. Tener un buen doctor de animales cerca hizo mucho más fácil utilizar la tracción animal para arar mis campos.	
21. He oído de que es una buena idea observar la respiración de mi hijo cuando tiene un resfriado, pero se me olvida cómo hacerlo.	
22. Lo intenté, y tomó demasiado tiempo y esfuerzo.	
23. La erosión sólo ocurre en las granjas que están en cerros muy empinados. Mi tierra no es empinada.	
24. ¿Qué importa si mi hijo está bajo de peso? Él sigue creciendo y a su edad yo también era pequeño.	
25. Es voluntad de Dios si tengo o no una buena cosecha este año; no hay mucho que pueda hacer al respecto.	
26. Si mi hijo está bien nutrido, no nos dan la ración de comida gratuita, por lo que ya no lo estoy lactando. Esa ración vale mucho para mi familia.	
27. La gente de nuestra tribu no puede comer con la gente de ese grupo cultural, por lo que no fuimos a la reunión.	

Lección 7, Hoja de trabajo 3 (Versión del facilitador)

Practicar a identificar las Determinantes

Historia 1: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo.

Por Tom Davis

Solicitar a un participante que lea, por secciones la historia a continuación usando la versión del participante, (en cada idioma, si hay grupos con idiomas diferentes).

Hacer una pausa después de cada sección para realizar las preguntas de la guía. Si los participantes tienen problemas para responder preguntas específicas, leer un párrafo de la historia, darles pistas y repetir la pregunta.

Asegurarse de que los participantes tengan sus copias de la **Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.**

A veces los participantes invierten demasiado tiempo discutiendo mensajes específicos relacionados con el tema. Si esto ocurre, recuérdelos que el objetivo aquí es concentrarse en los factores Determinantes en la historia, en lugar de analizar si métodos utilizados por el promotor fueron los más apropiados. Por eso, el ejemplo es sobre fumar, en lugar de un tema que los participantes puedan estar trabajando en sus programas.

Parte I

Un día de enero en Hula Hula, un viejo pescador caminaba alegremente colina arriba frente a la casa de Rafaela, la Promotora de Salud. Él iba fumando un cigarrillo. Rafaela recordó la muerte dolorosa de cáncer de su propio padre debido a su hábito de fumar y decidió hacer algo al respecto en su comunidad. Rafaela le habló al viejo pescador desde su patio por un rato y luego le dijo que realmente debería dejar de fumar porque le podría dar cáncer. El viejo pescador, le dijo, "A mí nunca me dará cáncer. La gente de mi familia es muy resistente y sana". Rafaela le explicó que cualquiera que fume tiene un riesgo mayor de contraer cáncer.

En febrero, el viejo pescador caminaba otra vez frente a la casa de Rafaela. Rafaela vio que seguía fumando y le mencionó que podría desarrollársele enfisema por fumar. El viejo pescador se rio y dijo: "Bueno, ni siquiera sé que es enfisema, pero estoy seguro de que será algo que yo pueda manejar en caso me diera." Rafaela le explicó qué es la terrible enfermedad enfisema. Rafaela se dio cuenta que necesitaba hacer algo más que hablar con el pescador si quería hacer algo sobre el cáncer. Trabajó con los líderes comunitarios locales para crear varios carteles que señalaran los riesgos para la salud del hábito de fumar y colocarlos en los lugares de reunión de la comunidad. También tuvo éxito en conseguir que líderes de la comunidad estuvieran de acuerdo en no permitir que se fumara durante las reuniones oficiales de la comunidad.

Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se da a continuación. Escribir las respuestas de los participantes en un rotafolio y asegurarse que se mencionen las respuestas correctas. Referir a los participantes a la lista de factores Determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo 1**.

1. **Hemos escuchado la primera parte de la historia. Hasta aquí, ¿cuáles son las razones que el viejo pescador tiene para no dejar de fumar?**
 - No cree que podría desarrollar cáncer y
 - Piensa que las enfermedades causadas por fumar no son graves.
2. **¿Con cuáles determinantes se asocian estas dos razones?**
 - No cree que él podría desarrollar cáncer: **susceptibilidad percibida**.
 - Piensa que las enfermedades causadas por fumar no son graves: **Severidad Percibida**. También la respuesta **Consecuencias Percibidas** es aceptable, ya que la severidad percibida es un tipo específico de consecuencia percibida.

Leer la segunda parte de la historia

Parte II

Llegó marzo y el viejo pescador subió con esfuerzo la colina y le dijo un 'hola' sin aliento a Rafaela. Ella le preguntó si no había desarrollado cáncer todavía. El viejo pescador dijo: "Todavía no, pero si me va a dar, estoy seguro de que me dará deje de fumar o no deje de fumar. ¡He fumado toda mi vida!" Entonces Rafaela le explicó que dejar de fumar a cualquier edad podría ayudarle a vivir más tiempo.

En Abril, el anciano caminó lentamente hasta la colina, tosiendo con una tos seca. Sabía lo que Rafaela iba a preguntarle, por lo que exclamó antes de que ella le preguntara, "No he dejado de fumar, pero quiero hacerlo. ¡He intentado hacerlo! ¡Es demasiado difícil!". Rafaela le explicó algunas formas para dejar de fumar.

En Mayo, al anciano le tomó mucho tiempo subir la colina ya que estaba respirando como una mula cargada de sal. Rafaela le preguntó: "¿Aún sigue fumando?" y él le contestó: "bueno, finalmente lo dejé el miércoles... Pero este fin de semana me olvidé que ya no fumo, vi un paquete sobre la mesa y ¡encendí uno! ¡No puedo acordarme de que ya no fumo!" Rafaela le explicó que debe deshacerse de todos los cigarrillos y ceniceros para "acordarse" que ya no fuma.

Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se da a continuación. Refiera los participantes a la lista de factores Determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo 1**

3. **Hemos llegado y escuchado la segunda parte de la historia. En este momento, ¿cuáles son las razones por las que el viejo pescador no ha dejado de fumar?**
 - Piensa que aunque deje de fumar, de todos modos va a tener cáncer
 - Piensa que es demasiado difícil dejar el hábito.
 - "Se le olvidó " que había dejado de fumar.
4. **¿Con cuáles Determinantes están asociadas estas tres razones?**
 - Piensa que si deja de fumar, de todos modos le va a dar cáncer: Consecuencias Percibidas. (Eficacia percibida de la acción también es una respuesta aceptable).
 - Piensa que es demasiado difícil dejar el hábito: auto-eficacia y habilidades percibidas.
 - Se "olvidó" que habían dejado de fumar: Claves para la acción/recordatorios.

Leer la tercera parte de la historia

Parte III

En junio, el anciano tuvo que parar tres veces para subir la colina ya que estaba respirando con mucha dificultad. Rafaela preguntó, "¿aún no ha dejado de fumar?" y el anciano dijo: "¡bueno, sería mucho más fácil si todos mis amigos no fumaran! ¡Cada vez que los veo, vuelvo a fumar!" Rafaela le explicó que necesitaba encontrar amigos que no fumaran o que tenía que convencer a sus amigos fumadores a renunciar también. Rafaela se reunió con el viejo pescador y sus amigos y con ayuda de Rafaela, comenzaron un grupo de apoyo para ayudarse mutuamente a dejar de fumar.

En julio, el anciano tuvo que parar cinco veces de subir la colina. Le dijo a Rafaela: "Ya no me diga nada más. Sé que debe ser la voluntad de Dios que fume y me muera de fumar ya que no puedo dejarlo". Rafaela invitó al viejo a una taza de café y le leyó la Biblia donde dice que nuestros cuerpos son templos (1 Corintios 6:19-20). Le explicó que la Biblia dice que no es la voluntad de Dios que se muera a causa de su hábito (Isaías 65:20). Ella estuvo de acuerdo que probablemente no pueda dejar el hábito por su propia cuenta, y que de hecho hace falta la ayuda de Dios para hacerlo. Ella sugirió que orara a Dios para que le diera fuerzas para dejar de fumar y para que le diera más ideas para hacerlo.

En agosto, el viejo pescador subió la montaña muy alegremente, ¡como si fuera un hombre joven otra vez! Llamó a Rafaela y le dijo: "¡Ya no soy un fumador y tampoco mis amigos! Les convencí que con el dinero que ahorramos por no fumar, podríamos formar una cooperativa de pesca. Ahora, ninguno de nosotros somos fumadores. ¡Muchas gracias, Rafaela! ¡Doy gracias a Dios que me he quedado sin excusas antes de que se me acabara el tiempo!" El pescador recuperó su energía y murió a los 95 años.

Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se dan a continuación. Refiera los participantes a la lista de factores Determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo I.**

5. Hemos escuchado la tercera parte de la historia. Hasta aquí, ¿cuáles son las dos razones que el pescador tiene para no dejar de fumar?

- Todos sus amigos fuman.
- Creía que era la voluntad de Dios que fumara y muriera de cáncer

6. ¿Con cuáles Determinantes están asociadas estas tres razones?

- Todos sus amigos fuman: Normas sociales percibidas.
- Creía que era la voluntad de Dios que fumara y muriera de cáncer: Percepción de la voluntad Divina.

7. ¿Qué hizo el viejo pescador para finalmente dejar de fumar?

Convenció a sus amigos que podrían ahorrar dinero organizando una cooperativa de pesca.

8. ¿Qué determinante se relaciona con esto?

Percepción de Consecuencias Positivas (y también puede estar relacionada con algunos beneficios importantes como el éxito y la posición social).

9. Además de utilizar mensajes de cambio de Comportamiento adecuados, ¿qué otras actividades iniciaron Rafaela y el pescador que podrían haber ayudado al viejo pescador para dejar de fumar?

- Febrero: Rafaela se dedicó a elevar la conciencia y a cambiar las normas de la comunidad mediante la obtención de un acuerdo de los líderes de la comunidad de no permitir fumar durante las reuniones oficiales de la comunidad.
- Febrero a mayo: Rafaela utilizó "controles ambientales", haciendo al pescador deshacerse de paquetes viejos de cigarrillos y de ceniceros para no tener recordatorios que le dieran tentación de fumar.
- Junio: Rafaela organizó un grupo de apoyo para dejar de fumar con el pescador y sus amigos.
- Agosto: El viejo pescador y sus amigos iniciaron una cooperativa de pesca (una actividad alternativa), utilizando el dinero que ahorran al no comprar cigarrillos.

10. Explicar: se debe explorar si cada uno de estos posibles Determinantes ("barreras" y "facilitadores") afectan el comportamiento deseado.

Cualquiera de ellos (o alguna combinación) puede facilitar o dificultar que una persona adopte un Comportamiento determinado.

Lección 7, Hoja de trabajo 3 (Versión de los participantes)

Practicar a identificar Determinantes

Historia I: El pescador a quien se le acabaron las excusas antes de que se le acabara el tiempo. Por Tom Davis

Leer la historia en tres partes y responder las preguntas que hará su facilitador. Referencia: **Lección 7, Hoja de trabajo I: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.**

Parte I

Un día de enero en Hula Hula, un viejo pescador caminaba alegremente colina arriba frente a la casa de Rafaela, la Promotora de Salud. Él iba fumando un cigarrillo. Rafaela recordó la muerte dolorosa de cáncer de su propio padre debido a su hábito de fumar y decidió hacer algo al respecto en su comunidad. Rafaela le habló al viejo pescador desde su patio por un rato y luego le dijo que realmente debería dejar de fumar porque le podría dar cáncer. El viejo pescador, le dijo: "A mí nunca me dará cáncer. La gente de mi familia es muy resistente y sana". Rafaela le explicó que cualquiera que fume tiene un riesgo mayor de contraer cáncer.

En febrero, el viejo pescador caminaba otra vez frente a la casa de Rafaela. Rafaela vio que seguía fumando y le mencionó que podría desarrollársele enfisema por fumar. El viejo pescador se rio y dijo: "Bueno, ni siquiera sé que es enfisema, pero estoy seguro de que será algo que yo pueda manejar en caso me diera." Rafaela le explicó qué es la terrible enfermedad enfisema. Rafaela se dio cuenta que necesitaba hacer algo más que hablar con el pescador si quería hacer algo sobre el cáncer. Trabajó con los líderes comunitarios locales para crear varios carteles que señalaran los riesgos para la salud del hábito de fumar y colocarlos en los lugares de reunión de la comunidad. También tuvo éxito en conseguir que líderes de la comunidad estuvieran de acuerdo en no permitir que se fumara durante las reuniones oficiales de la comunidad.

Parte II

Llegó marzo y el viejo pescador subió con esfuerzo la colina y le dijo un 'hola' sin aliento a Rafaela. Ella le preguntó si no había desarrollado cáncer todavía. El viejo pescador dijo: "Todavía no, pero si me va a dar, estoy seguro de que me dará deje de fumar o no deje de fumar. ¡He fumado toda mi vida!" Entonces Rafaela le explicó que dejar de fumar a cualquier edad podría ayudarlo a vivir más tiempo.

En abril, el anciano caminó lentamente hasta la colina, tosiendo con una tos seca. Sabía lo que Rafaela iba a preguntarle, por lo que exclamó antes de que ella le preguntara, "No he dejado de fumar, pero quiero hacerlo. ¡He intentado hacerlo! ¡Es demasiado difícil!". Rafaela le explicó algunas formas para dejar de fumar.

En Mayo, al anciano le tomó mucho tiempo subir la colina ya que estaba respirando como una bestia cargada de sal. Rafaela le preguntó: -¿Aún sigue fumando?" y él le contestó: -"Bueno, finalmente lo dejé el miércoles... Pero este fin de semana me olvidé que ya no fumo, vi un paquete sobre la mesa y ¡encendí uno! ¡No puedo acordarme de que ya no fumo!" Rafaela le explicó que debe deshacerse de todos los cigarrillos y ceniceros para "acordarse" que ya no fuma.

Parte III

En junio, el anciano tuvo que parar tres veces para subir la colina ya que estaba respirando con mucha dificultad. Rafaela preguntó. - "¿aún no ha dejado de fumar?" y el anciano dijo: - "Bueno, ¿sería mucho más fácil si todos mis amigos no fumaran! ¡Cada vez que los veo, vuelvo a fumar!" Rafaela le explicó que necesitaba encontrar amigos que no fumaran o que tenía que convencer a sus amigos fumadores a renunciar también. Rafaela se reunió con el viejo pescador y sus amigos y juntos, comenzaron un grupo de apoyo para ayudarse mutuamente a dejar de fumar.

En julio, el anciano tuvo que parar cinco veces de subir la colina. Le dijo a Rafaela: "Ya no me diga nada más. Sé que debe ser la voluntad de Dios que fume y me muera de fumar ya que no puedo dejarlo". Rafaela invitó al viejo a una taza de café y le leyó la Biblia donde dice que nuestros cuerpos son templos (1 Corintios. 6:19-20). Le explicó que la Biblia dice que no es la voluntad de Dios que se muera a causa de su hábito (Isaías 65:20). Ella estuvo de acuerdo que probablemente no pueda dejar el hábito por su propia cuenta, y que de hecho hace falta la ayuda de Dios para hacerlo. Ella sugirió que orara a Dios para que le diera fuerzas para dejar de fumar y para que le diera más ideas para hacerlo.

En agosto, el viejo pescador subió la montaña muy alegremente, ¡como si fuera un hombre joven otra vez! Llamó a Rafaela y le dijo, "¡Ya no soy un fumador y tampoco mis amigos! Les convencí que con el dinero que ahorramos por no fumar, podríamos formar una cooperativa de pesca. Ahora, ninguno de nosotros somos fumadores. ¡Muchas gracias, Rafaela! ¡Doy gracias a Dios que me he quedado sin excusas antes de que se me acabara el tiempo!" El pescador recuperó su energía y murió a los 95 años.

Lección 7, Hoja de trabajo 4 (Versión del facilitador)

Practicar a identificar las Determinantes

Historia 2: ¿Por qué Oumar construyó el silo?

Por Carolyn Wetzel

Solicitar a un participante que a continuación lea, por secciones la historia, usando la versión del participante, (en cada idioma, si hay grupos con idiomas diferentes).

Hacer una pausa después de cada sección para realizar las preguntas de la guía. Si los participantes tienen problemas para responder preguntas específicas, leer un párrafo de la historia, darles pistas y repetir la pregunta.

Asegurarse de que los participantes tengan disponibles sus copias de la **lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento**, para consultar durante las secciones de preguntas y respuestas de este ejercicio.

A veces los participantes invierten demasiado tiempo discutiendo mensajes específicos relacionados con el tema. Si esto ocurre, recuérdelos que el objetivo aquí es concentrarse en los factores Determinantes en la historia, en lugar de analizar si los métodos utilizados por el promotor fueron los más apropiados.

Parte I

Una noche alrededor de tres semanas después de que Omar había terminado de sembrar su maíz (cuando el maíz llegaba a la altura de la pantorrilla), llegó a visitarle su vecino Ali. El año pasado, Omar había plantado maíz, pero desgraciadamente había perdido aproximadamente 1/3 de su cosecha entera por las ratas e insectos. Los dos hombres se sentaron al fuego, bebiendo té y platicaron sobre lo que estaba sucediendo en el pueblo. Ali era un hombre más joven y el líder del Grupo de Agricultores de Omar. Ali acababa de regresar de una capacitación dirigida por un extensionista del Gobierno del pueblo vecino y habló con entusiasmo de las nuevas formas que había aprendido para reducir las pérdidas posteriores a la cosecha dando tratamiento y secado a los granos y luego almacenándolos en silos de barro. Ali dijo a Oumar que podría retener un 25-50% más de su cosecha de maíz para consumir y vender si comenzaba a practicar estas nuevas formas de secado, tratamiento y almacenamiento de granos. Oumar no quería ser grosero a su vecino de visitante por lo que le ofreció otra taza de té y sonrió con escepticismo.

A pesar de que Oumar había perdido cerca de un tercio de su cosecha el año pasado, pensó que era porque no había tomado precauciones, tales como dar ofrendas a los dioses y no había cosechado exactamente en el momento apropiado del mes.

La semana siguiente, Omar asistió a la reunión del grupo agricultores de Ali. Ali explicó a Oumar que la situación de las ratas e insectos de la comunidad no era debido a la falta de ofrenda o el momento del mes en que se cosechó. Los otros agricultores en la reunión

estuvieron de acuerdo. Ali dijo al grupo que, a pesar de las ratas y el problema de insectos, era posible que no se perdiera una cabeza de maíz si después de la cosecha se adoptaban técnicas de almacenamiento adecuadas. Dijo que perder maíz después de cosecha podría evitarse con silos y el tratamiento especial.

A Oumar nunca se le había ocurrido que había otras razones para esta pérdida, y que había otras maneras de impedir que ratas o plagas destruyeran parte de su cosecha.

Aun así, Oumar tenía dudas de que un granjero viejo como él, que había almacenado grano del mismo modo desde que algunos de los otros agricultores aún eran bebés, pudiera impedir alguna vez que las ratas o insectos se comieran su maíz después de la cosecha. No era joven como Ali, él nunca había aprendido cómo hacer estos silos especiales y no sabía leer y él no había asistido a capacitaciones de lujo dadas por los extensionistas del Gobierno para aprender.

*Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se dan a continuación. Refiera los participantes a la lista de factores Determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo 1.***

1. Hemos escuchado la primera parte de la historia. A este punto, ¿cuáles son las razones que Oumar refiere para no intentar nuevos comportamientos que eviten pérdidas en su cosecha?

- Él no cree que la pérdida podría evitarse mediante la construcción de silos o tratamiento de los cultivos.
- Piensa que es demasiado viejo para aprender el nuevo comportamiento.
- Cree que sólo puede hacer el comportamiento si él sabe cómo leer o se lo enseña el extensionista del Gobierno.

2. ¿Con cuáles de las Determinantes están estas razones relacionadas?

- Él no cree que la pérdida podría evitarse mediante la construcción de silos o tratamiento de los cultivos: consecuencias percibidas (auto-eficacia/destrezas es también una respuesta aceptable).
- Piensa que no puede construir silos que es demasiado viejo y analfabeta para aprender cómo es el nuevo comportamiento: auto-eficacia/destrezas.
- Piensa que solo puede practicar el Comportamiento si sabe leer y escribir o el extensionista del gobierno le enseña; percepción de auto-eficacia/destrezas.

Leer la segunda parte de la historia

Parte II

Seis semanas más tarde, el maíz de Oumar había crecido hasta la altura del pecho, y ya era tiempo de otra reunión del grupo de agricultores. Alí hizo una demostración para todos los miembros del grupo de cómo secar maíz y tratarlo con cenizas de las ramas muertas de un mango. Luego mostró a los miembros del grupo cómo construir un silo hecho de barro. Como tarea, le pidió a cada uno de los miembros del grupo que hiciera un silo de almacenamiento de barro y recoger ramas muertas de mango, para hacer cenizas que cada agricultor podría aplicar a su maíz seco en tiempo de cosecha. Oumar se sonrió a sí mismo cuando se imaginó lo que harían sus vecinos si trataba de construir un silo de barro, aspecto extraño en frente de su casa. Sabía que sus vecinos lo embrujarían por intentar salir adelante y considerarse a sí mismo tan elegante y educado. También sabía que su querida esposa lo regañaría constantemente si se pasaba la mitad del día recogiendo ramas de mango para hacer cenizas que prometían evitar mágicamente que los insectos se comieran su maíz. Decidió no construir un silo ni utilizar las cenizas del mango.

Entonces un día, unos meses más tarde, Oumar encontró que las ratas se habían comido la mitad de las papas que había almacenado en un saco en su granero de paja. Se enojó tanto que decidió volver al grupo de agricultores y escuchar consejos de Alí. Esta vez el grupo se reunía en casa del vecino de Oumar, Hamidou. Para sorpresa de Oumar, Hamidou había construido un silo de barro. Cuando Oumar se acercó al silo de barro, observó que no podía ver lo que había dentro o si Hamidou tenía o no suficientes alimentos. Cómo envidiaba esa privacidad. ¡Nadie se reía de Hamidou por perder la mitad sus papas! Otro vecino comparte con el grupo que una de las mejores cosas sobre el silo de barro es que podía poner los granos, tubérculos o verduras en el silo y ya no tenía que comprar sacos. Oumar miró dentro del silo ¡y vio que estaba lleno de papas! Todas las papas estaban secas y sin tocar por ratas o plagas.

Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se dan a continuación. Refiera los participantes a la lista de factores Determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo I**. Asegurarse de apuntar las respuestas en el rotafolio y que se mencionen las respuestas correctas.

3. Hemos escuchado la segunda parte de la historia. En este momento, ¿cuáles son las razones que Oumar refiere para no intentar nuevos comportamientos que eviten pérdidas en su cosecha?

- Piensa que sus vecinos pueden hablar mal de él y embrujarlo.
- Piensa que su esposa va se va a quejar.
- No cree que las cenizas de mango pueden evitar que los insectos se coman su maíz.

4. **¿Con cuáles de las Determinantes están estas razones asociadas?**

- Piensa que sus vecinos hablarán mal de él y le harán brujería: Consecuencias negativas percibidas.

Nota: Puede ser que los participantes mencionen la percepción de las normas sociales. Si es así señale que este determinante se refiere a una persona específica o el grupo de influencia, y no un grupo de personas en general, por lo que es mejor categorizar como “percepción de consecuencias negativas”.

- Piensa que su querida esposa se va quejar: percepción de normas sociales (Le daba miedo que alguien importante para él pensara mal y se lo dijera).
- No cree que la ceniza de mango puede evitar que los insectos se coman su maíz: aceptable percepción de eficacia de la acción.

5. **¿Qué ocurrió que ayudó a Oumar a decidirse a secar y tratar su grano y almacenarlo en un silo de barro para evitar pérdidas posteriores? ¿Con qué Determinantes están relacionadas estas razones?**

- Se le recordó la necesidad cambiar de Comportamiento cuando la mitad de su cosecha de papas fue devorada por ratas: Claves para la Acción/Recordatorios.
- Oumar vio que los silos de barro le daban privacidad, ahorra dinero eliminando la necesidad de comprar sacos y los silos de barro y las cenizas de mango mantienen los alimentos almacenados, secos y libres de plagas: Percepción de Consecuencias Positivas.

Leer la tercera parte de la historia

Parte III

Después de la reunión, Ali preguntó a Oumar si estaría dispuesto a tratar de construir un silo y secar su cosecha de maíz antes de ponerla en el silo. Oumar dijo a Ali que se daba cuenta que el silo de barro funcionaba para la papa, pero no creía que podría mantener sin moho, sin ratones y ratas el maíz almacenado ya que aún podrían meterse a través de la parte superior del silo. Se quejó de que la arcilla para hacer el silo estaba a una caminata de un día y que no podía permitirse el lujo de estar lejos de su granja todo ese tiempo. Incluso si él podía conseguir la arcilla ¿cómo un viejo como él podía saber cómo construir un silo de barro? Y por último pero no menos importante, Oumar sabía que él no podía hacerlo porque había olvidado a compactar las ramas muertas de mango para hacer las cenizas necesarias para tratar el maíz, y no había ningún mango cerca de su tierra.

Ali tenía idea de cómo resolver todas estas barreras. Convenció a Oumar de enviar su burro junto con un vecino al lugar donde se recoge la arcilla. Por un módico precio, el vecino cargó el burro de Oumar con la arcilla especial necesaria para construir el silo. Ali pasó una tarde enseñando Oumar cómo construir el silo. Y por último pero no menos importante, Ali dio a

Oumar algunas de sus cenizas de mango necesarias para tratar el maíz a condición, de que Oumar hiciera cenizas de mango para él la próxima temporada. Oumar estaba todavía lo suficientemente enojado por todas las papas que perdió como para intentar algo tan loco y arriesgado, como estas nuevas ideas extrañas que Ali estaba promoviendo. Pero lo hizo.

Siete meses más tarde, Oumar tenía más maíz en su silo de barro de lo que nunca había tenido tantos meses después de la cosecha. No perdió una sola mazorca de maíz por plagas o roedores. Ver esto, hizo que Oumar se diera cuenta de que había perdido más grano por los insectos y ratas de lo que pensaba. Al conservar más de su cosecha, Oumar y su esposa fueron capaces de vender más y finalmente enviar a sus hijas a la escuela, algo que siempre había querido hacer.

Analizar esta parte de la historia utilizando las preguntas y la información que se dan a continuación. Refiera los participantes a la lista de factores Determinantes en la lección 7, Hoja de trabajo I. Asegurarse de apuntar las respuestas en el rotafolio y que se mencionen las respuestas correctas.

6. **Hemos escuchado la tercera parte de la historia. A este momento, ¿cuáles son las razones que Oumar refiere para no intentar nuevos comportamientos que eviten pérdidas en su cosecha?**
 - No piensa que el silo de barro puede mantener su cosecha de maíz libre de moho o de plagas;
 - No tiene acceso fácil a la arcilla;
 - No tiene acceso a las ramas de mango que necesita para hacer la ceniza para tratar el maíz.

7. **¿Con cuáles de las Determinantes están estas razones asociadas?**
 - No piensa que el silo de barro puede mantener su cosecha de maíz libre de moho o de plagas: Percepción de Consecuencias Negativas (también se acepta percepción de la eficacia de la acción).
 - No tiene acceso a la arcilla que necesita para hacer el silo: Acceso.
 - No tiene acceso a las ramas de mango que necesita para hacer la ceniza para tratar el maíz: Acceso.

8. **¿Qué ocurrió para ayudar a Oumar a decidirse a secar y tratar su grano y almacenarlo en un silo de barro para evitar pérdidas posteriores?**
 - Otro hombre ayudó a Oumar a obtener arcilla.
 - Ali enseñó a Oumar a construir el silo.
 - Ali le prestó a Oumar la ceniza que necesitaba.

9. ¿Cuáles son las Determinantes asociadas a estas razones?

- Otro hombre ayudó a Oumar a obtener arcilla: acceso.
- Ali enseñó a Oumar a construir el silo: percepción de auto Eficacia/habilidades.
- Ali le prestó a Oumar la ceniza que necesitaba: acceso.

10. ¿Qué sucedió como consecuencia de la adopción de las nuevas prácticas, que probablemente ayudará a Oumar a continuar practicándolas?

- Conserva mucho más de su cosecha, se dio cuenta de cuánto maíz estaba perdiendo por ratas e insectos y le fue posible vender más maíz. Por ello, pudo enviar a sus hijas a la escuela, algo que siempre había querido hacer. Esta es una Consecuencia (positiva) Percibida, que fue valiosa para él y esto deberá ayudarlo a mantener las nuevas prácticas.

Lección 7, Hoja de trabajo 4 (Versión del participante)

Practicar a identificar las Determinantes

Historia 2: ¿Por qué Oumar construyó el silo?

Por Carolyn Wetzel

Leer la historia en tres partes y responda las interrogantes que realizará el facilitador, refiriéndose a la **Lección 7, Hoja de tarea I: Importantes determinantes que influyen en el Comportamiento.**

Parte I

Una noche alrededor de tres semanas después de que Omar había terminado de sembrar su maíz (cuando el maíz llegaba a la altura de la pantorrilla), llegó a visitarle su vecino Ali. El año pasado, Omar había plantado maíz, pero desgraciadamente había perdido aproximadamente 1/3 de su cosecha entera por las ratas e insectos. Los dos hombres se sentaron al fuego, bebiendo té y platicaron sobre lo que estaba sucediendo en el pueblo. Ali era un hombre más joven y el líder del Grupo de Agricultores de Omar. Ali acababa de regresar de una capacitación dirigida por un extensionista del Gobierno del pueblo vecino y habló con entusiasmo de las nuevas formas que había aprendido para reducir las pérdidas posteriores a la cosecha dando tratamiento y secado a los granos y luego almacenándolos en silos de barro. Ali dijo a Oumar que podría retener un 25-50% más de su cosecha de maíz para consumir y vender si comenzaba a practicar estas nuevas formas de secado, tratamiento y almacenamiento de granos. Oumar no quería ser grosero a su vecino de visitante por lo que le ofreció otra taza de té y sonrió con escepticismo.

A pesar de que Oumar había perdido cerca de un tercio de su cosecha el año pasado, pensó que era porque no había tomado precauciones, tales como dar ofrendas a los dioses y no había cosechado exactamente en el momento apropiado del mes.

La semana siguiente, Omar asistió a la reunión del grupo agricultores de Ali. Ali explicó a Oumar que la situación de las ratas e insectos de la comunidad no era debido a la falta de ofrenda o el momento del mes en que se cosechó. Los otros agricultores en la reunión estuvieron de acuerdo. Ali dijo al grupo que, a pesar de las ratas y el problema de insectos, era posible que no se perdiera una cabeza de maíz si después de la cosecha se adoptaban técnicas de almacenamiento adecuadas. Dijo que perder maíz después de cosecha podría evitarse con silos y el tratamiento especial.

A Oumar nunca se le había ocurrido que había otras razones para esta pérdida, y que había otras maneras de impedir que ratas o plagas destruyeran parte de su cosecha.

Aun así, Oumar tenía dudas de que un granjero viejo como él, que había almacenado grano del mismo modo desde que algunos de los otros agricultores aún eran bebés, pudiera impedir alguna vez que las ratas o insectos se comieran su maíz después de la cosecha. No era joven como Ali, él nunca había aprendido como hacer estos silos especiales y no sabía leer y él no había asistido a capacitaciones de lujo dadas por los extensionistas del Gobierno para aprender.

Parte II

Seis semanas más tarde, el maíz de Oumar había crecido hasta la altura del pecho, y ya era tiempo de otra reunión del grupo de agricultores. Ali hizo una demostración para todos los miembros del grupo de cómo secar maíz y tratarlo con ceniza las ramas muertas de un mango. Luego mostró a los miembros del grupo cómo construir un silo hecho de barro. Como tarea, le pidió a cada uno de los miembros del grupo que hiciera un silo de almacenamiento de barro y recoger ramas muertas de mango para hacer cenizas que cada agricultor podría aplicar a su maíz seco en tiempo de cosecha. Oumar se sonrió a sí mismo cuando se imaginó lo que harían sus vecinos si trataba de construir un silo de barro aspecto extraño en frente de su casa. Sabía que sus vecinos lo embrujarían por intentar salir adelante y considerarse a sí mismo tan elegante y educado. También sabía que su querida esposa lo regañaría constantemente si se pasaba la mitad del día recogiendo ramas de mango para hacer cenizas que prometían evitar mágicamente que los insectos se comieran su maíz. Decidió no construir un silo ni utilizar las cenizas del mango.

Entonces un día, unos meses más tarde, Oumar encontró que las ratas se habían comido la mitad de las papas que había almacenado en un saco en su granero de paja. Se enojó tanto que decidió volver al grupo de agricultores y escuchar consejos de Ali. Esta vez el grupo se reunía en casa del vecino de Oumar, Hamidou. Para sorpresa de Oumar, Hamidou había construido un silo de barro. Cuando Oumar se acercó al silo, observó que no podía ver lo que había dentro, o si Hamidou tenía o no suficientes alimentos. Cómo envidiaba esa privacidad. ¡Nadie se reía de Hamidou por perder la mitad de sus papas! Otro vecino comparte con el grupo que una de las mejores cosas sobre el silo de barro es que podía poner los granos, tubérculos o verduras en el silo y ya no tenía que comprar sacos. Oumar miró dentro del silo ¡y vio que estaba lleno de papas! Todas las papas estaban secas y sin tocar por ratas o plagas.

Parte III

Después de la reunión, Ali preguntó a Oumar si estaría dispuesto a tratar de construir un silo y secar su cosecha de maíz antes de ponerla en el silo. Oumar dijo a Ali que se daba cuenta que el silo de barro funcionaba para la papa, pero no creía que podría mantener sin moho, sin ratones y ratas el maíz almacenado ya que aún podrían meterse a través de la parte superior del silo. Se quejó de que la arcilla para hacer el silo estaba a una caminata de un día y que no podía permitirse el lujo de estar lejos de su granja todo ese tiempo. Incluso si él podía conseguir la arcilla ¿cómo un viejo como él podía saber cómo construir un silo de barro? Y por último pero no menos importante, Oumar sabía que él no podía hacerlo porque había olvidado a compactar las ramas muertas de mango para hacer las cenizas necesarias para tratar el maíz, y no había ningún mango cerca de su tierra.

Ali tenía idea de cómo resolver todas estas barreras. Convenció a Oumar de enviar su burro junto con un vecino al lugar donde se recoge la arcilla. Por un módico precio, el vecino cargó burro de Oumar con la arcilla especial necesaria para construir el silo. Ali pasó una tarde enseñando Oumar como construir el silo. Y por último pero no menos importante, Ali dio a Oumar algunas de sus cenizas de mango necesarias para tratar el maíz a condición de que Oumar hiciera cenizas de mango para él la próxima temporada. Oumar estaba todavía lo

suficientemente enojado por todas las papas que perdió, como para intentar algo tan loco y arriesgado como estas nuevas ideas extrañas que Ali estaba promoviendo. Pero lo hizo.

Siete meses más tarde, Oumar tenía más maíz en su silo de barro de lo que nunca había tenido tantos meses después de la cosecha. No perdió una sola mazorca de maíz por plagas o roedores. Ver esto hizo que Oumar se diera cuenta de que había perdido más grano por los insectos y ratas de lo que pensaba. Al conservar más de su cosecha, Oumar y su esposa fueron capaces de vender más y finalmente enviar a sus hijas a la escuela, algo que siempre había

Lección 7, Hoja de trabajo 5

Motivadores Universales¹⁰

1. Amor
2. Reconocimiento
3. Placer
4. Libertad
5. Éxito
6. Seguridad
7. Autoimagen Positiva
8. Aceptación Social
9. Comodidad
10. Paz
11. Estatus social
12. Poder

¹⁰ Esta hoja de trabajo fue adaptada de materiales originalmente desarrollados por AED.

Evaluación del segundo día – Rotafolio u Hoja de trabajo

Por favor indique abajo su nivel de satisfacción con cada una de las sesiones a las que asistió hoy y bríndenos sus ideas sobre cómo mejorarlas.

Ejercicio de repaso: ¡Dígamelo cantando!

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Bastante satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sección:

Lección 4: Seleccionando y definiendo los Comportamientos factibles y efectivos

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Bastante satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sección:

Lección 5: Grupo Prioritario y Grupo de Influencia:

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Bastante satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sección:

Lección 6: Nuestro marcos de trabajo DCC Parte I: Cómo Describir el Comportamiento y el Grupo Prioritario.

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Bastante satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sección:

Lección 7: Identificando Determinantes que influncien el comportamiento

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Bastante satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sección:

Lo más útil de hoy:

Algo sobre lo que todavía estoy confundido:

Taller – día tres

Dinámica de repaso: Desarrollando la pelota

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

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

Tiempo

30 minutos

Materiales

- Pedazos de papel con preguntas de repaso escritas en ellos con anticipación, luego pegar una sobre la otra, formando una pelota: ver muestra de preguntas de repaso o solicitar a los participantes que ellos hagan sus propias preguntas del día anterior.
- Horario para el tercer día
- Objetivos del día

Pasos

1. Pedir a los/as participantes que se formen en un círculo (también puede hacerse en dos círculos si hay muchos participantes).
2. Explicar, “A medida que vayan recibiendo la pelota, deben 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. Comenzar el juego lanzando la pelota a un participante y continuar hasta que todas las preguntas hayan sido respondidas. Si se dan respuestas incompletas o incorrectas pedir a los/as participantes que ayuden a sus compañeros.
4. Revisar con los/as participantes el horario y los objetivos del día.
5. Revisar la evaluación

Muestra de preguntas de repaso

1. Nombre de las cinco columnas en el marco de trabajo de DCC.
2. ¿Qué quiere decir DCC?
3. Nombre cinco características de un comportamiento
4. Nombre 5 formas de describir el Grupo Prioritario.
5. ¿Qué es Grupo de Prioritario?
6. ¿Cuál es el tamaño recomendado de la muestra para un estudio de Análisis de Barreras?
7. ¿Qué entendemos por: “debe saber exactamente quién es su grupo y mirar todo desde su punto de vista”?
8. ¿Por qué es necesario describir el Grupo Prioritario en detalle?
9. ¿Por qué necesitamos identificar los factores Determinantes de un Comportamiento?
10. ¿Qué entendemos por “consecuencias positivas percibidas”?
11. ¿Qué entendemos por: “la Acción es lo que cuenta”?
12. ¿Cuáles de los Determinantes son “más poderosos”?
13. ¿Cuál es la diferencia entre la eficacia de la acción y auto-eficacia?
14. ¿Por qué no debemos adivinar lo que el Grupo Prioritario siente y piensa?
15. Nombre cuatro determinantes que no se han mencionado
16. ¿Quiénes son los grupos de prioridad en su proyecto?
17. ¿Cuáles dos Determinantes se relacionan con el problema y no con Comportamiento?
18. ¿Por qué es necesario identificar las etapas del cambio cuando describimos nuestro Grupo Prioritario?
19. ¿Qué significa cuando decimos que un Comportamiento (para el cual estamos haciendo un Marco de trabajo DCC) debe conectarse directamente a los resultados del programa?
20. ¿Qué queremos decir con percepción de susceptibilidad? Dé un ejemplo.
21. ¿Qué queremos decir con percepción de severidad? Dé un ejemplo.
22. ¿Cuáles son los tres elementos de una Descripción de Comportamiento bien enunciada?
23. ¿Por qué no es una buena idea utilizar palabras como “adecuado” y “correcto” en la Descripción de Comportamiento?
24. ¿Cómo pueden la descripción del Grupo Prioritario ayudarnos a escoger actividades?
25. Por favor mencione tres verbos que serían útiles cuando se escribe un enunciado de Comportamiento.

Lección 8, Ejercicio: El ejercicio

Objetivos basados en logros

Al finalizar la lección los participante habrán:

- Demostrado que un comportamiento no necesariamente corresponde a lo que se conoce o se cree.
- Analizado el hecho de que con frecuencia no es suficiente sensibilizar o incrementar el conocimiento para que se produzca el cambio de Comportamiento (CC).
- Discutido nuevas formas de describir o definir la población meta.
- Identificado la importancia de las metas de oportunidad y la necesidad de realizar estudios de investigación (especialmente Análisis de Barreras y Hacedor/No-Hacedor).

Tiempo

1 hora

Materiales

- Cinta adhesiva
- Lección 8, rotafolio 1-10 Ejercicio: “El ejercicio”

Nota: Antes de la sesión, pegue tres sets de rotafolios en las paredes, junto con ella declaración de objetivos del proyecto.

Pasos

Introducción

- 1a. Explicar que es necesario que los implementadores de programas conduzcan una investigación a profundidad de la población en cada comunidad como parte de la información de línea base y continuamente a través de la vida del programa. Si se llevan a cabo durante el diseño, los estudios de investigación serán útiles para seleccionar la lista de Comportamientos que serán identificados como meta.
- 1b. Pegar en la pared todas las partes de la **Lección 8, Rotafolio 1–10: El Ejercicio “Ejercicio”** y asegurarse que cada uno esté cubierto con una hoja de rotafolio en blanco.
- 1c. Explicar que, para este ejercicio, cada uno de los participantes representará dos diferentes roles: un promotor de salud de la comunidad y un miembro de la comunidad. Señalar la meta del CC, la cual está escrita en la **Lección 8, Rotafolio 1** (Adultos meta harán por lo menos 30 minutos de ejercicio físico moderado cuatro o seis veces a la semana).

2. Investigación sobre conocimientos de los participantes

- 2a. Informar a los participantes que, antes de decidir qué estrategias para cambio de comportamiento pueden funcionar mejor, es necesario llevar a cabo alguna investigación de la audiencia, involucrando a los participantes como si fuesen sujetos de la investigación.
- 2b. Pedir a alguien que quite la hoja en blanco de cada uno de las tres hojas de rotafolio pegadas a la pared. Explicar que tenemos tres declaraciones de conocimientos en la pared. Solicitar a los participantes que las lean en voz alta.
- 2c. Invitar a los participantes a pararse cerca de la declaración que más se aproxime a su nivel de conocimiento. Una vez lo hayan hecho, preguntar ¿Qué pueden observar sobre los grupos que se formaron? ¿Cuántos de ustedes hay en cada grupo? ¿Tienen alguna otra observación, tal como demografía, profesión, género, edad, nacionalidad, idioma, región u otros aspectos?
- 2d. Decir a los participantes: “Se acaban de dividir en segmentos (o subgrupos) de la comunidad de acuerdo al nivel de conocimientos que tienen del ejercicio. Ahora veremos qué pasa cuando examinemos sus creencias.”

3. Investigación de los sistemas de creencias de los participantes

- 3a. Pedir a alguien que quite la declaración de conocimientos de cada uno de los rotafolios pegados a la pared para revelar las declaraciones de creencias. Explicar que hay tres declaraciones de creencias en la pared. Pedir a un participante que las lea en voz alta.
- 3b. Invitar a los participantes a pararse cerca de la creencia que más se aproxime a su propio sistema de creencias. Una vez lo hayan hecho, preguntar ¿Qué pueden observar sobre los grupos que se formaron? ¿Qué diferencias pueden notar? ¿Alguna otra observación?

4. Investigación de comportamientos de los participantes

- 4a. Decir a los participantes: “ahora veremos qué pasa cuando examinamos sus comportamientos.”
- 4b. Pedir a un participante que quite las declaraciones de creencias de cada rotafolio para ver las declaraciones de Acción. Pedir a los participantes que los lean y se sitúen de acuerdo al Comportamiento que mejor describe el propio.
- 4c. Preguntar a los participantes: ¿Qué diferencias ven? ¿Tienen alguna otra observación, tal como demografía, profesión, género, edad, nacionalidad, idioma, región u otros aspectos? ¿Hasta qué punto sus conocimientos y creencias pronosticaron su comportamiento?

4d. Hacer énfasis en el enunciado: “lo que sabemos y creemos es por lo general distinto de lo que hacemos.” Introducir los términos Hacedor y No-Hacedor. Explicar que, para este tipo de investigación, es importante identificar al Hacedor y al No-Hacedor.

5. Población meta

5a. Mientras los participantes estén en sus grupos parados cerca de los rotafolio, preguntar: Si tuviera que escoger un subgrupo de la población meta con el cual trabajar primero, ¿cuál grupo escogería?

5b. Introducir los términos **meta de oportunidad**, es decir, buscar grupos que al principio sean más susceptibles al cambio (conocidas como “la fruta que está bajo del árbol”). Esta gente puede ser la que más desee cambiar por ser la más vulnerable o aquellas para quienes la transición no sería difícil.

5c. Preguntar a los participantes: ¿De qué otro modo podría usar esta información en un programa de CC? Las respuestas deberían incluir: para identificar la desviación positiva.

5d. Preguntar a los participantes: ¿Qué aprendieron sobre cómo establecer prioridades?

Mencionar que no es siempre necesario o práctico dividir a los participantes por característica socio-demográficas, tales como género o edad. Puede ser más importante trabajar con gente con base en la etapa de cambio en la que se encuentran, especialmente aquellos que están más listos para adoptar el nuevo comportamiento.

6. Lección para finalizar

6a. Preguntar a los participantes: ¿Qué aprendieron de este ejercicio?

6b. Dirigir al grupo en los siguientes temas:

- Lo que la gente sabe o cree no predice necesariamente lo que harán. Esto resulta obvio para todos nosotros cuando examinamos nuestras propias acciones, pero a veces, cuando estamos planificando la promoción de salud, se nos olvida este principio básico.
- Esto nos recuerda que, solamente dar información, por lo general no es suficiente. Aun cuando les convencemos de una creencia nueva, pueda que no los mueva a realizar una acción que les beneficie.
- Es útil identificar Comportamientos que compiten con el que queremos promover y que son atractivos para nuestra población.

- Buscar nuevas formas de segmentar a los miembros de la comunidad utilizando lo que han aprendido en este ejercicio (metas de oportunidad y las diferentes etapas de preparación para el cambio).
- La mercadotecnia busca metas de oportunidad, es decir donde puede tener mayor impacto con sus inversiones. Considerar que se puede tener más éxito haciendo avanzar a gente que “a veces hace el ejercicio” que tratando de llevar a la meta a gente que “casi nunca” hace ejercicio.
- Esta actividad nos indica el valor de realizar los estudios de investigación.

Lección 8, Rotafolio 1–10

Ejercicio “El Ejercicio”

Meta del Cambio de Comportamiento (Rotafolio 1): Adultos meta realizan al menos 30 minutos de ejercicio moderado cuatro o más veces por semana.

Instrucciones para el facilitador: Para este juego se necesitan tres grupos de hojas de rotafolio, los cuales se pegarán a la pared, una sobre otra, de forma que sea fácil ir quitando cada hoja e ir mostrando la que sigue. Cada grupo tiene tres hojas de rotafolio y deben agruparse según el orden que dé la lista que se da a continuación. Coloque una hoja en blanco sobre cada grupo de manera que todas las hojas queden tapadas.

Grupo 1

- Rotafolio 2. Sé que hacer ejercicio es muy importante. He leído estudios que lo comprueban. También he escuchado muchos anuncios que promueven la buena salud a través del ejercicio.
- Rotafolio 3. Creo que hacer ejercicio es muy importante. Pienso que todas las personas del mundo deberían hacer ejercicio diariamente, por lo menos cuatro veces por semana.
- Rotafolio 4. La semana pasada hice ejercicio por lo menos 30 minutos cada vez.

Grupo 2

- Rotafolio 5. Solamente he escuchado que hacer ejercicio puede reducir el riesgo de enfermarse del corazón.
- Rotafolio 6. Creo que el ejercicio es algo importante. La mayoría de la gente debería hacer ejercicio por lo menos dos veces por semana.
- Rotafolio 7. Yo hice ejercicio por lo menos dos veces la semana pasada.

Set 3

- Rotafolio 8. Sé que muchas personas están en buena forma porque hacen ejercicio, pero no estoy seguro cómo lo hacen.
- Rotafolio 9. Creo que hacemos suficiente ejercicio con las actividades de nuestra rutina diaria.
- Rotafolio 10. No hice nada de ejercicio aparte de las actividades de la rutina diaria.

Lección 9: Investigación formativa para encontrar determinantes clave: Análisis de Barreras y Estudio de Hacedor/No-hacedor

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Estudiado los aspectos de los estudios Hacedor/No-Hacedor y Análisis de Barreras.
- Examinado los siete pasos necesarios para realizar un Análisis de Barreras.
- Practicado el desarrollar preguntas para utilizar en el Análisis de Barreras.
- Discutido la Investigación de Hacedor/No-Hacedor como una forma más corta de hacer el Análisis de Barreras.

Tiempo

3 horas (el almuerzo se servirá a las dos horas y la lección finalizará en una hora después del almuerzo).

Materiales

- Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.
- Lección 9, Hoja de trabajo 1: Los cinco principios del Análisis de Barreras.
- Lección 9, Hoja de trabajo 2: Guía de estudio del Juego del Análisis de Barreras.
- Post-its o tarjetas en blanco para cada pregunta
- Preguntas para el juego del Análisis de Barreras.
- Lección 9, Hoja de trabajo 3: Los siete pasos para el Análisis de Barreras.
- Lección 9, Hoja de trabajo 4: Ejemplos de preguntas para el Análisis de Barreras.
- Si está haciendo un taller para un país específico:
Lección 9, Hoja de trabajo 5: Ejemplo del cuestionario del Análisis de Barreras para usarse con Agricultores.

Lección 9, Hoja de trabajo 6: Ejemplo del cuestionario del Análisis de Barreras para usarse con madres de niños menores de 2 años.

- Si está haciendo un taller regional: Lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo del cuestionario de Hacedor/No-Hacedor para utilizarse en el taller.
- Lección 9, Hoja de trabajo 8: Hoja de trabajo para desarrollar un modelo del cuestionario de Hacedor/No-Hacedor.
- El cuestionario que se desarrolló en el paso 7 (varias copias por participante o para el equipo de encuestadores).

Notas para el facilitador

Si este taller es a nivel regional, con participantes procedentes de diferentes países, probablemente no será posible llevar a cabo una encuesta real de Hacedor/No-Hacedor, porque los participantes no sabrán el idioma local y, probablemente, el taller no se llevará a cabo en un lugar cercano a la población meta del proyecto. En este caso, planea desarrollar un cuestionario basado en un Comportamiento que es común a la mayoría de la gente del lugar (Ej., cepillarse los dientes) y organice que los participantes entrevisten a dos o tres personas cerca de la sede del taller (Ej., personal de las ONG, personal del hotel, dueños de tiendas, peatones). De esta forma, a pesar de que no se alcance el tamaño exacto de la muestra, los participantes tendrán una idea de cómo entrevistar, y cómo los datos se codifican, tabulan y se analizan.

Preparación para el Paso 6: Los Comportamientos incluidos en el trabajo de grupo durante este ejercicio deben seleccionarse directamente de los proyectos en que los participantes están trabajando – por ejemplo -, seleccionarlos con base a Evaluación de necesidades de aprendizaje y recursos. Los facilitadores también deben consultar de antemano con el personal en el país y los organizadores del taller para determinar qué comportamiento utilizar, de tal forma que se pueda garantizar que los participantes encuentren tanto Hacedores como No- Hacedores y que el trabajo de campo sea beneficioso para la mayoría de participantes.

Pasos

I. Introducción al Análisis de Barreras:

- Ia. Preguntar a los participantes: En el ejemplo que mencionó anteriormente sobre sus esfuerzos para cambiar, ¿qué obstáculos o barreras encontraron para realizar el cambio de Comportamiento? ¿Supieron con anticipación que estos serían barreras para dicho cambio?

También preguntar: ¿Cómo nos ayuda a promover el cambio el darnos cuenta de que hay barreras u obstáculos para realizar el cambio de Comportamiento? La respuesta debe ser: Nos permite trabajar en remover las barreras.

Preguntar después: Acerca de motivadores y facilitadores, ¿Sabía usted de antemano lo que le haría más fácil poder hacer el cambio?

Preguntar: ¿Cómo nos ayuda a promover el cambio cuando se conocen los motivadores para el cambio de Comportamiento? La respuesta debe incluir: nos permite promover motivadores que permitan a más personas hacer el cambio.

- Ib. Preguntar a los participantes: ¿Han realizado alguna encuesta para identificar barreras y facilitadores o motivadores? Si la respuesta es sí, pida a uno o dos participantes que compartan sus experiencias y que detallen los pasos que siguieron para realizar la investigación y analizar la información.
- Ic. Explicar el Análisis de Barreras. Si los participantes compartieron las experiencias en el paso Ib, a medida que se va explicando el proceso, mencionar en donde encajan esas experiencias con los conceptos de barreras y facilitadores que se están aprendiendo.
- Un Análisis de Barreras es una encuesta que utiliza la metodología de Hacedor/No-Hacedor para identificar lo que está impidiendo que el Grupo Prioritario adopte el comportamiento, además identifica a los facilitadores o motivadores del comportamiento.
 - Para identificar las barreras clave y los motivadores, se realiza una serie de preguntas al Grupo Prioritario para identificar hasta 12 determinantes potenciales (la mayor parte de los cuales son “barreras”) que pueden impedirle a las personas tomar acción. Hay cuatro Determinantes que siempre deben explorarse, asimismo existen ocho que pueden ser útiles si se exploran en contextos específicos. Ver la lista de determinantes en la **Lección 7, Hoja de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.**
 - Las preguntas también identifican los mayores beneficios o consecuencias positivas de una acción según las percibe el encuestado. Estos pueden utilizarse como “impulsadores” para “vender” el comportamiento durante las actividades de promoción y otros mensajes.
 - Los resultados de las preguntas son comparados entre los grupos de personas que ya han adoptado el nuevo Comportamiento (a esta gente la llamamos “Hacedores”) y la gente que aún no lo ha adoptado (“No-Hacedores”). Al comparar estos grupos se pueden identificar las Determinantes del Comportamiento más importantes.
 - Es muy frecuente que quienes planifican los proyectos se concentren en aumentar el conocimiento, sin embargo, se ha comprobado que, por lo general, la falta de conocimientos no es la barrera más grande. La herramienta “Análisis de Barreras” permite considerar, desde un punto de vista diferente e innovador, los factores que en realidad marcan la diferencia entre los que hacen el comportamiento y los que no lo practican.
 - Con el transcurso de los años, los implementadores de programas han aprendido que ayudar a la gente a vencer puede ser una de las maneras más efectivas de ayudarles a cambiar sus Comportamientos. Algunos ejemplos de

barreras son: mal sistema de transporte, tener una pareja o suegra que no apoya, miedo a las consecuencias negativas o a tabús culturales.

2. Cinco principios del Análisis de Barreras

2a. Pedir a los/as participantes que dediquen unos minutos para leer en silencio la **Lección 9, Hoja de trabajo 1 – “Cinco principios del Análisis de Barreras”**. Solicitarles que subrayen los puntos que les parecen importantes o particularmente relevantes. Invitar a los/as participantes a que compartan sus comentarios. Responder preguntas e indicar que se discutirá con más detalle el tema de Análisis de Barreras durante esta sesión.

3. Juego del Análisis de Barreras

- 3a. Integrar a los/as participantes en grupos pequeños de 5-6 personas, entregar a cada grupo algunos post-its o tarjetas en blanco, una para cada pregunta del juego. Solicitar a cada grupo que ponga en sus tarjetas o post-its el número de grupo que se le asigne o utilice diferentes colores de post-its o tarjetas para cada grupo.
- 3b. Informar a los grupos que a continuación se llevará a cabo un juego que requiere que lean la **Lección 9, Hoja de trabajo 2: Guía de estudio para el Análisis de Barreras**. Los grupos puede asignar determinadas secciones a cada integrante, ya que hay mucho que leer. Conceder suficiente tiempo para estudiar la Hoja de trabajo ya que no la podrán utilizar como referencia durante el juego.
- 3c. Mientras los participantes leen la **lección 9, Hoja de trabajo 2**, el facilitador deberá colocar alrededor del salón las preguntas que se encuentran en el **Anexo: Preguntas para el juego Análisis de Barreras**. Las preguntas deberán estar tapadas hasta que el juego comience. Se deberá dejar espacio en la pared entre las preguntas, para que los grupos pongan sus respuestas.
- 3d. Cuando el facilitador dé la señal, cada grupo escribirá sus respuestas ATRÁS de sus post-its o tarjetas, una respuesta por tarjeta y colóquelas a la par de la pregunta correspondiente de forma que los otros grupos no puedan ver las respuestas. Hacer una demostración para que los participantes entiendan bien el ejercicio.
- 3e. Cuando todos los grupos terminen de responder las preguntas, deberán sentarse para que el facilitador registre el orden en que fueron finalizando. El equipo que primero responda todas las preguntas ganará cinco puntos y a los demás se les dará menor punteo, de acuerdo al orden que vayan terminando.
- 3f. El facilitador y los participantes revisarán las respuestas y darán un punto por cada una que esté correcta. El facilitador contará cuantas respuestas correctas

obtuvo cada grupo. El equipo con la mayor cantidad de respuestas, incluyendo los puntos extra por terminar antes, gana.

Nota: El facilitador, si lo desea, podrá entregar un premio al equipo ganador.

4. Identificando Hacedores y No-Hacedores

4a. Explicar a los participantes: “Es frecuente que uno de los pasos más difíciles al realizar Análisis de Barreras sea el identificar suficientes Hacedores, así que entre todos hagamos una lluvia de ideas”:

- Preguntar a los participantes: ¿Cuáles son algunas maneras en las que se puede identificar más rápidamente a los Hacedores y los No-Hacedores? Por ejemplo, al analizar el comportamiento “mantenga las aves en gallineros”, ¿Cómo describiría usted a los Hacedores?
- Preguntar a los participantes: ¿Qué hacer cuando la gente está justo en el límite para iniciar a practicar el comportamiento? ¿Cómo decidimos si es un Hacedor o No- Hacedor? Por ejemplo, ¿qué tal si la persona durmió en una malla tratada con insecticida (MTI) cuatro de siete noches esta semana, pero anoche no? Y, ¿si sembró árboles el año pasado para reforestar las laderas de las montañas, pero este año no lo hizo?
- Preguntar al participante: ¿Qué preguntas debemos hacer para distinguir los hacedores de los No-Hacedores?
- Explicar a los participantes que estas preguntas se llaman “**Preguntas de Selección para el Comportamiento.**” Por ejemplo, ¿Qué comida o bebida le dio a su bebé durante las últimas 24 horas? ¿Sembró árboles sus terrenos montañosos el año pasado?
- Explicar que es necesario tener en la mente los aspectos cuantitativos del Comportamiento, tales como el grado y la frecuencia en que se realiza de forma en que se pueda decidir a quién llamar “Hacedor” conforme los criterios del estudio que se realiza.
- Es importante no ser tan estricto en la definición que no pueda encontrar “Hacedores”, o tan vagos que no encuentre “No-Hacedores”. El buscar gente que practique el Comportamiento todo el tiempo (el comportamiento ideal) dará un resultado distinto a que si se busca a quienes practican el comportamiento la mayor parte del tiempo.
- Animar a los participantes a evitar frases vagas cuando realice las preguntas de selección (Por Ej. Con frecuencia, casi siempre).

- Recordar a los participantes que la forma en que hace la pregunta sobre el Comportamiento NO cambia la definición del comportamiento ideal que se está intentando promover en el diseño del marco de trabajo DCC.
 - Pueden encontrar información adicional acerca de Cómo desarrollar preguntas de selección y sobre el resto de preguntas del Análisis de Barreras en el sitio web: *The Practical Guide to Conducting a Barrier Analysis* [<http://www.coregroup.org/resources/404-a-practical-guide-to-conducting-a-barrier-analysis>]
- 4b. Explicar a los/as participantes que a menudo, los investigadores deben establecer “un límite” para dividir a los Hacedores de los No-Hacedores, y si la pregunta es formulada de forma ligeramente diferente, los encuestados podrían clasificarse diferente. Eso no significa, necesariamente, que una medida es mejor que la otra. Sin embargo, sí demuestra el cuidado que los investigadores deben tener al definir de manera consistente a los Hacedores y los No-Hacedores. Por ejemplo, en una campaña nacional de lavarse las manos en Senegal, fue difícil identificar los verdaderos "Hacedores" (aquellos que se lavaban las manos con jabón durante cada uno de los cuatro momentos críticos), por lo tanto el equipo accedió a bajar los criterios y seleccionar como Hacedores a aquellos que se lavan las manos con jabón al menos dos de los cuatro momentos críticos.
- 4c. Dar los dos ejemplos que se presentan a continuación sobre las preguntas de selección de comportamiento:
- Comportamiento: Los Agricultores utilizaron semillas mejoradas.

Preguntas de selección: ¿En la última temporada de siembra, qué tipo de semillas utilizó? ¿Dónde las obtuvo?

Los Hacedores son aquellos agricultores que dicen que utilizaron semillas mejoradas durante la última temporada de siembra. Los No-Hacedores son aquellos que no lo hacen.
 - Comportamiento: Madres que se aseguran que sus niños menores de 5 años duerman bajo una malla tratada con insecticida.

Preguntas de Selección: ¿Tiene un niño menor de 5 años en la casa? ¿En su casa tienen mallas contra mosquitos? ¿Alguien de su familia durmió bajo una malla contra mosquitos esta semana? ¿Quién durmió bajo esa malla? ¿Cuántas noches de la semana pasada durmió el niño bajo esa malla? ¿La malla fue tratada con insecticida durante los últimos 6 meses o fue tratada permanentemente?

Las Hacedoras son las madres de niños de 5 años, que dicen que su hijo durmió bajo una malla tratada con insecticida de larga duración por lo menos cuatro

de las siete noches de la semana pasada (definición relajada para encontrar suficientes Hacedoras). Las No-Hacedoras son madres de niños menores de 5 años que no tienen malla tratada, o tienen una pero los niños no duermen debajo de ella.

- 4d. Seleccionar varios participantes y pedirles que sugieran una Descripción de algún Comportamiento que promueven en sus programas o de los temas que se listan a continuación, luego pedirles que expliquen quién sería el Hacedor y quien el No-Hacedor: crianza de animales, prácticas agrícolas, nutrición infantil o nutrición materna

5. Introducción al proceso: Siete pasos para conducir el Análisis de Barreras

- 5a. Refiera a los participantes a la **lección 9, Hoja de trabajo 3: Siete pasos del Análisis de Barreras**. Explicar cada paso y responder las preguntas.
- 5b. Preguntar a los participantes: ¿Cuándo, durante el proceso de hacer el marco de trabajo DCC, debemos realizar el Análisis de Barreras?

6. Diseñando el cuestionario

- 6a. Si está realizando el taller para un país específico y piensa llevar a cabo un estudio de Estudio de Hacedor/No-Hacedor en alguna área programática, explicar a los participantes que para preparar el trabajo de campo se debe desarrollar el cuestionario de Hacedor/No-Hacedor. Armar grupos de 3 a 4 personas.

Si el taller se está realizando a nivel regional y se va a hacer un simulacro del estudio de Hacedor/No-Hacedor en los alrededores del lugar donde se lleva a cabo el taller, agrupar a los/as participantes de la forma en que realizaron el marco de trabajo de DCC para que desarrollen el cuestionario en base al comportamiento de su marco.

- 6b. Solicitar a los participantes que se refieran a:
 - **Lección 9, Hoja de trabajo 4: Ejemplos de preguntas para el Análisis de Barreras**
 - Para taller para un país específico: **Lección 9, Hoja de trabajo 5: Ejemplo de cuestionario para el Análisis de Barreras para utilizarse con Agricultores**, o bien seleccionar **lección 9, Hoja de trabajo 6: Ejemplo de cuestionario para el Análisis de Barrera para utilizarse con madres de infantes**.
 - Para talleres regionales **Lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo de cuestionario para Hacedor/No-Hacedor para usarse durante el taller**.
 - **Lección 9, Hoja de trabajo 8: Hoja de trabajo para desarrollar el cuestionario para el estudio de Hacedor/No-Hacedor**.

6c. Pida a los grupos de trabajo que escriban la siguiente información en la **Lección 9, Hoja de trabajo 8.**

- Asignar a los grupos de trabajo un Comportamiento apropiado del programa de alguno de los participantes.

Nota: Será más fácil y llevará menos tiempo si los grupos de trabajo utilizan el mismo Comportamiento, por ejemplo “los agricultores siembran árboles en tierras en riesgo de erosión”, o “las madres dan de comer a sus hijos alimentos ricos en vitamina A”, o “las mujeres embarazadas acuden por lo menos a 4 visitas prenatales”.

- Pedir a los grupos que identifiquen un Grupo Prioritario relacionado a este Comportamiento.
- Discutir si el Comportamiento debe ser modificado (suavizado) para encontrar suficientes Hacedores/No-Hacedores. Si es así, escriba el Comportamiento modificado en el espacio que se provee. Escriba la/s pregunta/s del Comportamiento que permitirá distinguir a un Hacedor de un No-Hacedor.
- Asignar a cada grupo dos o tres Determinantes. Pedirles que escriban dos preguntas para las Determinantes que se les asignaron.
- Decir a los participantes: “Para ahorrar tiempo en el trabajo de campo nos concentraremos solamente en cuatro Determinantes utilizadas en la investigación de Hacedor/No-hacedor. Estas son percepción de auto eficacia, normas sociales percibidas, consecuencias positivas percibidas y consecuencias negativas percibidas. Consecuencias Positiva y Consecuencias Negativas, En sus programas, si el tiempo y el presupuesto lo permiten, es aconsejable llevar a cabo un Análisis de Barreras completo en el cual se usen preguntas de más Determinantes - dependiendo del contexto y del Comportamiento que se esté promoviendo. Es por esto que se explicaron con anterioridad todas las categorías de los Determinantes.

7. Compartiendo preguntas

7a. Solicitar a un representante de cada grupo, que compartan las preguntas que escribieron para determinar si las personas son Hacedores o No-Hacedores.

7b. Mientras esto sucede, guiar a los participantes durante el proceso de desarrollar el cuestionario.

Nota: Es útil y ahorra 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 como referencia el cuestionario de

Análisis de Barreras que está en las hojas de trabajo de la lección 9, y utilizar, como ejemplo del formato del cuestionario, el que se encuentra en la **Lección 9, Hoja de trabajo 7: Cuestionario modelo de Hacedor/No-Hacedor**. Los facilitadores deberán asegurarse de que la persona pueda mantener la discusión sin dificultades. Después de la sesión, el facilitador debe revisar los cuestionarios, finalizarlos, y hacer suficientes copias (incluyendo algunas extras), para que los/as participantes las usen al día siguiente en el trabajo de campo. Las traducciones al idioma del área programática deben ser verificadas por los facilitadores en colaboración con el personal de campo. En los talleres de un país específico, se le pedirá a cada equipo de participantes que entreviste a cinco Hacedores y cinco No-Hacedores, por lo que deben haber suficientes copias de las preguntas disponibles. Para eventos regionales cada participante debe tener de dos a tres copias.

8. Contestar las preguntas de los/as participantes y explicar que en la próxima sesión tendrán la oportunidad de practicar utilizando el cuestionario antes de ir al campo o de realizar el modelo de encuesta.

Lección 9, Hoja de trabajo I

Los cinco principios del Análisis de Barreras.

- 1. Solo porque una persona sepa lo que él/ella debe hacer, no significa que lo hará.** Otros factores influyen en nuestras decisiones. Tener conocimiento sobre las consecuencias positivas de un comportamiento, es solo un factor. Las personas a menudo aprenden sobre un comportamiento antes que estén dispuestas a adoptarlo.
- 2. Solo porque una persona quiera adoptar un comportamiento, no significa que lo hará.** A veces nos bloqueamos y no podemos hacer lo que queremos hacer aunque sabemos que necesitamos hacerlo (Ej., por falta de tiempo o dinero, por inseguridad o por un bloqueo emocional). Adicionalmente, las personas a menudo no buscan ayuda de los demás (Ej., amigos, proveedores de servicios de salud, Dios) para superar un problema o cambiar un hábito.
- 3. Solo porque una persona tiene miedo de un resultado, no significa que va a tomar acciones para prevenirlo.** Muchas veces tratamos de aumentar el nivel de miedo que tiene una persona a fin de que él/ella haga la acción preventiva. Sin embargo, a veces el problema es tener mucho miedo del problema o enfermedad. Por ejemplo, hablamos sobre el peligro de contraer cáncer para que alguien se haga la prueba, o el peligro de ratas para convencer a una persona de construir un silo mejorado. Sin embargo, estudios han demostrado que a veces demasiado miedo puede evitar que una persona tome acciones (Ej., haciéndose la prueba de VIH/SIDA cuando ellos preferían no saber).
- 4. Muchas de las acciones que las personas realizan para mejorar sus vidas, no necesariamente están hechas por las razones que nosotros promovemos.** Es posible motivar a una persona a hacer algo que mejora su vida por razones que no estén relacionadas con una agricultura productiva o salud (Por ejemplo: Construir un silo para que los vecinos curiosos no vean cuanto se está cosechando, bañarse con jabón a fin de oler mejor). Necesitamos encontrar factores que motiven (o podrían motivar) a las personas a hacer algo que mejore sus vidas o bienestar.
- 5. Si no elige el comportamiento correcto para promover, aumentar la adopción no generaría mucha diferencia.** El Análisis de Barreras sólo le ayudará a aumentar el porcentaje de personas que adopten un Comportamiento que desea promover. Pero si el Comportamiento que quiere promover no tiene que mucho efecto sobre un resultado (por ejemplo, la productividad agrícola, la desnutrición infantil) entonces no espere que el Análisis de Barreras le ayude. Cambiar algunos comportamientos correctos puede fomentar mucho cambio. Hay herramientas e información adicionales que deben ser utilizados para asegurar que estén eligiendo los comportamientos adecuados a promover (Ej. Consultas de Desviación Positiva, investigaciones científicas eficaces).

Lección 9, Hoja de trabajo 2

Guía de estudio para el Análisis de Barreras

1. **¿Cuál es la diferencia entre una encuesta Hacedor y No-Hacedor y el Análisis de Barreras?**

La encuesta Hacedor y No-Hacedor es muy similar al Análisis de Barreras, ya que ambos tratan de comparar a los Hacedores y No-Hacedores. La encuesta Hacedores y No-Hacedores se concentra en solo cuatro Determinantes. El Análisis de Barreras estudia esas cuatro y hasta ocho Determinantes más.

Típicamente el estudio de Hacedor y No-Hacedor tiene seis preguntas. La Metodología original de Hacedor y/No-Hacedor recomendaba una muestra más pequeña y forma de análisis diferente, pero nosotros recomendamos el mismo tamaño de muestra y un tipo de análisis como el que se utiliza en el Análisis de Barreras. El análisis de Hacedor y No-Hacedor puede ser algo más corto ya que tiene menos preguntas, pero es importante asegurarse de que no está dejando fuera Determinantes de la conducta que se está analizando que puedan ser importantes. Cuando tenga dudas utilizar el Análisis de Barreras y explorar todas las Determinantes que piensa que influyen en el comportamiento bajo estudio.

2. **¿Cuántas Determinantes debemos explorar en el Análisis de Barreras?**

El Análisis de Barreras examina hasta 12 posibles Determinantes de Comportamiento, como aparecen en la **lección 9, Hoja de trabajo 2: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento**. Entre ellas se encuentran las Determinantes más poderosas: Auto-eficiencia/habilidades percibidas, normas sociales percibidas, consecuencias positivas percibidas y consecuencias negativas percibidas. Lo ideal es medir tantas Determinantes como sea posible para que no se pierdan algunas de ellas que puedan ser influencia importante para el Comportamiento. Es difícil saber de antemano qué Determinantes resultaran ser importantes.

Nota: Es posible que el Estudio de Hacedor y No-Hacedor le provea de la información que necesita, pero reducirá el riesgo de perder algunas Determinantes importantes si realiza el Análisis de Barreras completo.

3. **¿Quién será entrevistado?**

En un Análisis de Barreras las preguntas se le formulan a las personas que conforman el Grupo Prioritario. Los entrevistados se clasifican como Hacedores o No-Hacedores y sus respuestas se comparan en base a esas categorías.

4. ¿Quién entrevista a los Hacedores y a los No-Hacedores?

Todos los entrevistadores deberán aprender a conducir en el Análisis de Barreras completo. Es mejor que todos los entrevistadores entrevisten algunos Hacedores y algunos No-Hacedores en lugar de asignar a algunos entrevistadores solo Hacedores y a otros los no-Hacedores. Esto ayuda a evitar encontrar tendencias que son meramente el resultado de cómo un entrevistador en particular hizo las preguntas o escribió las respuestas. Si tiene una persona haciendo las entrevistas y otra persona escribiendo las respuestas, asegúrese de que se cambien roles durante la encuesta.

5. ¿Puede una misma persona ser entrevistada sobre más de un Comportamiento?

Si están haciendo más de un Análisis de Barrera al mismo tiempo, es mejor evitar preguntar a la misma persona sobre muchos Comportamientos. Hacer esto puede agobiar al entrevistado y resultar en que la persona nos dé información incompleta o que no piense bien su respuesta pues se puede sentir cansada por entrevista.

6. ¿Cuál debe ser el tamaño de la muestra?:

El tamaño de la muestra debe ser de por lo menos 90 entrevistas individuales 45 de Hacedores y 45 No-Hacedores para obtener los mejores resultados en el Análisis de Barreras. Si entrevista menos de 45 de cada grupo, corre el riesgo de no encontrar suficientes diferencias importantes entre los Hacedores y No-Hacedores en que basar sus actividades y mensajes. Si no es posible encontrar 45 Hacedores y 45 no -Hacedores, encontrará algunas pequeñas diferencias entre los dos grupos. Sin embargo, cuando hay diferencias muy pequeñas, aún si son estadísticamente significativas, la Determinante tendrá un efecto muy pequeño en el Comportamiento y por lo tanto debe ser omitida.

7. ¿Qué tipo de muestra se debe utilizar?

El Análisis de Barreras es similar a un estudio de control de casos, por lo tanto no es necesario hacer una metodología de muestreo demasiado rigurosa o utilizar una muestra con base en población como lo haría con otro tipo de encuestas (Por ejemplo: Encuestas de conocimiento, práctica y cobertura). Sin embargo para que los resultados sean representativos de la mayoría de la población del área, se recomienda seleccionar entrevistados de diferentes comunidades. Por ejemplo: para poder obtener 45 Hacedores y 45 No-Hacedores, lo mejor sería entrevistar 5 Hacedores y 5 No-Hacedores de nueve comunidades en vez de seleccionarlos a todos de una sola comunidad.

8. **¿Cuánto tiempo toma una investigación típica de Análisis de Barrera?**

Comparada con la metodología de otras investigaciones cualitativas (Por ejemplo: Grupos focales), para realizar un Análisis de Barreras se requiere de más recursos humanos y financieros porque se necesita una muestra mayor. Sin embargo, comparada con otros métodos cuantitativos el Análisis de Barreras requerirá de menos recursos humanos y financieros. Aun así si la población meta es accesible (y tanto Hacedores como No-Hacedores se pueden identificar con facilidad) la encuestas para identificar un comportamiento se puede llevar a cabo con dos equipos de tres personas en dos días (visitando 2-3 comunidades por día por equipo con más o menos 10 entrevistas por comunidad). A esto hay que sumarle el tiempo de capacitación y más o menos uno o dos días de tabulación, análisis y planificación de actividades y mensajes.

9. **¿Cuándo es apropiado conducir el Análisis de Barreras durante el ciclo del programa?**

El Análisis de Barreras puede llevarse a cabo al comenzar un proyecto, previo al plan detallado de implementación; este es el tiempo ideal para planificar la estrategia de CC. Puede realizarse también a medio término, en caso el programa necesite hacer algunos ajustes. También se puede hacer después de la evaluación final, en caso el programa obtenga fondos para una segunda fase y se ha identificado que la estrategia de CC necesita ajustes. Además, algunas organizaciones realizan el AB con más frecuencia durante proyectos de larga duración para investigar varios comportamientos. Por ejemplo, algunas veces, Food for the Hungry hace un Análisis de Barreras sobre el comportamiento que quieren promover a través de sus grupos de cuidado antes de cada módulo de cuatro meses de entrenamiento.

10. **¿Qué tan confiables son los resultados?**

Dado que en el Análisis de Barreras identifica diferencias estadísticamente significativas entre Hacedores y No-Hacedores, lo más probable es que las diferencias entre las Determinantes que se encuentren entre los dos grupos sean verdaderamente diferencias, no solamente casualidades. Las Determinantes identificadas, tienen menos de 5% de probabilidades de que sean debidas a una casualidad ($p \leq 0.05$).

11. **¿Cómo se analizan los resultados?**

Se desarrolla y administra un cuestionario con igual número de Hacedores y No-Hacedores. Los resultados se pueden tabular manualmente en una hoja utilizando una guía de codificación y el porcentaje con una calculadora sencilla. Una diferencia de 15 puntos o más indica las Determinantes y Puentes a las Actividades más significativos. Es importante notar que los porcentajes de Hacedores y No-Hacedores que resultan de una respuesta en particular (aún del total combinado) no

son significativos: la diferencia entre los dos grupos es lo que importa más. Algunas veces, una minoría de Hacedores y No-Hacedores no dará una respuesta concreta, pero la diferencia entre ellos es lo suficientemente significativa como para indicar una determinante importante.

Los resultados pueden ser ingresados a una hoja de tabulación de Análisis de Barreras en Microsoft Excel, especialmente creada para encontrar las diferencias entre Hacedores y No-Hacedores.

La hoja de tabulación calcula los porcentajes de Hacedores y No-Hacedores que hayan dado la respuesta e identifica diferencias que son estadísticamente significativas. Utilizar esta hoja de Excel permite que el personal del programa encuentre más diferencias estadísticamente significativas (comparado con buscar manualmente diferencias de 15 puntos). También muestra la magnitud de cada determinante, por ejemplo: las hacedoras dijeron que sus esposos aprobaban el comportamiento siete veces más que las No-Hacedoras.

La hoja de tabulación para el Análisis de Barreras puede ser descargada de la página web:

[Http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Tab_Table_Latest.xlsx](http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Tab_Table_Latest.xlsx)

Puede encontrar un documento que explique cómo usar la hoja de tabulación del en http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Analysis_Excel_Sheet_Tab_Sheet_Explanation_Latest.doc

Futuras actualizaciones de la hoja de tabulación y sus instrucciones se publicarán en la página de Internet de Food Security and Nutrition Network (www.foodsecuritynetwork.org) y en la página:

[Http://www.caregroupinfo.org/blog/narrated-presentations-on-care-groups-and-care-group-tools/planning-m-e-tools](http://www.caregroupinfo.org/blog/narrated-presentations-on-care-groups-and-care-group-tools/planning-m-e-tools)

12. ¿Se pueden utilizar métodos cualitativos después de un estudio de Análisis de Barreras?

Sí. Los métodos cualitativos son muy útiles para darle seguimiento al Análisis de Barreras. Por ejemplo, si al realizar una pregunta sobre la Percepción de Consecuencias Negativas aprendemos que los agricultores perciben que el comportamiento que estamos promoviendo en realidad reducirá su cosecha, debemos dar seguimiento con grupos focales para encontrar el origen de la creencia: por qué piensan que eso sucede, y cómo piensan que sucede. (Las preguntas “cómo” y “por qué” se exploran mejor utilizando métodos cualitativos que cuantitativos). De la misma forma, si mucha gente contesta que es más difícil comer alimentos ricos en proteína porque son muy caros, podríamos hacer una encuesta de desviación positiva (DP). O un estudio de determinantes locales de la desnutrición, para encontrar si existe alguna fuente alternativa de proteína para promocionar, que aunque no sea muy conocida, sea aceptada y de bajo costo.

Aun cuando el Análisis de Barreras ayuda a identificar las barreras y los facilitadores, podría no ser suficiente para encontrar lo que en realidad motiva a la gente, incluyendo los “grandes beneficios”. Por lo tanto, es más beneficioso darle seguimiento a este estudio con discusiones en grupos focales o en una actividad de aprendizaje participativo y acción. (Sin embargo, en la sección sobre el desarrollo del cuestionario se muestra una pregunta que puede ser agregada al final para investigar los "grandes beneficios").

Cuando no es posible realizar un estudio de Análisis de Barreras porque no se encontraron suficientes Hacedores durante la entrevista, pueden ser útiles aplicar otros métodos cualitativos como las Pruebas de prácticas mejoradas, Grupos focales de discusión y Actividades de aprendizaje participativo y acción. Por ejemplo, puede ser que no se encuentren Hacedores cuando se presenta un comportamiento que es nuevo en un área (como desinfectar el agua por medio de energía solar o el uso de Zinc durante y después de tener diarrea), o cuando el programa está iniciando.

13. El estudio de Análisis de Barreras, ¿es Cuantitativo, Cualitativo o ambos?

El Análisis de Barreras es tanto cualitativo como cuantitativo. Tiene elementos flexibles que ayudan a describir cómo piensan tanto los Hacedores como los No-Hacedores (lo que les hace de naturaleza cualitativa), pero también tiene elementos cuantitativos que nos permite encontrar cuáles son las diferencias, como la comparación estadística entre los dos grupos. Como el Análisis de Barreras no mide la prevalencia de una creencia en particular, la mayoría de la gente no piensa en este como un método cuantitativo; sin embargo, se levanta la información cuantitativa y se analiza (Por ejemplo: Qué grupo dio una respuesta determinada, con más frecuencia).

Preguntas del juego de Análisis de Barreras (seleccione 9 -10 de esta lista)

1. ¿Cuál es la diferencia entre una encuesta de Hacedor/No-Hacedor y un estudio de Análisis de Barreras?
2. ¿Cuántas Determinantes se exploran en una encuesta de Hacedor/No-Hacedor?
3. ¿Cuántas Determinantes se exploran en una encuesta de Análisis de Barreras?
4. ¿Cuáles son los Determinantes que deben explorarse en las encuestas de Hacedor/No-Hacedor y el Análisis de Barreras?
5. ¿A quién se entrevista en una encuesta de Análisis de Barreras?
6. ¿Quién entrevista a los Hacedores y No-Hacedores? (tanto en el estudio de AB como en el de Hacedores/No-Hacedores).
7. ¿Puede la misma persona ser entrevistada sobre más de un Comportamiento?
8. ¿Cuántas entrevistas deben realizarse de Hacedores y No- Hacedores?
9. ¿Cuántos Hacedores deben ser entrevistados?
10. ¿Es aceptable para tomar la muestra en la misma comunidad?
11. ¿Cuándo debe usarse el Análisis de Barreras en el ciclo de vida del proyecto?
12. ¿Qué tan confiables son los resultados?
13. Para que sea considerados significativos ¿Cuánto es el mínimo de puntos de diferencia que debe haber entre Hacedores y No-Hacedores?
14. ¿Los resultados solo pueden ser analizados manualmente?
15. ¿Pueden utilizarse algunas veces otros métodos cualitativos después de una encuesta de Análisis de Barreras?
16. ¿El Análisis de Barreras es un método de investigación cualitativo o cuantitativo?

Lección 9, Hoja de trabajo 3

Siete Pasos del Análisis de Barreras

1. Defina el Objetivo, Comportamiento y el Grupo Prioritario

Lo que desea que suceda como resultado de su estrategia para el cambio de comportamiento. Por ejemplo “incrementar el porcentaje de productores de maíz que usan fertilizante”, “incrementar el número de mujeres en edad reproductiva que reciben atención prenatal en el primer trimestre del embarazo”.

2. Desarrolle las preguntas de selección del comportamiento

Esta pregunta o preguntas no directivas le ayudan a determinar si su encuestado es un Hacedor o No-Hacedor. Por ejemplo, “En la temporada pasada de siembra, ¿qué tipo de semillas utilizó? ¿Dónde las obtuvo?” El personal del programa debe ser consistente en cómo define Hacedores y No-Hacedores durante el estudio.

3. Desarrolle preguntas sobre Determinantes y el cuestionario

Identifique una o dos preguntas para cada determinante a ser estudiado y prepare un cuestionario y guías de codificación con respuestas potenciales. Tenga cuidado: este es uno de los pasos más difíciles. Valide el cuestionario con algunos miembros del Grupo Prioritario para asegurarse de que las preguntas sean claras.

4. Organice el trabajo de campo

Decida en qué sitios puede encontrar a los Hacedores y No-Hacedores (Por ejemplo: Huertos comunitarios, clínicas) o en que comunidades llevará cabo las entrevistas. Solicite permiso a las autoridades adecuadas (líder comunitario, dirigente de la clínica, etcétera). Practicar las entrevistas con colegas utilizando el cuestionario. Hacer suficientes copias de los cuestionarios. Haga arreglos para el transporte hacia el lugar donde se va a realizar la entrevista.

5. Levante datos de campo para el Análisis de Barreras

Realice por lo menos 45 entrevistas del Grupo Prioritario que sean Hacedores y por lo menos 45 de No-Hacedores. Escriba las respuestas en el cuestionario. Especifique cualquier otra respuesta que le proporcionen que no esté relacionada con el cuestionario y escribálas citando las palabras del entrevistado.

6. Codifique las respuestas del cuestionario, tabule y analice los resultados

Prepare las hojas de codificación. Trabajen en grupos para tabular en rotafolio los resultados de cada entrevistador. Ingrese los resultados en una tabla o en la hoja de Excel para la Tabulación de Análisis de Barreras. Compare las respuestas de los Hacedores y No-Hacedores para cada pregunta. Busque diferencias grandes, de 15 o más puntos porcentuales, si se está haciendo la tabulación de forma manual, o diferencias estadísticamente significativas para cada pregunta si está utilizando la hoja de Excel. Para las diferencias estadísticamente significativas, note el nivel de asociación entre la respuesta y el Comportamiento en la columna llamada “razón de momios” (*odds ratio*).

7. Utilice los resultados para escribir Puentes a las Actividades en el marco de trabajo DCC:

Después de analizar su información, utilice la información para escribir Puentes a las Actividades. ¿A cuales Determinantes debe dirigir sus actividades? ¿Qué mensajes deben ser usados? ¿Cómo va a dirigirse a los Grupos Influyentes? Decida cómo va a monitorear los cambios en los Puentes a las Actividades durante la vida del proyecto.

Lección 9, Hoja de trabajo 4

Muestra de preguntas para el Análisis de Barreras

Determinantes	Muestra de preguntas para el Análisis de Barreras
Autoeficacia/Habilidades percibidas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Tiene usted el conocimiento y destrezas necesarias para utilizar abonos orgánicos en el cultivo de maíz, considerando los conocimientos, habilidades, tiempo y dinero que tiene en este momento? ➤ ¿Qué le facilitaría (o haría más fácil) que usted usara fertilizante orgánico en su siembra de maíz? ¿Qué lo hace difícil (o lo dificultaría)? <ul style="list-style-type: none"> • Con los conocimientos, destrezas y tiempo que tiene actualmente, ¿puede usted darle lactancia materna exclusiva a su bebé menor de 6 meses? • ¿Qué le facilitaría (o haría más fácil) para que usted le diera lactancia materna exclusiva a su bebé menor de 6 meses? ¿Qué lo hace difícil (o lo dificultaría)?
Normas sociales percibidas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿La mayoría de las personas que usted conoce, aprueban o aprobarían que usted utilice fertilizante orgánico en sus siembras de maíz? ➤ ¿Quiénes aprueban o apoyan (o aprobarían) su decisión de utilizar fertilizante orgánico en su siembra de maíz? ➤ ¿Quién desaprobaría su decisión de utilizar fertilizante orgánico en sus cultivos de maíz? <ul style="list-style-type: none"> • ¿La mayoría de las personas que usted conoce aprueban o aprobarían que usted dé lactancia materna exclusiva a su bebé menor de seis meses? • ¿Quién aprueba o apoya (o aprobaría) su decisión de dar lactancia materna exclusiva a su bebé menor de seis meses? • ¿Quiénes desaprueban (o desaprobarían) su decisión de dar lactancia materna exclusiva a su bebé?
Consecuencias positivas percibidas.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son (o serían) las ventajas/beneficios de utilizar fertilizante orgánico en su siembra de maíz? • ¿Cuáles son (o serían) la ventajas/beneficios de dar lactancia exclusiva a su bebé menor de 6 meses?
Consecuencias negativas percibidas.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son (o serían) las desventajas de utilizar fertilizante orgánico en su siembra de maíz? • ¿Cuáles son (o serían) las desventajas de dar lactancia exclusiva a su bebé menor de seis meses?
Acceso	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan difícil es obtener los materiales que necesita para utilizar fertilizante orgánico en sus siembras de maíz? • ¿Qué tan difícil es ir a la clínica local cuando su niño/a tiene diarrea? • ¿Qué tan bien la tratan cuando va a esa clínica?

Determinantes	Muestra de preguntas para el Análisis de Barreras
Eficacia de la acción percibida.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Ayudaría a prevenir que le de diarrea u otras enfermedades a su bebé si le da lactancia materna exclusiva? • ¿Qué tan probable sería que le dé cólera si se lava las manos con jabón después de defecar y antes de comer?
Recordatorios para la acción percibidos.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan fácil le es recordar la fecha y lugar de distribución mensual de semillas? • ¿Qué tan difícil es recordar la fecha para llevar a vacunar a su hijo?
Susceptibilidad percibida.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Piensa que puede perder parte de su cosecha el próximo año debido a las ratas o insectos? • ¿Cree usted que es posible que su niño se desnutra el año que viene?
Severidad percibida.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan serio es el problema si su cosecha se contamina de aflatoxin? • ¿Qué tan serio es el problema de la desnutrición en los niños, comparado con otros problemas que puedan contraer?
Voluntad divina percibida.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cree usted que Dios (los dioses) quiere/n que usted quemé el campo después de la cosecha? • ¿Es la voluntad de Dios que a los niños les de diarrea y otras enfermedades?
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay alguna ley o política que facilite que usted quemé sus campos después de la cosecha? • ¿Hay alguna ley que facilite que usted vacune su niño?
Culturas	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay algunas reglas culturales o tabús en contra del uso de fertilizantes orgánicos? • ¿Hay algunas reglas o tabús culturales en contra el inicio temprano de la lactancia materna?

Lección 9, Hoja de trabajo 5

Ejemplo de cuestionario de Análisis de Barreras para usarse con Agricultores

Grupo: Hacedor No-Hacedor

Cuestionario de Análisis de Barreras: Siembra de camotes con pulpa anaranjada para utilizar con agricultores meta.

Declaración del comportamiento

Agricultores meta siembran camotes con pulpa anaranjada

Información demográfica

Nombre del entrevistado: _____ No. De cuestionario: _____

Fecha: ____/____/____ Comunidad: _____

Presentación

Hola. Mi nombres es _____ y soy parte de un equipo que está estudiando los cultivos que siembran los agricultores. El estudio tomará aproximadamente 15 minutos. Me gustaría escuchar su opinión sobre este tema, pero si decide no participar en este estudio no será usado en su contra y no dejará de recibir ningún servicio. Si decide ser entrevistado no recibirá ningún regalo ni compensación económica. Todo lo que discutamos será totalmente confidencial.

¿Desea usted participar en el estudio? *Si no, le da las gracias por su tiempo y encuentre otra persona.*

Sección A-Preguntas de Selección del Comportamiento Hacedor/No-Hacedor

1. ¿Ha sembrado alguna vez camotes?

- A. Sí
- B. No → Termine la entrevista y busque otro agricultor.
- C. No sé / No responde → Termine la entrevista y busque otro agricultor.

2. ¿Ha sembrado alguna vez camotes de la variedad de pulpa anaranjada? (enseñar una muestra de esta camote)

- A. Si
- B. No
- C. No sé / No responde → Termine la entrevista y busque otro agricultor

Cuadro de clasificación Hacedor/No-Hacedor

Hacedor (todos los siguientes)	No-Hacedor (cualquiera de los siguientes)	No entreviste (cualquiera de los siguientes)
Pregunta 1 = A	Pregunta 1 = -----	Pregunta 1 = B o C
Pregunta 2 = A	Pregunta 2 = B	Pregunta 2 = C

Explicación del comportamiento

En las siguientes preguntas, estaré platicando sobre la siembra de una nueva clase de camotes, la cual es de color anaranjada. (Puede darnos una muestra de esta camote).

Sección B-Preguntas de Investigación

(Auto eficacia/destrezas percibidas)

1. **Hacedor/No-Hacedor:** ¿Con el conocimiento, dinero, tiempo y habilidades que tiene en este momento, cree usted que podría sembrar camote de pulpa anaranjada?
- a. Sí
 - b. Posiblemente
 - c. No
 - d. No sé

(Consecuencias positivas percibidas)

2a. Hacedores: ¿Qué ventajas tiene plantar camotes de pulpa anaranjada?

2b. No-Hacedores: ¿Qué ventajas tendría sembrar camote de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Consecuencias negativas percibidas)

3a. Hacedores: ¿Cuáles son las desventajas de sembrar camotes de la clase de pulpa anaranjada?

3b. No hacedores: ¿Cuáles serían las desventajas de sembrar camotes de la clase de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Auto-eficacia percibida)

4a. **Hacedores:** ¿Qué le facilita sembrar camote de pulpa anaranjada?

4b. **No-Hacedores** ¿Qué le facilitaría sembrar camote de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Auto-eficacia percibida)

5a. **Hacedores:** ¿Qué se le dificulta cuando siembra camote de pulpa anaranjada?

5b. **No-Hacedores:** ¿Qué se le dificultaría al sembrar camote de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Normas sociales percibidas)

6a. **Hacedores:** ¿La mayoría de la gente que conoce aprueba que usted siembra camote de pulpa anaranjada?

6b. **No-Hacedores:** ¿La mayoría de la gente que conoce aprobaría que usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

- a. Sí
- b. Posiblemente
- c. No
- d. No sé / No deseo contestar

(Normas sociales percibidas)

7a. **Hacedores:** ¿Quiénes aprueban que usted siembra camote de pulpa anaranjada?

7b. **No-hacedores:** ¿Quiénes aprobarían que usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Normas sociales percibidas)

8a. **Hacedores:** ¿Quiénes desapruaban que usted siembra camote de pulpa anaranjada?

8b. **No-hacedores:** ¿Quiénes desaprobarían que usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Acceso)

9a. **Hacedores:** ¿Qué tan difícil es conseguir los materiales y servicios que necesita para sembrar camote de pulpa anaranjada? *Muy difícil, algo difícil, nada difícil*

9b. **No hechos:** ¿Qué tan difícil sería para usted conseguir los materiales y servicios que necesita para sembrar camote de pulpa anaranjada? *Muy difícil, algo difícil, nada difícil*

- a. Muy difícil
- b. Algo difícil
- c. Nada difícil

(Recordatorios para la acción percibidos)

10a. **Hacedores:** ¿Qué tan difícil le es recordar cuándo sembrar la variedad de camote de pulpa anaranjada? *Muy difícil, algo difícil, nada difícil*

10b. **Hacedores:** ¿Qué tan difícil sería para usted recordar cuándo sembrar la variedad de camote de pulpa anaranjada? *Muy difícil, algo difícil, nada difícil*

- a. Muy difícil
- b. Algo difícil
- c. Nada difícil

(Susceptibilidad percibida)

11. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿qué probabilidades hay que usted o su niño sufran de ceguera nocturna el año entrante? *Muy probable, algo probable, ninguna probabilidad*

- a. Muy probable
- b. Algo probable
- c. Ninguna probabilidad

(Susceptibilidad percibida)

12. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿Qué probabilidades existen de que el año entrante, usted o su niño sufrirán de ceguera nocturna o sarampión? Muy probable, algo probable, ninguna probabilidad,

- a. Muy probable
- b. Algo probable
- c. Ninguna probabilidad

(Severidad percibida)

13. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿Qué tan grave sería el problema si usted o su niño sufrieran de ceguera nocturna el próximo año? Muy grave, algo grave, Nada grave

- a. Muy grave
- b. Algo grave
- c. Nada grave

(Severidad Percibida)

14. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿Qué tan grave sería el problema si usted o su niño sufrieran de sarampión el próximo año? Muy grave, algo grave, Nada grave

- a. Muy grave
- b. Algo grave
- c. Nada grave

(Eficacia de la acción)

15. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿Qué probabilidades hay de que usted o su niño sufrirán de ceguera nocturna o sarampión si usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

- a. Muy probable
- b. Algo probable
- c. Ninguna probabilidad

(Voluntad divina percibida)

16a. **Hacedores:** ¿Cree usted que Dios (o los Dioses) aprueba que usted siembre camote de la variedad de pulpa anaranjada?

16b. **No-Hacedores:** ¿Cree usted que Dios (o los Dioses) aprobaría si usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

- a. Sí
- b. No
- c. No sé/No quiero contestar

(Políticas)

17a. **Hacedores:** ¿Existe en su comunidad alguna ley o reglamento que hace más probable que usted siembre camote de pulpa anaranjada?

17b. **No-Hacedores:** ¿Existe en su comunidad alguna ley o reglamento que haría más probable que usted sembrara camote de pulpa anaranjada?

- a. Sí
- b. No
- c. No sé/no quiero contestar

(Cultura)

18. **Hacedores y No-Hacedores:** ¿Existe alguna regla o tabú cultural en contra de que usted siembre camote de pulpa anaranjada?

- a. Sí
- b. No
- c. No sé/no quiero contestar

Ahora le haré una pregunta que no tiene relación con el camote de pulpa anaranjada.

(Motivadores universales)

19. **Hacedores y no-hacedores:** ¿Qué es lo que más desea en la vida?

¡Agradezca al entrevistado por dedicarle el tiempo para responder!

Lección 9, Hoja de trabajo 6

Ejemplo de cuestionario de Análisis de Barreras para usar con madres de niños menores de 6 meses

Grupo: Hacedor No-Hacedor

**Cuestionario de Análisis de Barreras:
Realiza cuatro o más consultas prenatales
Para usarse con madres de niños menores de 6 meses**

Declaración del comportamiento

Mujeres embarazadas realizan cuatro o más consultas prenatales.

Información demográfica

Nombre del entrevistado: _____ No. de cuestionario: _____

Fecha: ____ / ____ / ____ Comunidad: _____

Presentación

Hola. Mi nombres es _____ y soy parte de un equipo que está estudiando lo que las mujeres embarazadas hacen para permanecer sanas. El estudio tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos. La participación en este estudio es voluntaria. Usted decide si quiere participar o no. Me gustaría escuchar su opinión sobre este tema, pero si decide no participar en este estudio no será usado en su contra y no dejará de recibir ningún servicio. Si decide ser entrevistado no recibirá ningún regalo ni compensación económica. Todo lo que usted diga será totalmente confidencial.

¿Desea usted participar en el estudio? *Sí, no, le da las gracias por su tiempo y encuentre otra persona.*

Sección A – Preguntas de selección para el comportamiento

1. ¿Qué edad tiene su hijo menor? _____ <-- escriba la edad en meses aquí
- a. 1 día a 6 meses
 - b. 6 meses y un día → *Termine la entrevista y busque otra participante.*
 - c. No sé/No desea contestar → *Termine la entrevista y busque otra participante.*

¿Cuál es el nombre de su bebé? _____

2. Cuando estaba embarazada de (*nombre del bebé*), ¿fue a un centro de salud para recibir atención prenatal?
- a. Sí → haga la siguiente pregunta
 - b. No → Pase a la Sección B.
 - c. No sé/No Desea Responder → Termine la entrevista y busque otra madre.

3. ¿Cuántas consultas prenatales tuvo en total?

- a. Cuatro o más
- b. Tres o menos
- c. No sé / No responde → *Termine la entrevista y busque otra madre*

Cuadro de clasificación Hacedor/No-Hacedor

Hacedor (todos los siguientes)	No-Hacedor (cualquiera de los siguientes)	No entrevisté (cualquiera de los siguientes)
Pregunta 1 = A		Pregunta 1 = B o C
Pregunta 2 = A	Pregunta 2 = B	Pregunta 2 = C
Pregunta 3 = A	Pregunta 3 = B	Pregunta 3 = C

Sección B – Preguntas de investigación

(Percepción de auto-eficacia/destrezas)

1. Con el conocimiento, dinero y habilidades que tiene ahora, ¿cree usted que puede asistir a cuatro o más visitas prenatales durante su embarazo?
- a. Sí
 - b. Posiblemente
 - c. No
 - d. No sé

(Consecuencia positivas percibidas)

- 2a. **Hacedores:** ¿Qué ventajas tiene usted cuando va a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 2b. **No-Hacedores:** ¿Qué ventajas podría tener si usted fuera a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Consecuencias negativas percibidas)

- 3a. **Hacedores:** ¿Qué desventajas tiene ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 3b. **No-Hacedores:** ¿Qué desventajas podría tener si fuera a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Eficacia de la acción percibida)

- 4a. **Hacedores:** ¿Qué factores le facilitan a usted para que pueda ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 4b. **No-Hacedores:** ¿Qué factores le facilitarían a usted el poder ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Auto-eficacia percibida)

- 5a. **Hacedores:** ¿Qué se le dificulta para ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 5b. **No-Hacedores:** ¿Qué le dificultaría ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?

Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Normas sociales percibidas)

- 6a. **Hacedores:** ¿La mayoría de personas aprueba que usted tenga cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 6b. **No-Hacedores:** ¿Aprobaría la mayoría de la gente que usted tenga cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Sí
 - b. Posiblemente
 - c. No
 - d. No sé/No quiero contestar

(Normas sociales percibidas)

- 7a. **Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que aprueban que usted vaya a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 7b. **No-Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que aprobarían que usted vaya a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿qué más?”

(Normas sociales percibidas)

- 8a. **Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que desapruaban que usted vaya a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 8b. **No-Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que desaprobarían que usted que usted fuera a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- Escriba todas las respuestas. Pregunte “¿quién más?”

(Acceso)

- 9a. **Hacedores:** ¿Qué tan difícil es (o fue) para usted poder realizar cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 9b. **No-Hacedores:** ¿Qué tan difícil sería para usted tener cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Muy difícil
 - b. Algo difícil
 - c. Nada difícil
 - d. No sé / No quiero contestar

(Recordatorios para la acción percibida)

- 10a. **Hacedores:** ¿Qué tan difícil es para usted recordar que debe ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 10 b. **No-Hacedores:** ¿Qué tan difícil sería para usted recordar que debería de ir a cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Muy difícil
 - b. Algo difícil
 - c. Nada difícil
 - d. No sé / No quiero contestar

(Voluntad divina percibida)

- 11a. **Hacedores:** ¿Cree usted que Dios (o los dioses) aprueba que usted tenga cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 11 b. **No-Hacedores:** ¿Cree usted que Dios (o los dioses) aprobaría que usted tuviera cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sé / No quiero contestar

(Políticas)

- 12a. **Hacedores:** ¿Sabe usted si existen reglas o leyes en su comunidad que hicieron posible que usted tuviera cuatro más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- 12b. **No-Hacedores:** ¿Sabe usted si existen reglas o leyes en su comunidad que hicieron posible que usted tuviera cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sé/No quiero contestar

(Cultura)

13. **Hacedores/No-Hacedores:** ¿Hay reglas o tabúes que usted conozca en contra de tener cuatro o más visitas de atención prenatal durante el embarazo?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sé/No quiero contestar

(Susceptibilidad percibida)

14. **Hacedores /No Hacedores:** ¿Qué posibilidad hay de que usted tenga algún problema durante el embarazo o el parto?
- a. Muy posible
 - b. Algo posible
 - c. Nada posible
 - d. No sé / No quiero contestar

(Severidad percibida)

15. **Hacedores y No Hacedores:** ¿Qué tan grave sería el problema para usted, si tuviera algún problema durante el embarazo o el parto?
- a. Un problema muy grave
 - b. Un problema algo grave
 - c. Un problema no muy grave
 - d. No sé / No quiero contestar

(Eficacia de la acción percibida)

16. **Hacedores/No-hacedores:** En su opinión, ¿las mujeres que tuvieron cuatro o más consultas prenatales tienen menos riesgo de problemas durante el embarazo y el parto?
- a. Si
 - b. Posiblemente
 - c. No
 - d. No sé / No quiero contestar

(Motivadores universales)

17. **Hacedores y no-hacedores:** ¿Qué es lo que más desea en la vida?

¡Agradezca al entrevistado por dedicarle el tiempo para responder!

Lección 9, Hoja de trabajo 7

Modelo de cuestionario de Hacedor/No-Hacedor para uso durante el taller

Grupo: Hacedor No-hacedor

Cuestionario Hacedor/No-Hacedor: Higiene dental en los adultos

Enunciado del Comportamiento

Adultos meta cepillan sus dientes con cepillo y pasta dental dos o más veces al día.

Datos demográficos

Nombre del entrevistado: _____ No. De cuestionario: _____

Fecha: ____/____/____

Introducción

Hola. Mi nombres es _____; y soy parte de un equipo que está estudiando el tema de las prácticas de higiene dental. Este cuestionario tomará de 5 a 10 minutos únicamente. La participación en este estudio es voluntaria. Usted decide si quiere participar o no. Me gustaría escuchar su opinión sobre este tema, pero si decide no participar en este estudio no será usado en su contra y no dejará de recibir ningún servicio. Si decide ser entrevistado no recibirá ningún regalo ni compensación económica. Todo lo que usted diga será totalmente confidencial.

¿Desea usted participar en el estudio? Si no, dele las gracias por su tiempo y encuentre otra persona

Sección A: Preguntas de selección del comportamiento

1. ¿Tiene usted cepillo de dientes?
 - a. Sí
 - b .No → marque “No-Hacedor” y vaya a la pregunta B1.
 - c. No sé/ No desea contestar

2. Ayer, durante el día y la noche, ¿cuántas veces se lavó los dientes utilizando cepillo de dientes?
 - a. Dos veces o más
 - b. Una vez o ninguna → marque “No-Hacedor” y vaya a la sección B
 - c. No sé/ No desea contestar

3. Ayer cuando se lavó los dientes, ¿utilizó algo más que un cepillo para cepillarse?
- a. Sí
 - b. No → marque “No-Hacedor” y vaya a la sección B.
 - c. No sé/ No desea contestar.
4. ¿Qué más utilizó para lavarse los dientes?
- a. Pasta de dientes.
 - b. Nada, o nada aparte de pasta de dientes → marque “No-Hacedor” y vaya a la sección B.
 - c. No sé/No desea contestar → Termine la entrevista y busque otro participante.

Tabla para clasificar al Hacedor/No Hacedor

Hacedor (todas las siguientes)	No- Hacedor (cualquiera de las siguientes)	No hacer la entrevista (cualquiera de las siguientes)
Pregunta 1 = A		Pregunta 1 = B o C
Pregunta 2 = A	Pregunta 2 = B	Pregunta 2 = C
Pregunta 3 = A	Pregunta 3 = B	Pregunta 3 = C
Pregunta 4. = A	Pregunta 4 = B	Pregunta 4 = C

Sección B-Preguntas de Investigación

(Percepción de Autoeficacia/Habilidad)

- 1. Hacedores/No-Hacedores:** Con el conocimiento, dinero y habilidades que tiene en este momento, ¿puede/podría lavarse los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- a. Sí
 - b. Probablemente
 - c. No
 - d. No sé / No desea contestar

(Consecuencias positivas percibidas)

- 2a. Hacedores:** ¿Qué ventajas tiene lavarse los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 2b. No-Hacedores:** ¿Qué ventajas tendría cepillarse los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes? *(Escriba abajo todas las respuestas. Pregunte “¿Algo más?”)*

(Consecuencias negativas percibidas)

- 3a. Hacedores:** ¿Qué desventajas tiene lavarse los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 3b. No-Hacedores:** ¿Qué desventajas tendría lavarse los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes? *(Escriba abajo todas las respuestas. Pregunte “¿Algo más?”)*

(Percepción de Auto-eficiencia/habilidades)

- 4a. Hacedores:** ¿Qué le facilita lavarse los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 4b.No- Hacedores:** ¿Qué le facilitaría lavarse los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes? *(Escriba abajo todas las respuestas. Pregunte: “¿Algo más?”)*

(Autoeficacia percibida)

- 5a. Hacedores:** ¿Qué le hace difícil poder lavarse los dientes, dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 5b.No-Hacedores:** ¿Qué le haría difícil lavarse los dientes, dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- (Escriba abajo todas las respuestas. Pregunte: “¿Algo más?”)*

(Normas Sociales Percibidas)

- 6a. Hacedores:** ¿La mayoría de la gente que usted conoce aprueba que usted se lave los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 6b. No-Hacedores:** ¿La mayoría de la gente que usted conoce aprobaría que usted se lavara los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- a. Sí
- b. No
- c. No sé/no desea contestar

(Normas Sociales Percibidas)

- 7a. Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que aprueban que usted se lave los dientes dos veces al día, todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 7b. No-Hacedores:** ¿Quiénes serían las personas que aprobarían que usted se lavara los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- (Escriba abajo todas las respuestas. Pregunte: “¿Algo más?”.)*

(Normas Sociales Percibidas)

- 8a. Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que desaprueban que usted se lave los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?
- 8b. Hacedores:** ¿Quiénes son las personas que **desaprobarían** que usted se lavara los dientes dos veces al día todos los días con cepillo y pasta de dientes?

¡Agradezca al entrevistado por dedicarle el tiempo para responder!

Lección 10: Preparación y práctica¹¹: Realizando una investigación formativa

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Finalizado las preguntas de estudio de Hacedor/No-hacedor
- Observado y comentado 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 hora 45 minutos
- La lección incluye 5-6 horas para el trabajo de campo que se hará al siguiente día (dependiendo del tiempo de viaje de ida y vuelta al área programática)

Materiales

- Si está realizando un taller regional: Lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo de cuestionario Hacedor/No-Hacedor para realizar durante el entrenamiento
- Lección 10, rotafolio 1: Nombres de los miembros del equipo que irán al trabajo de campo
- Lección 10, rotafolio 2: Técnicas para entrevistar “Qué Hacer”
- Lección 10, rotafolio 3: Técnicas para entrevistar “Qué no hacer”
- Lista de técnicas de entrevista para el juego de roles en el Paso 3b
- Computadora, impresora, papel y engrapadora para hacer suficientes copias del cuestionario

Notas para facilitador

En algún momento hacia la mitad de la lección, conceda a los participantes un receso de 15 minutos.

Si se está realizando un taller para un país específico, el grupo de participantes se integrará en parejas estratégicas para realizar el trabajo de campo. Una vez estén conformadas las parejas,

¹¹ Si el taller es regional y no se realizará una visita al área del programa, la práctica de la encuesta puede hacerse entre el personal del sitio del taller utilizando un comportamiento genérico, tal como el lavado de dientes por lo menos dos veces al día.

escriba los nombres en el **rotafolio 1: Nombre de los miembros del equipo que irán al trabajo de campo.**

Preparación para el paso 3b: Si termina el cuestionario el día anterior o antes del almuerzo de hoy, pedir tres voluntarios que le ayuden a presentar el juego de roles. Darles una copia del cuestionario tan pronto esté disponible. Solicitarles que actúen algunas técnicas para entrevistar- y asegurarse que practicarán varias veces cada una de las preguntas abiertas-, practicar estas técnicas es una diferencia clave entre otros tipos de entrevistas y las encuestas de Hacedor/No Hacedor o Análisis de Barreras

Proveer a los voluntarios la lista de técnicas para entrevistar que está disponible en el **Paso 3d.** Pedir a los voluntarios que hagan la representación de la mejor manera posible; sin embargo, que demuestren tres o cuatro cosas que podrían mejorarse, pero que no sea fácil para los/as participantes identificarlas. Por ejemplo, guiar las respuestas, cambiar las preguntas por sus propias palabras o no establecer contacto visual, etc. Si el cuestionario no está listo antes del almuerzo, utilizar **la alternativa** y hacer una lluvia de ideas sobre buenas y malas técnicas de entrevista con los/as participantes.

Pasos

1. Introducción

Para un taller en un país específico: Explicar a los participantes que ahora los cuestionarios ya están desarrollados, se deben revisar con todo el grupo. Después, hay que traducirlos al idioma local para poder utilizar las mismas preguntas con exactamente las mismas palabras.

Para un taller regional: Distribuir a los participantes copias de la **lección 9, Hoja de trabajo 7: Modelo de cuestionario de Hacedor/No-Hacedor para utilizarse durante el taller.** Siga los pasos abajo indicados, pero pase por alto la parte de la traducción ya

2. Revisando el cuestionario

2a. Integrar a los/as participantes en parejas para realizar el estudio de Hacedor No-Hacedor en el campo, de acuerdo a la **lección 10, rotafolio 1: Nombres de los miembros del equipo de trabajo de campo.** Distribuya a cada equipo un borrador del cuestionario en el idioma internacional.

2b. Trabajando con todo el grupo, leer el cuestionario en voz alta y preguntar: ¿Está clara la pregunta? ¿Hay términos que podrían estar confusos? ¿Hay alguna forma más simple de hacer la pregunta? Pedir a los/as participantes que compartan los términos y la redacción que creen podría ser mejorada, hacer consenso con el grupo y pedirles que hagan los cambios en sus propias copias de los cuestionarios.

- 2c. Enfatizar: Cuando se lleva a cabo un Análisis de Barrera o un Estudio de Hacedor/No-Hacedor, el cuestionario debe ser validado previamente con gente similar a los que conforman el Grupo Prioritario. Esto asegurará que el Grupo Prioritario comprenderá con facilidad las preguntas. Para ahorrar tiempo, este paso no se realizará en este taller, pero tener en cuenta que esto es muy importante.
- 2d. Revisando pregunta por pregunta, pedir a los/as participantes que le digan exactamente cómo redactarán la pregunta en el idioma local y lleguen a un consenso sobre la traducción. Si es posible, pedir a alguien que hable bien el idioma y lo escriba con precisión, que digite la traducción del cuestionario. Tan pronto el cuestionario esté finalizado en los dos idiomas, imprimir suficientes copias para el trabajo de campo.
3. Técnicas para entrevistar
- 3a. Decir a los participantes que no es suficiente que el cuestionario esté correcto, sino que también las técnicas de entrevista deben ser las correctas.
- 3b. Invitar a voluntarios a un juego de roles para demostrar las técnicas para entrevistar (**ver las Notas para el facilitador**). Decir a los/as participantes que el juego de roles es para ayudarlos a identificar técnicas positivas de entrevista. Hacer énfasis en el hecho de que, para este tipo de encuesta, el entrevistador debe repetir las preguntas abiertas para asegurarse de recibir varias respuestas. Al terminar el juego de roles, agradecer a los voluntarios. Después, preguntar a todo el grupo qué piensen sobre lo que vieron en los ejemplos sobre técnicas efectivas y no efectivas. También pedir a los/as participantes que mencionen errores comunes que un entrevistador puede cometer.
- Alternativa:** Si el cuestionario no está listo para el juego de roles, ir directamente al paso 3d y preguntar si alguien tiene experiencia realizando encuestas. Si hay quienes tengan experiencia, pedirles que den ejemplos de cosas que se deben y no se deben de hacer en una entrevista y haga una lista en el rotafolio utilizando un cuadro T. Continuar con el paso 3d.
- 3c. Observar las técnicas de entrevista efectivas o “lo que debe hacerse”, de la **lección 10, rotafolio 2: Técnicas para entrevistar “Qué Hacer”**. Asegurarse de hacer énfasis en que, para este tipo de encuesta, el entrevistador debe repetir cada pregunta abierta y así recibir varias respuestas en vez de una sola. Explicar que una respuesta para cada pregunta no ayudará a identificar las Determinantes claves. Poner atención a las técnicas de entrevistar poco efectivas o “qué no hacer”, en la **lección 10 Rotafolio 3: Técnicas para entrevistar “Qué no hacer”**.

3d. Ofrecer las siguientes sugerencias, si no las han mencionado los participantes:

- Presentarse de forma apropiada, utilizando los saludos acostumbrados del área.
- Definir rápidamente si la persona pertenece al Grupo Prioritario. Si no lo es, dar las gracias e ir a la siguiente persona.
- Preguntar a quien se desea entrevistar si está dispuesta/o a participar en la encuesta.
- Tratar de encontrar un lugar tranquilo dónde llevar a cabo la entrevista, sin ser interrumpidos o escuchados.
- Hablar con voz firme y clara.
- Hacer contacto de ojos.
- Exhortar a que respondan y agradecerles por cada respuesta que den. Mostrar respeto por cada respuesta.
- Utilice el nombre del niño cuando haga preguntas relacionadas con los hijos/as menores de cinco años.
- Apegarse a la pregunta, repetirla despacio si el entrevistado no contesta; no interprete o cambie las palabras de la pregunta.
- Asegúrese de decir “¿algo más?” Varias veces hasta que el entrevistado ya no de más respuestas, si la pregunta puede tener más de una respuesta.

3e. Explicar que ahora ensayarán cómo incorporar estas técnicas mientras practican cómo entrevistar mediante un juego de roles. Con su misma pareja, hacer un juego de roles de una conversación entre entrevistador y entrevistado. Asegurarse de que ambos tengan oportunidad de practicar el rol del encuestador.

3f. Mientras están haciendo los juego de roles, el facilitador debe caminar en el salón y asegurarse de que se están reforzando las técnicas efectivas y las técnicas inapropiadas se están mejorando. Enfatizar la importancia de procurar múltiples respuestas a las preguntas abiertas.

4. Instrucciones para el trabajo en campo y preguntas

4a. Muestre de nuevo la **lección 10, rotafolio 1: Nombres de los miembros del equipo de trabajo de campo**

4b. Con el grupo completo, revisar el sitio donde se realizará la encuesta y explicar por qué se escogió este sitio. Explicar qué encontrarán los/as participantes al llegar al lugar, incluyendo las entrevistas que se llevarán a cabo de casa en casa, o si los que se entrevistarán estarán reunidos en un solo lugar. Explicar cómo los/las participantes llegarán al sitio y la hora de salida. Discutir los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo, qué materiales tendrá cada uno y cualquier otra información sobre la logística de la actividad. Responder cualquier pregunta que pueda surgir.

4c. Recordar a los participantes lo siguiente:

- Como esta es una práctica del estudio Hacedor/No-Hacedor, 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 el propósito de nuestro trabajo de campo, cada equipo debe tratar de entrevistar por lo menos a cinco Hacedores y cinco No-Hacedores. Si termina temprano, antes de la hora asignada para salir del campo 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.
- Ambos miembros del equipo deben revisar sus cuestionarios después de cada entrevista para asegurarse de que sean precisos y legibles.
- Cuando hayan completado sus entrevistas, organizado y revisado sus cuestionarios, regresen puntualmente al lugar donde les van a recoger.

Evaluación del tercer día (Rotafolio o formato)

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.

Dinámica de repaso: Desarrollando la pelota

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 8, Ejercicio “El ejercicio”

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 9: Investigación formativa para encontrar las determinantes clave: Análisis de Barreras y estudio de Hacedor/No-Hacedor

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 10: Preparación y práctica: Como realizar la investigación

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lo más útil de hoy:

Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:

Taller – Día cuatro

Actividades del trabajo de campo

Si se está realizando un taller para un **país específico** los participantes harán el trabajo de campo durante toda la mañana.

Si se está realizando un taller **regional** los participantes harán una entrevista modelo durante una parte de la mañana.

Asegurarse de que todos los participantes tienen suficientes cuestionarios, de manera que cada persona pueda hacer por lo menos cinco entrevistas cada una y que tengan papel y lápiz para tomar notas.

Lección 11: Recopilando y analizando los datos

Objetivos basados en logros

Al finalizar la lección, los/as 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
- Ingresado en el Cuadro Tabulación del Análisis de Barreras (Excel) la información resumida
- Analizado las diferencias más grandes entre Hacedores and Non-Hacedores utilizando la Hoja de trabajo de tabulación del Análisis de Barreras

Time

1 hora 30 minutos

Materiales

- Lección 11, Hoja de trabajo 1 y rotafolio 1: Ejemplo de hojas de conteo de resultados para el estudio de Hacedor/No-Hacedor (preparar de antemano hojas de rotafolio, una para cada pregunta y copias de las hojas de trabajo para todos)
- Cuestionarios con las respuestas del trabajo de campo de esa mañana
- 1 calculadora portátil
- Opcional: Lección 11, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de set de datos del Análisis de Barreras
- Opcional: Cuadro tabulación del Análisis de Barreras de Excel, descargado del link: http://www.caregroupinfo.org/BA_Tab_Table_Eng_9_30_10.xls
- Opcional: Computadora (para utilizarse con el Cuadro de tabulación del Análisis de Barreras)
- Opcional: Lección 11, Hoja de trabajo 3: Actividad opcional: Digitar datos en la computadora y Analizar los resultados

Nota para el facilitador

Pida los participantes que se sienten mesas haciendo un círculo o en forma de U, para todos se puedan ver entre sí y puedan, también, ver al facilitador.

Pasos

1. Introducción

- 1a. Recordar a los/as participantes dónde estamos en relación a los siete pasos del Análisis de Barreras -Paso 6: Organizar y analizar los resultados del Análisis de Barreras.
- 1b. Pedir a los participantes que desocupen las mesas para organizar sus cuestionarios y asegurarse de que sus anotaciones sean legibles.

2. Organizando los cuestionarios para tabularlos
 - 2a. Pedir a los/as participantes que quiten todo lo que esté sobre las mesas, para hacerle lugar a los cuestionarios.
 - 2b. Dar a los participantes copias de la **lección 11, Hoja de trabajo 1 y rotafolio 1: Ejemplo de hojas de conteo para el estudio hacedores y No-Hacedores**. También coloque los rotafolios que tienen las tablas y decir a los participantes que, si desean pueden escribir la información en la Hoja de trabajo, pero que de todas maneras la información será ingresada en los rotafolios. Explicar a los participantes las tablas que están en el rotafolio.
 - 2c. Anotar en el rotafolio el Comportamiento ideal que los participantes utilizaron durante el estudio de Hacedor y No-Hacedor
 - 2d. Pedir a los participantes que separen los cuestionarios y los pongan en pilas separadas.
 - 2e. Recoger las pilas de Hacedores y No-Hacedores. Cuéntelas y registre el total de Hacedores y No-Hacedores.
 - 2f. Poner a un lado los cuestionarios de los No-Hacedores y regresar los de los Hacedores quienes condujeron las entrevistas (cuyos nombres deben de estar en las hojas). Todos deben tener al menos un cuestionario. Si alguien tiene más de cuatro, redistribuya las hojas para que todos tengan más o menos la misma cantidad de hojas. Los/as participantes deben colocar los cuestionarios uno a la par de otro sobre la mesa, de manera que sea fácil leer las respuestas a cada pregunta, todas al mismo tiempo.

Nota: Como puede resultar difícil para un solo participantes trabajar en más de cuatro cuestionarios a la vez, los facilitadores podrán hacer esta parte en rondas (dos para los Hacedores y dos para los No-Hacedores, dependiendo del número total de personas codificando y tabulando).
3. Desarrollando la guía de codificación y tabulando los resultados del estudio.
 - 3a. Explicar que a continuación se hará la tabulación a mano de todos los resultados de la encuesta que realizaron. Primero para los Hacedores y luego para los No-Hacedores.
 - 3b. Empezar con la primera pregunta. Pedir a los/as participantes que vean los cuestionarios frente a ellos y que lean (en silencio) las respuestas, buscando respuestas similares.

Solicitar a la primera persona del círculo que diga en alta cualquier respuesta que los encuestados dieron a esa pregunta. Anotarla en el **rotafolio I**. Luego, preguntar al segundo participante que lea respuestas que no estén anotadas en el rotafolio, y anotarlas. Repetir este paso con cada participante hasta tener una lista de todas las respuestas para esa pregunta en particular.

Por ejemplo, en referencia al Comportamiento: "las mujeres embarazadas harán al menos 4 visitas prenatales durante sus embarazos", posibles respuestas a la pregunta "¿cuáles son las desventajas de hacer ese comportamiento?" podrían ser:

- El Centro de Salud está muy lejos / distancia a la clínica / muy lejos
- El esposo me pegaría si fuera /el esposo piensa que me van hacer pruebas sin mi consentimiento
- No tengo dinero para ir / costo / caro

Para las respuestas que son similares, podrá enumerar varias de las respuestas similares en la misma línea (por ejemplo, es demasiado caliente / calor). Hacer esto solo con respuestas para las cuales está razonablemente seguro de que los encuestados se referían a lo mismo.

3c. Ahora ya se puede tabular la primera pregunta.

Referirse a la primera respuesta en el rotafolio (para la primera pregunta), y pedir a cada participante que lea las respuestas a los cuestionarios que tiene delante de él y que le muestre levantando los dedos, cuántos Hacedores dieron la misma respuesta o una muy similar. Si no hubo ningún encuestados que diera esa respuesta, debe levantar el puño cerrado (confirmando cero respuestas). Pedir a todos los participantes que miren hacia el facilitador cuando se hace el recuento. Esto evita que las personas tengan los dedos levantados mientras todavía están contando. Una vez todos estén viendo hacia el facilitador y tengan sus dedos levantados, se contarán los dedos y anotará el número en el rotafolio en la columna de hacedores.

3d. Leer la segunda respuesta y pida a los participantes que indiquen cuántas personas dieron esa respuesta levantando los dedos (o un puño cerrado para cero). Repetir este proceso para cada respuesta en la hoja de conteo hasta que todos estén tabulados.

3e. Basándose en el número total de Hacedores y No-Hacedores que fueron calculados al principio de la sesión, calcule los porcentajes para cada una de las respuestas más comunes que se apuntaron en el rotafolio. Registrar este porcentaje en las columnas apropiadas del rotafolio, antes de continuar con la siguiente pregunta de las determinantes.

- 3f. Repetir los **Pasos 3b, 3c, 3d y 3e** con la segunda pregunta y así sucesivamente. Utilice un papel nuevo para cada pregunta. (Si está realizando un Análisis de Barreras completo, habrá algunas preguntas cerradas. Para ellas, copiar solamente las categorías de las respuestas del cuestionario en la **Lección II, Hoja de trabajo I y rotafolio I: Ejemplo de hoja de conteo para los resultados del estudio Hacedor/No-Hacedor**, después contar los dedos.
- 3g. Una vez que todas las preguntas han sido tabuladas para los Hacedores, recoger los cuestionarios de Hacedores. Distribuir los cuestionarios de los No-Hacedores. Los cuestionarios deben ser colocados uno a la par del otro sobre las mesas para que se puedan leer fácilmente todos al mismo tiempo.
- 3h. El proceso para los No-Hacedores, será más fácil. Colocar el **Rotafolio I** para la primera pregunta. Pedir al primer participante que agregue las respuestas que aún no están a la hoja de conteo. Haga esto con todos los participantes hasta que todas las respuestas estén en la lista.
- 3i. Tabular las respuestas para la primera pregunta para los No-Hacedores, y que los participantes indiquen el número de respuestas levantando los dedos (o un puño) y escribir el número en la columna de los No-Hacedores.
- 3j. Repita el proceso hasta que todas las preguntas para los No-Hacedores se hayan contado

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 hacerlo en el rotafolio. El conteo final para cada respuesta se escribirá después en el rotafolio para que todos lo vean y puedan calcular los porcentajes.

4. Análisis manual y rápido de resultados

- 4a. Una vez la hoja de conteo está completa y se ha calculado los porcentajes, explicar 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 las Determinantes más importantes. Explicar que las Determinantes más importantes y su grado de importancia se pueden identificar también por medio del Cuadro de tabulación del Análisis de Barreras (hoja de Excel). Sin embargo, en este punto, podemos buscar respuestas donde la diferencia entre el porcentaje de Hacedores y el porcentaje de No-Hacedores sea de 15 puntos o más.
- 4b. Pedir a los/as participantes que identifiquen las brechas Hacedores y No-Hacedores que son mayores de 15 puntos porcentuales.

Nota: Si los resultados muestran muchas respuestas con una diferencia de 15 puntos o más, los participantes deben concentrarse en aquellas con las diferencias más altas.

Preguntar si alguno de los participantes puede decir lo que significan estos resultados. Dar ejemplos basados en los datos, si es necesario. Discutir qué decisiones programáticas podría tomar el personal del proyecto con la información obtenida de este análisis.

- 4c. Señalar cualquier barrera mencionada por los Hacedores que realmente no haya impedido la adopción de la práctica. Pregunte a los participantes, "¿por qué creen que los Hacedores mencionan esta barrera con más frecuencia que los No- Hacedores? ¿Qué tendríamos que hacer respecto a ella? "

Explicar que cuando los Hacedores mencionan una barrera con más frecuencia que los No-Hacedores, puede ser porque ellos han descubierto la barrera una vez que comenzaron a practicar el Comportamiento. Esto es importante saberlo, no para la forma en que se promueve el Comportamiento, sino para la consejería o seguimiento que se les dará a las personas cuando adopten el Comportamiento.

- 4d. Señalar cualquier motivador que los No-Hacedores mencionaron más que los Hacedores. Preguntar a los participantes, "¿Por qué cree que los No-Hacedores mencionan este motivador más que los Hacedores? ¿Qué tenemos que hacer sobre esto?"

Explique que a veces los No-Hacedores se imaginan beneficios de un Comportamiento (que no han adoptado aún) y que no se materializa una vez adoptan el Comportamiento.

Por ejemplo, en referencia a la abstinencia sexual, jóvenes No-Hacedores mencionan a veces "que ganan el respeto de sus padres" más que los Hacedores. Esto puede reflejar el hecho de que algunos padres no apoyan tanto a sus hijos en la abstinencia (o retrasando el convertirse en sexualmente activo) como se imaginan. En realidad, algunos padres expresan preocupación si sus hijos posponen el buscar parejas o tener intereses románticos. En este caso, es mejor no utilizar esas ventajas al promover el Comportamiento ya que la gente pronto se dará cuenta de que las ventajas que esperan no se materializarán.

- 4e. Finalizar explicando que no todas las diferencias de 15 puntos entre Hacedores y No-Hacedores son verdaderas diferencias (algunos son debidas a la casualidad) y que también hay algunas diferencias de menos de 15 puntos si son verdaderas diferencias. Hay una forma más válida de identificar cuales respuestas son más significativas. Esto se hace utilizando una hoja de Excel que le permita buscar diferencias estadísticamente significativas entre los Hacedores y No-Hacedores y

le indique que tan probable es que un Hacedor o No-Hacedor den determinada respuesta. Saber esto hace más fácil decidir qué Determinantes merecen más atención. Hablaremos acerca de ese proceso en el paso siguiente.

Nota: Si el número de Hacedores y No-Hacedores que obtuvo en la práctica es pequeño (menos de 20), puede ser difícil ver grandes diferencias (15 puntos o más) entre Hacedores y No-Hacedores. En este caso, después de completar el Paso **4a**, los facilitadores pueden utilizar la **Lección 11, Hoja de trabajo 2: Modelo de set de datos del Análisis de Barreras** para ayudar a que los/as participantes aprendan a analizar la información. Para utilizar estos sets de cifras, pedir a los/as participantes que busquen las diferencias de 15 puntos entre Hacedores y No-Hacedores y que después revisen y discutan la información y decidan lo que significan estos datos (refiérase a los Pasos 4b, 4c y 4d). Discutir cuáles decisiones programáticas puede hacer el personal del proyecto basándose en la información.

5. Para enseñar cómo digitar y analizar datos computadorizados (forma que es más precisa y podría identificar diferencias más significativas), ver las instrucciones en la lección 11, Hoja de trabajo 3: Actividad Opcional: Digitación y análisis de datos computarizados. Puede distribuir esta hoja de datos a los participantes. Y al final de la actividad asegurar de preguntarles a los/as participantes si tienen alguna duda.

Lección 11, Hoja de trabajo 2

Ejemplo de set de datos para el Análisis de Barreras

Nota: El ejemplo de datos, a continuación, es sobre la siembra de camotes de pulpa anaranjada. Los facilitadores deberán crear sus propias bases de datos para este taller, si no tienen datos reales de un Análisis de Barrera o de un Estudio de Hacedor/No-Hacedor. Los sets de datos serán más útiles si se basan en los Comportamientos que el programa está promoviendo (por ejemplo, véase la ENAR que se realizó para este taller).

Set de datos sobre los camotes de pulpa anaranjada (CPA)

Comportamiento: Agricultores meta siembran camotes con pulpa anaranjada (45 Hacedores/45 No-Hacedores)

Respuestas	# Hacedores	% Hacedores	# No-Hacedores	% No-Hacedores
1. Auto-eficacia percibida: Habilidad para sembrar CPA con los conocimientos, dinero y habilidades actuales				
Sí	36	80	29	64
No	9	20	16	36
2. Consecuencias positivas percibidas: Ventajas				
Mayor acceso a alimentos nutritivos	28	62	18	40
Mejores ingresos	18	40	30	67
Cosecha temprana	9	20	9	20
3. Consecuencias negativas percibidas: Desventajas				
Puede que la gente no compre este tipo de camote	13	29	24	53
Puede que a mi familia no le guste comer CPA	9	20	26	58
4. Auto-eficacia percibida: Lo que lo facilita				
Tener semillas	36	80	21	47
Tener alguien que responda preguntas	37	82	31	69
Si más gente estuviera interesada en comprar/comer CPA	5	11	7	16
5. Auto-eficacia percibida: Lo que lo hace más difícil				
Difícil acceso a las semillas	17	38	12	27
No estar seguro de que crecerán	2	4	6	13
No estar seguro del proceso de siembra	25	56	34	76
No estar seguro si la gente las comprará/comerá	17	38	23	51
6. Normas sociales percibidas: ¿Quién aprueba y/o apoya?				
El extensionista agrícola	27	60	33	73
Agricultores que son innovadores	9	20	15	33
Nadie que yo conozca	9	20	15	33

Respuestas	# Hacedores	% Hacedores	# No-Hacedores	% No-Hacedores
7. Normas sociales percibidas: ¿Quién no aprueba ni apoya?				
Mi pareja / esposa /esposo (no están familiarizados con el CPA)	9	20	27	60
La gente que no conoce la CPA	18	40	20	33
Mi pareja / esposa /esposo (más trabajo para él/ella)	21	47	9	20
8. Normas sociales percibidas: Si la mayoría de gente aprobara				
Sí	37	82	33	73
No	8	18	12	27
9. Acceso: ¿Qué tan difícil es obtener materiales o servicios necesarios para sembrar CPA?				
Muy difícil	5	11	9	20
Algo difícil	6	13	9	20
Nada difícil	34	76	27	60
10. Recordatorios para la acción percibidos: ¿Qué tan difícil es recordar cuándo sembrar CPA?				
Muy difícil	5	11	9	20
Algo difícil	6	13	9	20
Nada difícil	34	76	27	60
11. Susceptibilidad/riesgo percibido: ¿Qué tan probable es que sufra de ceguera nocturna o sarampión el próximo año?				
Muy probable	39	87	31	69
Algo probable	5	11	9	20
Nada probable	1	2	5	11
12. Severidad percibida: ¿Qué tan grande sería el problema de contraer ceguera nocturna o sarampión?				
Un problema muy serio	31	69	25	56
Un problema algo serio	8	18	11	24
Ningún problema	6	13	9	20
13. Voluntad divina percibida: ¿Dios aprueba que siembre CPA?				
Sí	38	84	31	69
No	7	16	14	31
14. Políticas: Reglas o leyes de la comunidad que hacen más posible que siembre CPA				
Sí	4	9	7	16
No	41	91	38	84
15. Cultura: ¿Existen reglas o tabúes en contra de sembrar CPA?				
Sí	20	44	26	58
No	25	56	19	42

Lección 12: Escribiendo Puentes a las Actividades¹²

Objetivos basados en logros

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Unido Puentes a las Actividades con los Determinantes
- Escrito Puentes a las Actividades para una lista de Determinantes relacionadas con el comportamiento.

Tiempo

1 hora 30 minutos

Materiales

- Lección 12, Hoja de trabajo 1: Definición de Puente a la Actividad
- La definición de Puente a la Actividad de la Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones de DCC
- Lección 3, Hoja de trabajo 2: Ejemplos completos de marcos de trabajo DCC, Ejemplo 1 para Programas de Agricultura y Recursos Naturales: Manejo de Aves
- Lección 12, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de Puentes a las Actividades
- Lección 12, Hoja de trabajo 3: Escribiendo Puentes a las Actividades a partir de Determinantes
- Clave de respuestas para la lección 12, Hoja de trabajo 3 (Anexo 3)

Pasos

1. Introducción

1a. Pedir a los/as participantes que identifiquen donde estamos en el marco de trabajo Diseñando para el Cambio de Comportamiento. La respuesta debe ser “Puentes a las Actividades”. Explicarles que a continuación aprenderán cómo y cómo usar los Puentes a las Actividades.

2. ¿Qué es un Puente a la Actividad?

2a. Revisar la **lección 12, Hoja de trabajo 1: Definición de Puente a la Actividad**

2b. Explicar que los detalles necesarios para escribir los Puentes a las Actividades provienen de la investigación formativa (Análisis de Barreras o el Estudio de

¹² Los Puentes a las Actividades eran llamados Factores claves en la versión del manual para DCC del año 2008. Este término fue cambiado en la versión del año 2011, para ayudar a quienes estudian el manual a entender mejor el significado del término.

Hacedor/No-Hacedor). Sin la investigación formativa no se puede escribir Puentes a las Actividades. Estos estudios unen la Determinante a la Actividad y al cambio planificado de una Determinante. Por lo general, hay un Puente a la Actividad para cada Determinante que encontramos que es importante para el Comportamiento escogido.

3. Preguntar a los participantes: ¿Por qué no es posible escribir Actividades solamente basándonos en nuestro conocimiento, pasando por alto escribir los Puentes a las Actividades? La respuesta debe incluir: Porque no sabemos qué hacer con las determinantes, específicamente qué aspecto de las determinantes debemos considerar para desarrollar actividades.

Por ejemplo: Si su investigación formativa dice que el acceso es una determinante importante, si no ve más allá de este resultado, podría desarrollar una Actividad para el tipo de acceso equivocado.

4. Dar a los participantes la **lección 12, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de Puentes a las Actividades** y pedirles que vean el Ejemplo 1 sobre el manejo de aves en la **Lección 3 Hoja de trabajo 2: Ejemplo de marcos de trabajo de DCC completos**. Leer juntos las Determinantes que corresponden a los Puentes a las Actividades. Haga énfasis que los Puentes a las Actividades con frecuencia nos dicen: “incrementamos, mejoramos, reducimos, o reforzamos” algo, tal como se menciona en la **Hoja de trabajo 1**. Nos dice en qué dirección debemos tomar si queremos afectar la Determinante.
5. Explicar que los Puentes a las Actividades con frecuencia se escriben utilizando la palabra “percepción” ya que todas las Determinantes son la percepción del Grupo Prioritario. Una excepción es cuando se escribe sobre la percepción de la auto-eficacia, en cuyo caso el Puente a la Actividad se escribirá: “aumentar la habilidad para...” De la misma forma, para los Recordatorios para la acción percibidos se escribe: “incrementar la habilidad para recordar...”
6. Explicar que algunas personas tienen la tentación de escribir Actividades en vez de Puentes a las Actividades, pero no son la misma cosa. Las Actividades por lo general comienzan con un verbo de acción. Puentes a las Actividades son más generales y permiten al diseñador seleccionar entre muchas actividades posibles. Puentes a las Actividades no se deben escribir con una Actividad ya en mente. Hacerlo así limita el número de opciones que tiene para resolver el problema.
7. Integrar a los participantes en grupos pequeños y pedirles que lean la **lección 12, Hoja de trabajo 3: Escribiendo Puentes a las Actividades a partir de Determinantes**. Explicar que las descripciones en la columna de la izquierda son el resultado de la investigación formativa, para las cuales es necesario escribir Puentes a las Actividades. La columna del centro es sobre la Determinante asociada con la descripción. Asignar una descripción específica a cada grupo y pedirles que escriban

un Puente a la Actividad para cada descripción asignada. Una vez que todos los grupos han escrito sus Puentes a las Actividades, revisar las respuestas con el resto de los participantes. Revisar y corregir las respuestas utilizando la **Clave de respuestas para la Lección 12, Hoja de trabajo 3**, que se encuentra en el **Anexo 3**. Responder preguntas.

8. Finalizar la lección haciendo énfasis en que, aunque el escribir Puentes a las Actividades parece un reto difícil, una vez realizada la investigación formativa, el cual es la guía de cómo escribir Puentes a las Actividades, la lección se hace más fácil. Pero tener en mente que los Puentes a las Actividades son el enlace entre Determinantes y las Actividades; no son las Actividades mismas.

Lección 12, Hoja de trabajo I

Definición de Puentes a las Actividades

Basándonos en las respuestas que nos dio el Grupo Prioritario en la Investigación (Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No Hacedor), los Puentes a las Actividades son descripciones más específicas de lo que debemos hacer para dar respuestas a los problemas que fueron reveladas durante la investigación. Un Puente a la Actividad por general comienza con un verbo directivo (Ej. Aumente, disminuya, mejore, refuerce) y con frecuencia propone cambiar la percepción del Grupo Prioritario. No se expresa en porcentajes.

Formulación de un Puente a la Actividad

Verbo direccional (aumente, disminuya, mejore, reduzca, refuerce)

+ la percepción de que...

la habilidad para... (auto-eficacia o recordatorio para la acción)

la disponibilidad de... (acceso)

Lección 12, Hoja de trabajo 2

Ejemplo de Puentes a las Actividades

Comportamiento: Hombres y mujeres meta, adultos de las familias que participan en el programa mantienen sus aves en gallineros (encerrada) todo el tiempo

Determinantes	Puentes a las Actividades
Consecuencias negativas percibidas	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Aumentar</u> la percepción de que las gallinas pondrán huevos tanto o mejor si están en gallinero. • <u>Aumentar</u> la percepción de los productores de que cualquier costo/esfuerzo adicional que ocasionen los gallineros resultará en aumento de ingreso (costo-efectivo).
Auto-eficacia percibida	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Aumentar</u> la percepción de que mantener las aves en gallineros disminuye las pérdidas producidas por enfermedades y animales salvajes, disminuye las pérdidas en las siembras/huertos ocasionadas por las aves, hace la vacunación de las aves más fácil y nos proporciona estiércol útil.
Consecuencias positivas percibidas	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Aumentar</u> la disponibilidad de materiales y comida de bajo costo.
Acceso	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Aumentar</u> la percepción de que las gallinas pondrán huevos tanto o mejor si están en gallinero. • <u>Aumentar</u> la percepción de los productores de que cualquier costo/esfuerzo adicional que ocasionen los gallineros resultará en aumento de ingreso (costo-efectivo).

Lección 12, Hoja de trabajo 3

Escribiendo Puentes a las Actividades

Para cada Determinante, escriba por lo menos un Puente a la Actividad relacionado al Comportamiento.

Respuestas de la investigación formativa	Determinante	Puentes a las Actividades
1. No sé cómo plantar alrededor de la tierra.	Autoeficacia/Habilidades percibidas	
2. Mi suegro me dijo que usar fertilizantes no compensa el dinero y esfuerzo. No quiero que él piense que soy tonto.	Normas sociales percibidas	
3. Si no quemo mis campos tendré más problemas de insectos el próximo año.	Consecuencias Negativas percibidas	
4. Es más probable que el viento derribe mi maíz si lo siembro en filas.	Consecuencias Negativas percibidas	
5. No queremos utilizar la clínica porque fueron pesados conmigo la última vez que fui.	Acceso o Consecuencias Negativas percibidas	
6. Trabajar fuera de la casa hace difícil dar lactancia exclusiva a mi hijo.	Auto eficacia percibida	
7. ¡Odio desyerbar! No reconozco la diferencia entre las plantas.	Auto eficacia percibida	
8. Iba a usar esa nueva variedad de yuca, pero olvidé la fecha de la distribución en la granja de investigación.	Claves para la Acción/ Recordatorios	

Respuestas de la investigación formativa	Determinante	Puentes a las Actividades
9. Sólo los niños que nacen pequeños padecen desnutrición. Mi hijo era de buen tamaño, no tengo que preocuparme.	Susceptibilidad percibida	
10. Tengo mucha tierra fértil, así que si pierdo un poco no sería muy malo.	Susceptibilidad percibida	
11. La Biblia dice que no debemos dejar nuestras heces descubiertas por lo que mi familia construyó una letrina.	Voluntad divina percibida	
12. Llevé a mi hijo a vacunarse la semana pasada, pero me dijeron que no pueden abrir un frasco de vacuna para un solo niño.	Políticas	
13. Es nuestra tradición quemar las tierras para limpiarlas y prepararlas para la siembra.	Cultura	
14. Es muy difícil tener sexo solo con mi esposa.	Auto-eficacia percibida	
15. Mi marido quiere que este año siembre más cultivos que generen dinero que de los cultivos para el consumo del hogar.	Normas sociales percibidas	
16. Usaría métodos de planificación familiar, pero dejaron de proporcionar el tipo que me gusta.	Acceso	
17. Este año quiero construir un silo mejorado para prevenir las ratas. Me comieron mucho el maíz el año pasado.	Consecuencias positivas percibidas	

Respuestas de la investigación formativa	Determinante	Puentes a las Actividades
18. Tener un buen doctor de animales cerca hizo mucho más fácil utilizar la tracción animal para arar mis campos.	Auto-eficacia/habilidades percibida	
19. He oído de que es una buena idea observar la respiración de mi hijo cuando tiene un resfriado, pero se me olvida.	Claves para la Acción/ Recordatorios percibidos	
20. Lo intenté, y tomó demasiado tiempo y esfuerzo.	Consecuencias negativas percibidas	
21. ¿Qué importa si mi hijo está bajo de peso? Él sigue creciendo y a su edad, yo también era pequeño	Severidad percibida	
22. Es voluntad de Dios si tengo o no una buena cosecha este año; no hay mucho que pueda hacer al respecto.	Voluntad divina percibida	
23. Si mi hijo está bien nutrido, no nos dan la ración de comida gratuita, por lo que ya no lo estoy lactando. Esa ración vale mucho para mi familia.	Políticas, Consecuencias positivas percibidas	
24. La gente de nuestra tribu no puede comer con la gente de ese grupo cultural, por lo que no fuimos a la reunión.	Cultura	

Evaluación del día cuatro (Rotafolio u Hoja de trabajo)

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

Actividad de campo

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 11: Recopilando y analizando los datos

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 12: Escribiendo los Puentes a las Actividades

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lo más útil de hoy:

Algo sobre lo que todavía estoy confundida/o:

Taller – día cinco

Dinámica de repaso: Sillas musicales

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección los/as participantes habrán:

- Revisado los conceptos clave del tercer y cuarto día
- Revisado el programa y objetivos para el quinto día

Tiempo

30 minutos

Materiales

- Preguntas de repaso
- Equipo de sonido y música para bailar
- Opcional: Tarjetas en blanco para escribir preguntas de repaso
- Horario y objetivos del día

Pasos

1. **Opción 1.** Pedir a los/as participantes que cada quien escriba una pregunta de repaso en la tarjeta y la devuelva al capacitador.
Opción 2. Usar las preguntas de repaso al final de esta lección.
2. Pedir a los/as participantes que formen un círculo (o una fila doble) con sus sillas y que se paren fuera del círculo, cada persona frente a una silla. Retire una o dos sillas, de manera que haya menos sillas que número de participantes.
3. Explicar, “Voy a poner música, ustedes bailarán o marcharán alrededor del círculo /fila de sillas. Cuando la música se detenga, cada participante deberá sentarse en la silla más cercana – o deberá encontrar una silla en la que sentarse. Como hay una o dos sillas menos, una o dos personas quedarán de pie. Cuando esto suceda, el facilitador pedirá a las personas de pie contestar una pregunta de repaso. El capacitador hace la primera pregunta y después el o la último(a) participante, hará la siguiente pregunta a quien se quede sin silla en la siguiente ronda de música.
4. Iniciar el juego. Detener la música después de un período corto de tiempo. La persona que se quede sin silla debe contestar la pregunta.
5. Quitar dos o tres sillas cada vez y acortar los intervalos de música hasta que todas las preguntas se han contestado. Si las respuestas son incorrectas o están incompletas, pedir a los demás participantes que ayuden a su compañero/a.
6. Si se hace esta actividad al comienzo del día, revisar con los/as participantes el horario y los objetivos del día. Proporcione un breve resumen de los resultados de la evaluación del día anterior. Resolver cualquier confusión, inquietud o sugerencias de los participantes y darles las gracias por completar sus evaluaciones diarias.

Preguntas de repaso

1. ¿Qué palabras utilizamos para formular Puentes a las Actividades?
2. Dé ejemplos de alguien que está en la etapa de preparación de cambio de Comportamiento para el Comportamiento que usted escogió.
3. ¿Cuál es la diferencia entre eficacia de la acción percibida y autoeficacia percibida? Dé un ejemplo.
4. ¿Qué significa susceptibilidad percibida?
5. ¿Qué significa severidad percibida?
6. ¿Por qué no es posible escribir actividades basándose en lo que sabemos de las Determinantes y saltarnos los Puentes a las Actividades?
7. ¿Cómo se identifica el Grupo de Influencia?
8. ¿Cómo sabe qué Determinantes son las más importantes para un Grupo Prioritario y para un Comportamiento?
9. ¿Por qué hacemos el Análisis de Barreras?
10. ¿Cómo nos aseguramos que nuestros Puentes a las Actividades están directamente relacionados con las Determinantes que han identificado en el estudio de Hacedor/No-Hacedor?
11. ¿Cuál es el propósito principal de escribir Puentes a las Actividades para cada determinante importante?
12. ¿Qué porcentaje se considera significativo cuando se hace el análisis Hacedor/No Hacedor?

13. Nombre dos Determinantes relacionadas con el problema y no con el Comportamiento
14. ¿Cuál es la mayor diferencia entre Determinantes y Puentes a las Actividades?
15. Nombre tres pasos relacionados con la implementación del Análisis de Barreras o estudio Hacedor/No-Hacedor.
16. ¿Cuál es la definición de Puentes a las Actividades?
17. ¿Por qué es importante que los entrevistadores se involucren en la tabulación de la información del Análisis de Barreras o estudios del Hacedor/No-Hacedor?
18. ¿Qué destrezas se necesitan para ser entrevistadores efectivos durante el Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No-Hacedor?
19. ¿Qué destrezas se necesitan para ser efectivos en la tabulación de los resultados del Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No-Hacedor?
20. ¿Qué preguntas se hacen en el cuestionario Hacedor/No-Hacedor para evaluar la autoeficacia percibida?
21. ¿Qué preguntas se hacen en el cuestionario Hacedor/No-Hacedor para evaluar las consecuencias positivas percibidas?
22. ¿Qué preguntas se hacen en el cuestionario Hacedor/No-Hacedor para evaluar las normas sociales?
23. ¿Cuáles son los beneficios de tabular inmediatamente después de la entrevista?
24. ¿Qué significa codificar?
25. Falso o Verdadero – El Análisis de Barreras le ayuda a entender cuanta gente está practicando el Comportamiento en su área de intervención.

26. ¿Cuál es el rol del Análisis de Barreras en la promoción del cambio de Comportamientos?
27. ¿Cuáles son las tres formas en las que se parecen el Análisis de Barrera y el estudio de Hacedor/No-Hacedor?
28. ¿Puede haber más de un Puente a la Actividad para cada determinante? Si es así, de un ejemplo.
29. ¿Cómo podemos distinguir la descripción de una Actividad de la de un Puente a la Actividad?
30. En un cuestionario Hacedor/No-Hacedor, ¿qué puede hacer para ayudar a encontrar suficientes Hacedores (cuando cree que no habrá 45)? Dé un ejemplo.

Lección 13: Nuestro marco de trabajo de DCC Parte 2: Identificando los determinantes y los Puentes a las Actividades

Objetivos basados en logros

Al finalizar la lección los/as participantes habrán:

- Revisado el set de datos del Análisis de Barreras o del estudio Hacedor /No-Hacedor
- Identificado las Determinantes más importantes del Comportamiento y el Grupo Prioritario
- Identificado el Grupo(s) de Influencia
- Escrito tres o cuatro Puentes a las Actividades prioritarios para el marco de trabajo Diseñando para el Cambio de Comportamientos (DCC) relacionados con las Determinantes
- Revisado los marcos de trabajo DCC de sus compañeros y proporcionado retroalimentación constructiva.

Tiempo

1 hora

Materiales

- Los marcos de trabajo DCC sema-completos de cada grupo, tal como está escrito en la lección 3, Hoja de trabajo 1: Marco de trabajo DCC en Blanco, y copias extra en blanco
- Sets de datos para cada grupo (ver las notas para el facilitador) Lección 11, Hoja de trabajo 2: Ejemplos de sets de datos para el Análisis de Barrera
- Lección 13, Hoja de trabajo 1: Instrucciones para Identificar Determinantes y Puentes a las Actividades
- Lección 7, Hojas de trabajo 1: Determinantes importantes que influyen en el Comportamiento
- Lección 13, Rotafolio 1: Cómo dar retroalimentación constructiva
- Versión del Rotafolio de los marcos DCC de cada grupo pegadas a la pared
- Lección 13 Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para proporcionar retroalimentación Constructiva
- Papel y marcadores para proporcionar retroalimentación constructiva.

Notas para el facilitador

Para que los grupos de trabajo identifiquen Determinantes y Puentes a las Actividades, deberá desarrollar ejemplos de set de datos, uno para cada grupo, utilizando el Comportamiento que seleccionaron en la **Lección 6**. Vea la **Lección 11, Hoja de trabajo 2: Ejemplo de sets de datos para el Análisis de Barreras** para tener muestra de cómo hacer esto, considerar siempre que no es imperativo incluir el número de respuestas; con los porcentajes es suficiente.

Pasos

1. Pedir a los participantes que se integren en los grupos que se les asignaron anteriormente en la **Lección 6** para crear sus marcos de trabajo DCC.
2. Reparta los datos que han sido preparados con anticipación. Explicar a los participantes que esta es información sobre su Grupo Prioritario y mostrar los resultados de un estudio de Hacedor/No-Hacedor o de un Análisis de Barreras.

Nota: Si los participantes levantaron datos de un estudio de Hacedor/ No-Hacedor durante la práctica y el Comportamiento corresponde a uno de los marcos de trabajo de un grupo, este grupo debe usar estos datos reales para continuar desarrollando su marco de trabajo.

3. Distribuir la **lección 13, Hoja de trabajo 1: Instrucciones sobre cómo identificar las Determinantes y los Puentes a las Actividades**. La Hoja de trabajo contiene instrucciones para esta lección; leerlas en voz alta y responder cualquier pregunta. Hacer énfasis en que cada grupo de trabajo debe usar la base datos que se le proporcionó para identificar las Determinantes y los Puentes a las Actividades.
4. Permitir que los grupos trabajen en sus marcos de trabajo DCC. Circular por el salón para dar ayuda cuando se necesite.

Después de 50 minutos, repartir papel de rotafolio y marcadores a los grupos. Pedirles que escriban en rotafolio sus marcos de trabajo DCC y que los peguen en la pared junto con los sets de datos que utilizaron para identificar las determinantes.

Pedir a cada grupo que coloque una hoja para retroalimentación o sugerencias (con el número o nombre de su grupo) a la par de sus marcos de trabajo DCC o en una mesa cerca del marco. La hoja de sugerencias permanecerá al par de las diferentes hojas de rotafolio de cada grupo o en las mesas a mientras los grupos circulan por la habitación

5. Dar retroalimentación constructiva y hacer preguntas de retroalimentación
 - 5a. Revisar el proceso a seguir para dar retroalimentación constructiva (escrita y oral) refiriéndose a la **Lección 13, Rotafolio 1: Cómo dar retroalimentación constructiva**. Responder a las preguntas. Retroalimentación constructiva y formular preguntas de retroalimentación.
 - 5b. Revisar el proceso a seguir para dar retroalimentación constructiva (escrita y oral) refiriéndose a la **Lección 13, Rotafolio 1: Cómo dar retroalimentación constructiva**.
 - 5c. Hacer énfasis que al sugerencias, las oraciones empiezan con “¿Qué le parece si...?” o “¿qué tal si...?” Y, para concentrarse en lo positivo y evitar largas e innecesarias explicaciones, los que reciben la retroalimentación no deben justificar lo que hicieron o defender sus soluciones; solo deben decir: “gracias”.
 - 5d. Repartir la **Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para proporcionar retroalimentación constructiva** y pedirle a voluntarios que la lean. Decir a los participantes que deben tener en mente estas preguntas cuando piensen en la retroalimentación que van a dar. Responder las preguntas de los/as participantes.
6. Revisando los marcos de trabajo DCC
 - 6a. Pedir a cada grupo de trabajo que se tome de cuatro a cinco minutos en examinar cada uno de los marcos de trabajo DCC de cada grupo, tomando en consideración las preguntas en el **Rotafolio 2** y brindar retroalimentación escrita según los lineamientos en el **Rotafolio 1**.
 - 6b. Los facilitadores deben llevar el tiempo e indicarles a los grupos el momento en el que deben moverse al siguiente marco, asegurándose de que cada grupo revise todos los marcos.
 - 6c. Una vez los grupos han terminado de darse retroalimentación los unos a los otros, invitarlos a volver a sus propios marcos y leer lo que sus colegas comentaron. Pedir a unos cuantos voluntarios de diferentes grupos que compartan las sugerencias más útiles o que pidan aclaraciones sobre los comentarios

Lección 13, Hoja de trabajo I

Instrucciones para identificar los Determinantes y los Puentes a las Actividades

Su grupo de trabajo ha identificado un Comportamiento que promover en un solo Grupo Prioritario. Ahora trabajaran juntos para:

- Identificar la Determinante más importante relacionada a este Comportamiento y a este Grupo Prioritario utilizando la base de datos que se les dio (o de los datos reales que recogió durante la práctica)
- Proponer varios Puentes a las Actividades que ustedes consideran son los más importantes para ayudar a este grupo a adoptar este Comportamiento.
- Si las normas sociales fueron un determinante significativo, identifique el o los grupo(s) de influencia.

Los siguientes pasos le ayudaran a organizar su tiempo:

1. Revisar la información para su Comportamiento y Grupo Prioritario de la **lección 11, Hoja de trabajo I y el Rotafolio 1: Modelo de hoja de conteo de resultados del estudio Hacedor/No-Hacedor.**
2. Identificar las respuestas donde las brechas son de más de 15 puntos en porcentaje entre Hacedores y No-Hacedores. Para los grupos que están utilizando datos reales de la práctica, confirme los resultados revisando la **Hoja de tabulación del Análisis de Barreras**, si está disponible.
3. Identificar los dos o tres Determinantes más importantes y escribalas en su marco de trabajo DCC en la columna adecuada. Referirse a la **Lección 7, Hoja de trabajo I: Determinantes importantes que influyen en el comportamiento.**
4. Regresar a lo que aprendido en la **lección 12** sobre cómo escribir Puentes a las Actividades, escribir, en la columna correspondiente del marco de trabajo del grupo, por lo menos un Puente a Actividades para cada una de las Determinantes más importantes.



Lección 13, Rotafolio I

Cómo dar retroalimentación constructiva

Quienes ofrecen retroalimentación, inician sus comentarios con preguntas que empiezan así:

¿Qué le parece si...?

○

¿Qué pasaría si...?

Quienes reciben la retroalimentación, contestan con un:

¡Gracias!

Lección 13, Hoja de trabajo 2

Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva

Revisar el marco de trabajo de Diseñando para el Cambio de Comportamientos y responder estas dos preguntas:

- Del marco de trabajo, ¿Qué le parece bien?
- ¿Cómo podríamos mejorarlo?

Para responder a estas preguntas considere las siguientes dimensiones de cada decisión

Comportamiento

- ¿Qué tan bien definido está el Comportamiento?
- ¿Es lo suficientemente claro, con el debido detalle para ser medible?

Grupo Prioritario

- ¿Qué tan detallada y pertinente es la descripción del Grupo Prioritario?
- ¿Esta información ayuda a guiar la estrategia de cambios de Comportamiento?

Determinantes

- Los Determinantes más importantes ¿fueron seleccionados correctamente?
- ¿Los datos apoyan la selección de los Determinantes?

Puentes a las Actividades

- ¿Qué tanto se relacionan los Puentes a las Actividades con las Determinantes?
- ¿Son los Puentes a las Actividades diferentes de las actividades?
- ¿Le indican que se debe hacer con las Determinantes?

Lección 14: Seleccionando actividades programáticas

Objetivos basados en logros

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Realizado una lista de Actividades que los/as participantes están utilizando en sus programas para promover el cambio de comportamiento.
- Relacionado las Actividades con los Determinantes y con los Puentes de Actividades
- Examinado los criterios de selección de Actividades
- Criticado la selección de las actividades utilizando las herramientas que se han provisto.

Tiempo

1 hora 20 minutos

Materiales

- Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC
- Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones del DCC (resaltando la definición de Actividad)
- Lección 14, Rotafolio 1: Ejemplo de modelo para seleccionar actividades programáticas
- Lección 14. Rotafolio 2: Preguntas para discusión en grupo: ¿Cómo seleccionar las Actividades correctas?
- Lección 14, Hoja de trabajo 1: Criterios para ayudar en la selección de las Actividades apropiadas
- Lección 14 Hoja de trabajo 2: Relacionando Determinantes con Actividades

Pasos

I. Introducción

- Ia. Referirse nuevamente a la **Lección 3, Rotafolio 1: Marco de trabajo DCC**
Explicar que a continuación se discutirá cómo seleccionar las actividades más efectivas para trabajar los Puentes a las Actividades que se identificaron en el Análisis de Barreras o estudio de Hacedor/No-Hacedor (Investigación formativa).
- Ib. Pedir a los participantes que den una definición de “Actividad” en el contexto de la Estrategia de Cambio de Comportamiento. Escuchar las respuestas.

- 1c. Mostrar la definición de “Actividad” que está en la **Lección 3, Rotafolio 2: Las cinco decisiones del DCC**. Explicar que una Actividad es un conjunto de tareas que cuando se implementan juntas darán respuesta a los Puentes a las Actividades. Las actividades típicamente comienzan con un verbo de acción.
2. Expandiendo la lista de Actividades
 - 2a. Explicar que iniciarán a desarrollar el elemento del marco que requiere de mucha creatividad: las Actividades. Muchos de los presentes tienen una vasta experiencia en desarrollar e implementar diversas actividades, por lo que se les solicita que hagan una lluvia de ideas en grupos pequeños. Es del conocimiento de todos que en muchos programas es necesario realizar sesiones educativas con los grupos prioritarios, pero en esta ocasión pensarán en actividades que se puedan implementar además de esta. Preguntar: ¿Qué actividades ha utilizado antes o ha oído que se utilizan además de las sesiones educativas? Solicitarles que a continuación trabajen con sus grupos y hagan una lista de actividades diferentes a las de sesiones educativas.
 - 2b. Mostrar a los participantes la **Lección 14, Rotafolio 1: Ejemplo del modelo para seleccionar actividades programáticas**. Los grupos de trabajo escribirán en un rotafolio diferentes actividades. Evitar mencionar “capacitación” u otras actividades que sólo aumentan conocimiento. Pedir a los grupos que identifiquen y escriban en el rotafolio los Determinantes y Puentes a las Actividades a los que las Actividades se refieren.
 - 2c. Pedir a los/as participantes que coloquen su rotafolio en la pared. Después, solicitarles que caminen por la galería (alrededor del salón) para observar los trabajos de los grupos. A los 10 minutos, invitar a los participantes a hacer preguntas y a dar breves explicaciones adicionales sobre sus actividades.
3. ¿Por qué escogeríamos estos tipos de Actividades? Discusión en grupos
 - 3a. Preguntar a los participantes: ¿Qué criterios de selección utilizaron para escoger sus Actividades?
 - 3b. Decir a los participantes que ahora se distribuirán un par de documentos que podrán incluir algunos de los criterios que ya se habían tomado en cuenta, pero que también es posible que tengan criterios que no se habían considerado.
 - 3c. Distribuir la **lección 14, Hoja de trabajo 1: Criterios para ayudar en la selección de Actividades apropiadas** y la **Lección 14, Hoja de trabajo 2: Relacionando Determinantes con Actividades**. Pedir voluntarios para leer la **Lección 14, Rotafolio 2: Preguntas para la discusiones de los grupos de trabajo: ¿Cómo seleccionar las Actividades correctas?** Responder las preguntas de los participantes.

- 3d. Los/as participantes trabajarán por 25 minutos en sus grupos. Pedir a un voluntario de cada grupo que comparta sus observaciones sobre la utilidad de las hojas de trabajos y como respondieron a las preguntas del **Rotafolio 2**. Responda las preguntas de los participantes.

4. Cierre

- 4a. Finalizar la sesión apuntando que con frecuencia nos sentimos tentados a diseñar Actividades que se concentran en aumentar conocimientos o simplemente en hacer una lista de las ventajas de un Comportamiento, pero tenemos que tomar en cuenta que existen otras actividades pueden ser más adecuadas y más efectivas como catalizadoras de cambios a largo plazo. Esto dependerá en cuál de las Etapas de cambio se encuentren los individuos y en los Puentes a las Actividades.
- 4b. Animar a los/las participantes a utilizar sus hojas de trabajo cuando estén decidiendo que actividades realizar en el futuro. Esto les ayudará a asegurarse de enfocarse en los factores que influyen el cambio de Comportamiento

Lección 14, rotafolio 2

Preguntas para discusiones en grupo: ¿Cómo seleccionar las Actividades correctas?

Instrucciones

1. En su grupo pequeño, revisar **lección 14, Hoja de trabajo 1, Criterios para ayudarle a seleccionar las Actividades Correctas** y la **lección 14, Hoja de trabajo 2: Relacionando determinantes con Actividades**.
2. Seleccionar 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 los programas.
3. Con la ayuda de las siguientes preguntas, analizar la selección de esta actividad de acuerdo a los criterios que están en las dos hojas de trabajo.

Preguntas

1. ¿A 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 tener”? ¿A cuántas de las categorías de la lista “sería bueno tener” responde la actividad?
4. En base a la discusión de su grupo de trabajo, ¿seleccionaría la misma actividad? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?

Lección 14, Hoja de trabajo I

Criterios para ayudar a la selección de las Actividades

La siguiente lista de criterios está diseñada para ayudarle a llegar a un consenso sobre cuáles son las mejores actividades para trabajar los Puentes a las Actividades que seleccionaron. Posiblemente querrá añadir otros criterios a esta lista, dependiendo del contexto de su intervención para el Cambio de Comportamiento.

Debe tener

Para que su actividad sea exitosa, debe incluir estos tres criterios. Si la actividad que propone incluye los tres criterios, prosiga con la implementación. Sin embargo, si uno de los tres criterios falta, en mejor considerar otra Actividad.

1. Relevancia respecto a los Puentes a las Actividades:

La actividad responde directamente a los Puentes a las Actividades del Cambio de Comportamiento.

Por ejemplo, si un Puentes a las Actividades es “aumentar la accesibilidad a las semillas mejoradas” y la actividad se centra en el aumento de conocimientos sobre fertilizantes, el cambio de Comportamiento no ocurrirá porque la actividad no estaba dirigida a los Puentes a las Actividades.

2. Factibilidad:

La actividad se puede implementar dentro del contexto ecológico y geográfico de la mayoría del Grupo Prioritario.

Por ejemplo, reuniones diarias de agricultores o sus familias no son adecuadas en áreas con poblaciones muy dispersas; sería más factible tener reuniones mensuales.

3. Receptividad del Grupo Prioritario:

La actividad es apropiada dentro del contexto cultural y social.

Por ejemplo, una zona donde la mayor parte de la gente busca a los ancianos del pueblo para pedir consejos sobre agricultura, no tendría buenos resultados trabajar con extensionistas jóvenes que den los mensajes al Grupo Prioritario sobre técnicas agrícolas mejoradas.

Sería bueno tener

Para que la actividad tenga éxito, *sería bueno que tuviera* los siguientes criterios. No es necesario que llene todos estos criterios. Simplemente, escoja los criterios más importantes dentro de su contexto.

4. **Costo - efectividad**

La actividad produce resultados óptimos para la cantidad de dinero que se invierte. Cuando es necesario escoger entre múltiples actividades, se debe elegir la actividad que con la que se obtenga los resultados con la menor cantidad de inversión.

5. **Alcance, equidad, cobertura**

La actividad alcanza una gran proporción de beneficiarios de forma equitativa.

Seleccionar una actividad que tenga el potencial de llegar a un gran número de beneficiarios, incluyendo a los más vulnerables.

6. **Sistemas de entrega**

La Actividad utiliza una infraestructura funcional.

Por ejemplo, los extensionistas de conservación, que tienen experiencia y se han ganado la confianza de la comunidad en la entrega de mensajes en torno a la agricultura mejorada y la gestión de los recursos, podrían ser un sistema valioso para la promoción de semillas mejoradas y herramientas de cultivo mejoradas.

7. **Políticas del gobierno (Ministerio)**

La Actividad se coordina con el Ministerio rector del área y el programa a implementar.

Si la actividad no es favorecida por el ambiente actual de la política, es importante incidir por un cambio de política antes de la implementación.

8. **Enfoque en múltiples Puentes a las Actividades**

Una actividad responde a varios determinantes del CC.

Por ejemplo una demostración de cómo hacer carbón de residuos sólidos (estiércol de vaca, suelo, papeles, trozos de madera, aserrín, cáscaras de cereales) puede dar a las madres las habilidades y la auto-eficiencia para preparar carbón barato para combustible. Así también se aprovecha para presentar posibles Actividades que puede hacerse por el tiempo que se ahorran en ir a recoger leña (actividades que generan ingresos, por ejemplo). De esta forma, dirigimos las actividades hacia los Determinantes de: acceso, consecuencias positivas percibidas, la autoeficacia percibida y la eficacia de la acción. (Los desechos sólidos carbón son una fuente viable de combustible para aquellos que no pueden permitirse estufas eficientes u otro carbón tradicional).

9. Capacidad organizacional

La Organización no Gubernamental (ONG) o la comunidad tienen la capacidad de implementar la Actividad.

Por ejemplo, la construcción de sitios para el lavado de manos junto a letrinas para garantizar lavado de manos después de defecar no puede ser eficaz si la Comunidad o las ONG no tienen la capacidad para mantener el suministro de agua.

10. Recursos disponibles

Los recursos humanos y materiales que son necesarios para ser efectivos, están disponibles en el área.

Por ejemplo, utilizar mensajes de radio para informar a la gente el lugar donde puede cambiar sus mallas viejas por mallas de 3 pulgadas, no sería aconsejable en zonas donde pocas personas tienen acceso a radios.

11. Escalable

La actividad puede escalar, manteniéndose costo-efectiva.

Por ejemplo, si una ONG tiene una red de vigilantes de vida silvestre y el gobierno se ha comprometido a poner personal en los parques nacionales y llevar a cabo discusiones de grupo con los dirigentes tradicionales respecto a la protección de la vida silvestre, y las opciones de medios de vida alternativos, pueden trabajar juntos para conservar los corredores de vida silvestre.

Si una ONG tiene un grupo de trabajadores de gestión costera y los hoteles locales desean proteger la playa para el turismo, podría formar equipo para juntos proteger a las tortugas marinas durante la temporada de apareamiento. Como el hotel representa al sector empresarial, este tipo de asociación tiene el potencial de convertirse en una empresa en otras áreas. Los hoteles de la misma cadena también podrán interesarse en los atractivos de la vida silvestre que sus clientes desean ver protegidos.

12. Sostenibilidad

La Actividad contribuirá a hacer sostenible el cambio de comportamiento.

Por ejemplo, la distribución de los arbolitos frutales sin informar al Grupo Prioritario sobre el mantenimiento de las plántulas y/o sin abordar la percepción de consecuencias negativas de sembrar árboles, no conducirán al cuidado sostenido a largo plazo de las plántulas.

Lección 14, Hoja de trabajo 2

Uniendo los Determinantes con las Actividades¹³

Determinantes para Cambio de Comportamiento	Ejemplos de Actividades: Nutrición	Ejemplos de Actividades: Agricultura y Manejo de Recursos Naturales
<p>Acceso (Qué tan difícil es conseguir los materiales o servicios necesarios para el comportamiento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir herramientas para jardinería. • Conducir actividades para monitoreo y promoción de crecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir semillas mejoradas /fertilizante/ herramientas de jardinería y agricultura. • Persuadir a los negocios locales a que vendan semillas y suministros. • Agricultores voluntarios compran semilla de calidad al por mayor, la re-empacan y las venden a campesinos a precios razonables. • Reparar carreteras para mejorar el acceso a mercados.
<p>Normas sociales percibidas (la percepción de lo que las personas que son importantes para el individuo, piensen si debe o no adoptar el comportamiento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar y entrenar a curanderos tradicionales a reconocer los signos de la desnutrición y darle consejos de nutrición a las madres • Entrenar a las abuelas a hacer incidencia para Acciones Esenciales de Nutrición. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar grupos de campesinos modernos, los cuales accedan a probar nuevas técnicas. • Orientar a los ancianos de la comunidad y a las esposas de los campesinos sobre los beneficios de adoptar las nuevas prácticas. • Organizar ceremonias de premiación de parte de las autoridades locales por incrementar la producción, por nuevos cultivos o producto mejorado del Ganado.
<p>Consecuencias positivas y negativas percibidas. (Lo que la persona piensa que pasará, tanto positivas como negativas, como resultado de realizar el comportamiento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñar ejemplos de lactancia materna exclusiva en los infantes de las comunidades, que demuestren que no hay ningún peligro, sino que por lo contrario, los niños se enferman menos y ganan mejor peso. • Dar demostraciones a madres con niños de 6 a 11 meses de edad, de cómo cocinar alimentos con alto nivel de proteína, como huevos, para demostrar que los bebés pueden digerir los productos animales, al contrario de las creencias locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar visitas cruzadas con campesinos para que vean los resultados. • Establecer terrenos de demostración para enseñar las consecuencias de la nueva práctica. • Campesinos plantan nuevos productos o adoptan nuevas prácticas en una escala pequeña la primera vez para mitigar riesgos.

¹³ Para ahorrar espacio, se han omitido los Puentes a las Actividades en esta hoja de trabajo.

Determinantes para Cambio de Comportamiento	Ejemplos de Actividades: Nutrición	Ejemplos de Actividades: Agricultura y Manejo de Recursos Naturales
<p>Recordatorios para la acción. (Si la persona puede o no recordar hacer el comportamiento o los pasos que llevan a él).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amarrar jabón con una pita a la par del tipi-tap (lavamanos) para recordarle a las personas que se laven las manos con jabón. • Crear una ayuda visual, mostrando cuántas comidas por día deben comer los niños de acuerdo con su edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear una ayuda a la memoria, mostrando la distancia entre las filas plantadas. • Visitas de extensionistas, para recordar a los campesinos acerca de los siguientes pasos:
<p>Severidad percibida. (La creencia de que el problema es serio).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pedirle a las madres que cuenten el número de niños desnutridos que hayan tenido diarrea el mes pasado, y que lo comparen con el número de niños bien nutridos que hayan tenido diarrea el mes pasado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Caminar alrededor de la comunidad para identificar la cantidad de tierra que ha erosionado durante los últimos 5 años y ya no se puede cultivar en ella. • Analizar el periodo cuando el hambre se incrementa.
<p>Susceptibilidad/riesgo percibido. (La percepción de la persona de cuan vulnerable es hacia el problema).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir monitoreo de crecimiento en la comunidad, para determinar el porcentaje de niños que están desnutridos en esa comunidad. Compartir los resultados con los padres y las madres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar una discusión con campesinos y pastores ancianos para recordarles a los campesinos jóvenes acerca de los cambios negativos que han ocurrido la última década, y cómo prácticamente ningún comunitario ha podido evitar el problema.
<p>Voluntad divina percibida. (La creencia de la persona de que es voluntad de Dios o los dioses que ella tenga el problema, que lo supere o que adopte el comportamiento).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con líderes religiosos para ganar aliados en el tema de alimentación equitativa sin importar que sean hombres o mujeres. • Preparar borradores de sermones para líderes religiosos sobre la importancia de que las mujeres embarazadas coman bien, aún en prácticas de ayuno masivo por motivos religiosos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenar a líderes religiosos, para ayudar a que los campesinos se den cuenta que las prácticas de rotar los cultivos, y dejar descansar la tierra están de acuerdo con las santas escrituras.
<p>Eficacia de la acción percibida. (La creencia de que la acción es efectiva y sí ataca al problema).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir una desviación positiva, ya que la mayoría de los niños ganarán dieta y cambiarán su comportamiento durante las primeras dos semanas de sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compare las cosechas que utilizaron semillas mejoradas y semillas tradicionales. • Compare cosechas que utilizaron el fertilizante nuevo con las que usaron fertilizante tradicional. • Compare las tierras que usan y las que no usan materiales orgánicos. Terrenos demostrativos enseñan que sistemas simples de

Determinantes para Cambio de Comportamiento	Ejemplos de Actividades: Nutrición	Ejemplos de Actividades: Agricultura y Manejo de Recursos Naturales
		irrigación hacen posible que se cultiven productos aún en épocas secas. <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar sistemas de Monitoreo y Evaluación para evaluar los resultados de las nuevas prácticas. Mostrar los resultados positivos de adoptar nuevas prácticas, por ejemplo la tasa de sobrevivencia del ganado después de haber sido vacunado.
Auto-eficacia percibida. (La creencia de un individuo de que puede o no hacer un compartimiento específico; si tienen las habilidades necesarias para realizarlo).	<ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de apoyo de lactancia materna, donde las madres se ayuden entre sí para superar dificultades de la lactancia materna. • Conducir una desviación positiva para enseñarle a las madres técnicas activas de alimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar y proveer prácticas interactivas para aplicar las nuevas destrezas, como plantar árboles e instalar un sistema de irrigación.
Políticas. (Leyes y regulaciones que afectan el comportamiento y el acceso a productos y servicios)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con los ministros y grupos locales de consumidores para incidir en que existan estándares de fortificación a los alimentos; por ejemplo, cocinar con aceite con vitamina A, harina de hierro, zinc y vitaminas B. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener controles y regulaciones a los pesticidas para limitar la importación de productos de contrabando. • Desarrollar reglas para la circulación de animales para prevenir el contagio de enfermedades. • Promover políticas que favorecen el mercadeo de los productos locales.
Cultura.	<ul style="list-style-type: none"> • Escribir una historia acerca de una abuela que apoye la lactancia materna inmediata, a pesar de que esto no sea lo que ellos estaban acostumbrados a hacer. Usar la historia para generar discusión sobre cómo las costumbres han cambiado durante los años. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escribir una historia sobre un campesino anciano, que apoya el uso de pesticidas modernos, aunque esto no sea lo que ellos acostumbran. Usar la historia para generar discusión sobre cómo las costumbres han cambiado durante los años.

Lección 15: Uniendo mensajes a las Determinantes

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección, los participantes habrán:

- Analizado la fuente y la efectividad de los mensajes actuales.
- Reconocido que los mensajes que se hacen con base en los Determinantes son los más efectivos.
- Practicado desarrollar mensajes basados en los Determinantes.

Tiempo

1 hora

Materiales:

- Lección 15, Rotafolio 1: Ejemplo de un mensaje basado en una Determinante.
- Lección 15, Rotafolio 1: Unir el mensaje a la Determinante.
- Clave de respuestas a la lección 15, Hoja de trabajo 1 (ver Anexo 3).
- Ejemplo de pares de Comportamientos y Determinantes.

Pasos

I. Introducción:

- Ia. Decir a los participantes: “Ahora que ya casi hemos terminado el marco de trabajo DCC, tomaremos un tiempo para discutir los mensajes. Estoy seguro que, para este momento, ya todos están convencidos de que solamente el tener conocimiento no logrará el cambio de comportamiento. Sin embargo, la mayoría de los mensajes que usamos actualmente están diseñados para compartir información con los beneficiarios, que por lo regular hace referencia a las ventajas de hacer el comportamiento”.
- Ib. Solicitar a los/as participantes que compartan algunos ejemplos de los mensajes que usualmente miran o desarrollan en sus programas. Estos ejemplos pueden incluir: sembrar árboles, usar fertilizante para mejorar la cosecha, las familias pequeñas duermen mejor bajo una tela tratada con insecticida para evitar la malaria. Preguntar qué es lo que el contenido del mensaje usualmente transmite; si habla de la importancia de la práctica o de los beneficios del comportamiento.
- Ic. Preguntar a los/as participantes “¿Cuántos de sus programas tienen estrategias de comunicación?”

Id. Decir a los participantes que, en referencia a lo anterior, ahora discutirán cómo se puede utilizar la investigación formativa que realizaron para desarrollar los mensajes basados en Determinantes.

2. Fuentes de los mensajes:

- 2a. Preguntar a los/as participantes “¿Cuáles son las fuentes de los mensajes que usualmente miran o usan en sus programa?” Las respuestas pueden incluir: Situaciones de la vida cotidiana (<http://www.factsforlifeglobal.org/>), el Ministerio de Salud, Ministerio de Agricultura o Ministerio de Recursos Naturales.
- 2b. Preguntar a los/as participantes “¿Para qué están diseñados estos mensajes?” Las respuestas deben incluir: Son directivos en referencia a lo que se debe de hacer, y están diseñados para informar a la gente sobre la importancia o los beneficios de hacer algo.
- 2c. Preguntar a los/as participantes: “Ahora que ya conocen acerca de los Determinantes y los Puentes a las Actividades, ¿qué tan efectivos creen que es usar solamente este tipo de mensajes?” Las respuestas deben incluir: No muy efectivos o limitados.
- 2d. Preguntar a los participantes: “¿A qué fase del cambio son dirigidos estos mensajes? La respuesta debe ser: Pre-conciencia, usualmente.
- 2e. Terminar, preguntándole a los/as participantes “¿Ustedes consideran que este tipo de mensajes podrán promover el cambio de comportamiento por sí solos?” La respuesta debe ser: NO.

3. Nueva fuente de mensajes:

- 3a. Preguntar a los participantes, “Ya que hemos concluido que el tipo de mensajes que vimos anteriormente no resultan en un cambio de comportamiento, ¿cómo creen que podemos usar los resultados de la investigación formativa para desarrollar mensajes más efectivos? Las respuestas deben incluir: Basando los mensajes en los Determinantes y los Puentes a las Actividades.

Nota: Si solamente condujo un ejemplo del estudio de Hacedor/No Hacedor o Análisis de Barreras como parte del entrenamiento, preguntar a los/as participantes ¿cómo influenciarían estos resultados a los mensajes que podrían crear para promover el comportamiento?

- 3b. Dar un ejemplo al unir una Determinante con un Comportamiento. Enseñar la **Lección 15, Rotafolio 1: Ejemplo de un Comportamiento con base en una Determinante** que dice: “Madres, ¡todas las madres tienen suficiente leche para darle a sus bebés lactancia materna exclusiva por seis meses! Aliméntense bien y vean crecer a su bebé.” Preguntar a los/as participantes ¿a cuál

Determinante se refiere este mensaje? La respuesta es: auto-eficacia (habilidades) percibida.

4. Cualidades de un mensaje efectivo:

4a. Explicar que un mensaje efectivo debe de enfocarse en los resultados significativos de la investigación formativa.

4b. Los mensajes deben de:

- Nombrar la audiencia específica a quien están dirigidos.
- Ser basados en la investigación formativa (Determinantes significativos y Puentes a las Actividades).
- Ser cortos.
- Usar un verbo imperativo.
- No ser muy literal (que no sea un mensaje que suene a prédica).
- No incluir información básica sobre las ventajas que la audiencia ya conoce (por ejemplo, no decir: “use tela tratada con insecticida para prevenir la malaria).

5. Unir el juego del mensaje.

5a. Distribuir la **lección 15, Hoja de trabajo 1: Unir el mensaje con la Determinante** y leer las instrucciones todos juntos. Dar aproximadamente 10 minutos para esta actividad.

5b. Ver las respuestas de los participantes con la **Clave para respuestas de la lección 15, Hoja de trabajo 1**, que se encuentra en el **Anexo 3**. Explicar que algunos mensajes pueden ser interpretados de diferentes formas.

6. **Actividad Opcional:** Diseñar mensajes con base en Determinantes:

6a. Integrar participantes en grupos pequeños de cuatro o cinco personas, y darle a cada grupo una Determinante y un Comportamiento relevante para sus programas. Por ejemplo:

- Normas sociales percibidas y lactancia materna exclusiva.
- Acceso y diversidad de dieta para niños de 9 meses de edad.
- Eficacia de la acción percibida y hacer corrales para aves (mantener a los pollos encerrados).

- Severidad percibida y siembra de árboles.
- 6b. Solicitar a cada grupo que escriba en un rotafolio un mensaje típico en asociado con ese tema o Comportamiento. Luego, ellos deberán diseñar un mensaje Nuevo que refleje la Determinante.
 - 6c. Pedirle a los grupos a poner su rotafolio en la pared. Luego invitarlos a caminar en el salón para ver los rotafolios de todos los grupos.
 7. Terminar esta lección enfatizando que la investigación formativa, los Determinantes y Puentes a las Actividades, deben de ser usados en nuestros mensajes y planes de comunicación para hacer más efectiva la promoción del Cambio de Comportamiento.

Lección 15, Hoja de trabajo I

Unir el mensaje a la Determinante

Instrucciones: Unir el mensaje con la Determinante, dibujando una línea desde la columna de la izquierda hacia el Determinante que mejor corresponda de la columna derecha.

Mensaje
1. ¡Mujeres embarazadas, ustedes sí pueden recordar tomar su tableta de hierro! ¡Comiencen su día con una dosis de hierro/folato!
2. ¡Mamás, no están solas! ¡Su propia mamá sabe que dar pecho es lo mejor!
3. ¡Mamás, todos los niños pequeños pueden padecer de ceguera nocturna! ¡Deles vitamina A!
4. ¡Padres de familia, la planificación familiar no es un pecado! Considere todas las opciones anticonceptivas que hay.
5. ¡Madres, que su buena salud no se haga agua! ¡Usted sí puede añadir la cantidad de líquidos adecuados a la comida de su niño!
6. ¡Niños, cepíllense los dientes dos veces al día y tengan la sonrisa más atractiva de su clase!
7. ¡Campesinos, mantengan a su familia saludable! ¡Siembren camotes de pulpa anaranjada y prevengan la ceguera nocturna!
8. ¡Madres, la diarrea les cuesta tiempo y dinero! ¡Usen siempre la letrina!
9. ¡Somos gente dinámica! Cambiemos con los tiempos y bebamos agua limpia del pozo.
10. ¡Hombres, continua siendo su peor enemigo! ¡Use siempre el codón!
11. ¡Padres, ya sabían? ¡La atención para la salud de los niños enfermos ahora es gratis! ¡Aproveche!
12. ¡Mamás, la vitamina A está disponible en su centro de salud más cercano!

Determinantes
A. Auto-eficacia percibida.
B. Consecuencias positivas percibidas.
C. Consecuencias negativas percibidas.
D. Normas sociales percibidas.
E. Recordatorios para la acción.
F. Eficacia de la acción percibida.
G. Cultura.
H. Acceso.
I. Políticas.
J. Susceptibilidad percibida (riesgos).
K. Voluntad divina percibida.
L. Severidad percibida.

Lección 16: Monitoreo de la estrategia de Cambio de Comportamiento¹⁴

Objetivos basados en logros:

Al finalizar esta lección, los/as participantes habrán:

- Identificado algunas herramientas que pueden utilizarse en el monitoreo de la implementación de la estrategia CC.
- Decidido cuál es la frecuencia adecuada para monitorear la estrategia de cambio de Comportamiento (distinguir entre *la estrategia de CC* y *el Comportamiento en sí*).
- Practicado a tomar decisiones basándose en la información que se levanta con el sistema de monitoreo de CC.

Tiempo

45 minutos

Materiales:

- Tarjetas con ejemplos de levantamiento de datos.
- Lección 16, Hoja de trabajo I: Indicadores de monitoreo para la Estrategia para el Cambio de Comportamiento.

Pasos

I. Introducción:

- 1a. Explicar a los/as participantes que de la misma forma en que se necesita un sistema para medir los otros aspectos de los proyectos de desarrollo comunitario, también es necesario monitorear el progreso de la Estrategia de Cambio de Comportamiento. Un sistema de monitoreo permite medir el avance de la implementación y la efectividad de la estrategia de CC. Es parte del sistema de monitoreo general, no un componente separado. Por lo que, en la medida posible, los diseñadores de proyectos deben utilizar herramientas para medir que ya existen, tales como encuestas anuales de Conocimiento, práctica y cobertura (KPC), así como Método de muestreo de pequeños lotes para asegurar la calidad (LQAS), los registros de extensionistas agrícolas, registros de las clínicas (para salud y nutrición).

¹⁴ A pesar de que el Monitoreo y Evaluación es importante para gerentes de programas, este tema no es tratado en este taller. Los autores de este manual han resumido este tema para presentar algunos conceptos clave.

2. Identificando herramientas de monitoreo.

2a. Integre a los/as participantes en grupos, reparta tres o cuatro tarjetas con ejemplos de herramientas para el levantamiento de datos.

2b. Ejemplos de herramientas además de KPC y LQAS:

- Para salud y nutrición: Registro de niños (tasas de inmunización), tarjeta de crecimiento, entrevistas de salida (Percepción y calidad real de servicio), lista de asistencia a los grupos de apoyo, registros de los puestos de salud (nacimientos institucionales, registros prenatales), formularios de supervisión, informes de autopsias orales, encuestas de poblaciones (educación a través de medios masivos), actas de reuniones, listas de mejoramiento de calidad y verificación.
- Para agricultura y recursos naturales: Registros de ventas de materia prima (Por Ej., fertilizantes, pesticidas) listas de observaciones de campo, informes de distribución, inventarios, disponibilidad de mercado de ciertos productos, formas de supervisión, listas de asistencia de Escuelas de Agricultores, encuestas de población de la comunicación masiva, actas de reuniones, listas de verificación de calidad del Trabajador de Desarrollo Comunitario. Ver: [www.caregroupinfo.org/docs/CDW_Practice_promotionqivc\(English\).doc](http://www.caregroupinfo.org/docs/CDW_Practice_promotionqivc(English).doc).

2c. Pedir a los miembros de los grupos que discutan sobre cómo pueden utilizarse estas herramientas para medir la implementación y/o efectividad de la estrategia CC.

2d. Pedir a cada grupo que presente una o dos herramientas (evitar la repetición) y que describan cómo podría utilizarse la herramienta(s).

3. Frecuencia del monitoreo:

3a. Preguntar: “¿Es necesario monitorear todos los Comportamientos, actividades, resultados y otros aspectos de la estrategia CC con la misma frecuencia?” La respuesta debe ser “no”. Preguntar: “¿Por qué, no?”

3b. Preguntar: “¿Qué factores influyen en la frecuencia de las actividades de monitoreo?” Haga una lluvia de ideas con el grupo y escribalas en un rotafolio. Las repuestas podrían incluir: correspondencia con todo el sistema de monitoreo del proyecto, la frecuencia de la actividad planeada, grado de dificultad del Comportamiento por cambiar, y la disponibilidad de personal.

4. Indicadores de monitoreo para la estrategia para Cambio de Comportamiento:

- 4a. Explicar el diagrama en la **Lección 16, Hoja de trabajo I: Monitoreo de indicadores de la Estrategia de Cambio de Comportamientos** y responda las preguntas/inquietudes de los/as participantes.
- 4b. Hacer énfasis en que si se está alcanzando al Grupo Prioritario, a los Grupos de Influencia y si están implementando las Actividades (ver los indicadores de resultados), pero el Comportamiento no está cambiando, los planificadores del programa deberán re-evaluar si la actividad que se seleccionó es la apropiada, y después re-evaluar los Puentes a las Actividades a través de la investigación de las Determinantes.
5. Resumir las tres ideas principales de Monitoreo y Evaluación: herramientas, frecuencia y decisiones basadas en datos. Contestar preguntas.

Lección 16, Hoja de trabajo I

Indicadores de Monitoreo para la Estrategia de Cambio de Comportamiento

Indicadores de población (Grupo Prioritario y grupo de influencia) son monitoreados por **un sistema de levantamiento rutinario de datos**. (Ej. Monitoreo).



Indicadores de Actividades (procesos y resultados) son monitoreados por un **sistema de levantamiento rutinario de datos o por encuestas ocasionales rápidas**.



Indicador del Comportamiento (resultado, probablemente un indicador del programa) se monitorea con la encuesta **KPC** y podría revisarse anualmente a través de un muestreo de **LQAS o en Sitios Centinelas**.

Si se está alcanzando al Grupo Prioritario, a los Grupos de Influencia y se están implementando las Actividades, **pero el Comportamiento no está cambiando**.



Primero, **re-evaluar si la actividad que se seleccionó es la apropiada**.



Después **re-evaluar los Puentes a las Actividades** a través de la investigación de las Determinantes.

Si se está alcanzando al Grupo Prioritario, a los Grupos de Influencia y se están implementando las Actividades y el Comportamiento sí está cambiando, no hay necesidad de monitorear o re-evaluar los Puentes a las Actividades.

Lección 17: Nuestro marco de trabajo DCC

Parte 3: Actividades Planificadas

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección, los/as participantes habrán:

- Repasado y revisado (si es necesario) las 4 primeras columnas de sus marcos de trabajo DCC.
- Seleccionado las actividades que responden a los Puentes a las Actividades de sus marcos de trabajo.
- Aplicado criterios de selección específicos antes de escoger cada actividad para su marco de trabajo.
- Descrito en detalle el contenido de sus actividades, de manera que la relación entre estas y los Puentes a las Actividades sea clara.
- Desarrollado una mezcla de actividades que en conjunto enfocan todos los Puentes a las Actividades.
- Opcional: Escrito indicadores para el Comportamiento, Grupo Prioritario y Actividades.
- Opcional: Escrito mensajes basados en las Determinantes.

Tiempo:

1 hora

Materiales:

- Los marcos medio completos de cada equipo.
- Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva.
- Lección 17, Hoja de trabajo 1: Instrucciones para planificar Actividades.

Pasos

I. Introducción:

Ia. Decir a los participantes que durante esta sesión se continuará con el desarrollo de los marcos de trabajo DCC, deben completar la columna titulada “Actividades”. Solicitarles que revisen el trabajo que han hecho hasta el momento y que determinen si es necesario hacer revisiones.

Ib. Referir a los/as participantes hacia la **Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva**. Darles

unos minutos para revisar sus marcos de trabajo DCC utilizando las preguntas como guía.

2. Planificando las Actividades:

- 2a. Distribuir la **lección 17, Hoja de trabajo 2: Instrucciones para planificar Actividades**. Revisarla con los/as participantes y aclarar las tareas. Los/las participantes analizarán los Puentes a las Actividades que identificaron en la **lección 13** y los trasladarán directamente al marco de trabajo DCC.
- 2b. Pedir a los/as participantes que identifiquen cuales son las actividades que consideran más apropiadas para responder a los Puentes a las Actividades, basándose en el análisis de los criterios de selección en las hojas de trabajos que se distribuyeron durante la sesión anterior.
- 2c. **Opcional:** Pedirle a los grupos más avanzados que escriban indicadores para el Comportamiento, el Grupo Prioritario y las Actividades; y anotar cualquier mensaje basado en las Determinantes apropiadas para la actividad.
- 2d. Explicar que tendrán 45 minutos para trabajar con sus equipos, planificar las actividades e incorporarlas en sus marcos de trabajo. Asegurarse de que los participantes mencionen las actividades que suceden, tanto a nivel individual y los hogares, como otras que suceden en la comunidad o a nivel institucional (Ej. Ministerios del gobierno).
- 2e. Una vez los marcos hayan sido terminados, pedirle a los participantes que peguen los rotafolios con sus marcos de trabajo o que entreguen los marcos de trabajo individuales, según sea el caso.



Lección 17, Hoja de trabajo I

Instrucciones para planificar Actividades

1. Revisar las Determinantes y Puentes a las Actividades que seleccionaron durante la **Lección 13** y el set de datos que utilizaron para decidir cuál usar.
2. Por cada Puente a las Actividades, seleccionar y hacer una breve descripción de la Actividad que implementará para reforzar los beneficios, remover o minimizar las barreras, o responder a un Puente a la Actividad.

Ejemplo:

Comportamiento	Puentes a Actividades	Actividades
<p>Pescadores meta utilizan letrinas de pozo todo el tiempo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar la percepción de que construir letrinas es simple. 2. Aumentar la percepción que mediante el uso de la letrina, su salud y el medio ambiente mejorará. 3. Aumentar el acceso a las letrinas de pozo. 4. Reforzar la imagen de que los buenos musulmanes no defecan en la playa o en otras áreas de belleza natural. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una demostración de la construcción de letrinas, mostrando que las aldeas pueden aprender fácilmente cómo hacer las letrinas. 2. Difundir programas de radio en donde los pescadores hablan sobre cómo tienen menos diarrea desde que comenzaron a usar letrinas, y lo felices que están con el aspecto de la playa. 2. Enseñar fotos de la playa de antes y después. 3. Contratar organizaciones locales de micro-finanzas para proporcionar a los pescadores que deciden construir letrinas; acceso preferencial a préstamos de interés bajo. 4. Dar guías para sermones a líderes musulmanes locales que utilizan pasajes del Corán (Ej. Sura 5:6) para promover la imagen de que un buen musulmán no defeca en la playa.

3. Asegúrese de que ha seleccionado una mezcla de actividades que:

- Alcancen a suficiente gente del Grupo Prioritario y los Grupos Influyentes.
- Hacen un llamado a la acción a todos los grupos.
- Aborden todos los Puentes a las Actividades.
- Minimicen las barreras al mismo tiempo que maximicen beneficios.
- Se complementen.
- Se ajusten al presupuesto.

Evaluación del quinto día (rotafolio u Hoja de trabajo)

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.

Dinámica de repaso:

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 13: Nuestros marcos de trabajo DCC Parte 2: Identificando las Determinantes y los Puentes a las Actividades

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 14: Seleccionando Actividades programáticas

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 15: Uniendo mensajes a las Determinantes

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 16: Monitoreo de la estrategia de Cambio de Comportamiento

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lección 17: Nuestros marcos de trabajo DCC Parte 3: Planificando Actividades (Indicadores y mensajes)

Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Neutral	Algo satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

Sugerencias para mejorar esta sesión:

Lo más útil de hoy:

Algo sobre lo que todavía estoy confundido/a:

Taller: día seis

Lección 18: Incorporando la retroalimentación final a los marcos de trabajo DCC

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección los/as participantes habrán:

- Finalizado la información en sus marcos de trabajo DCC.
- Revisado los marcos de trabajo DCC de sus compañeros.
- Dado retroalimentación constructiva sobre los marcos de trabajo DCC.
- Ofrecido sugerencias sobre cómo mejorar los marcos DCC de cada grupo utilizando una guía.

Tiempo:

1 hora

Materiales:

- El marco de trabajo DCC parcialmente terminado de cada grupo.
- Lección 13, Rotafolio 1: ¿Cómo dar retroalimentación constructiva?
- Lección 13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva.
- Papel y marcadores para retroalimentación constructiva.

Pasos

1. Introducción:
 - 1a. Pedir a los participantes que se sienten con sus grupos con quienes hicieron sus marcos de trabajo DCC.
 - 1b. Compartir el propósito de esta sesión y los objetivos específicos.
2. Finalizando el marco de trabajo DCC.
 - 2a. Pedir a los participantes que finalicen la información en sus marcos, incluyendo todas las sugerencias para mejorar que recibieron en la **Lección 17**.
 - 2b. Decir a los grupos que tendrán aproximadamente 15 minutos para completar sus marcos y pegarlos a la pared.
3. Proporcionando retroalimentación:
 - 3a. Mostrar al grupo la **Lección 13, Rotafolio 1: ¿Cómo dar retroalimentación constructiva?** Y pedirles que lean de nuevo la **Lección**

13, Hoja de trabajo 2: Preguntas de repaso para dar retroalimentación constructiva. Responder preguntas. Hacer hincapié en que, al dar sugerencias los participantes deben comenzar su oración con "¿Qué le parece si...?"... o "¿Qué tal si?.. Para concentrarse en los elementos positivos y evitar explicaciones innecesariamente largas.

- 3b. Pedir a cada grupo que revisen el marco de trabajo DCC de cada equipo y ofrezcan retroalimentación constructiva. Darles 20 minutos para que hagan el paseo por las galerías de rotafolios alrededor del salón.

Los facilitadores también deben circular y fijarse en los aspectos que se mencionan en la **lección 13, Hoja de trabajo 2** como Grupos Prioritarios y Comportamientos bien definidos; Puentes a las Actividades poco usuales y Actividades adecuadas.

- 3c. Después de caminar alrededor del salón, realizar una discusión sobre las conclusiones del grupo en referencia a las fortalezas de los marcos de trabajo y sugerencias para mejorarlos.

Lección 19: Desarrollando la estrategia programática con plan de implementación (Opcional)

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección, los/as participantes habrán:

- Revisado un ejemplo de estrategia CC.
- Discutido cómo transformar varios marcos de trabajo DCC en una estrategia programática sólida.

Tiempo:

1 hora

Materiales:

- Lección 22, Hoja de trabajo 1 – Ejemplo de estrategia CC con plan de implementación.

Pasos

I. Introducción:

Ia. Preguntar a los participantes:

- "¿Qué haría para integrar todos los marcos para diseñar una estrategia de programa?"
- "¿Qué información adicional tendría que agregar a los marcos de trabajo DCC para transformarlos en una estrategia más completa de programa?"
- "¿Cómo podría obtener esta información?"

2. Ejemplo de estrategia para Cambio de Comportamiento:

2a. Decir a los participantes que a continuación verán un modelo de estrategia. Distribuir la **lección 19, Hoja de trabajo 1: Ejemplo de un plan de implementación de la estrategia DCC**.

2b. Preguntar a los participantes: "¿Qué información adicional se incluye en el documento de la estrategia? ¿Dónde cree que el equipo del proyecto encontró esta información? ¿Qué información adicional siente que todavía deben agregar? ¿Dónde la obtendrán?"

- Resumir, diciendo: Una estrategia es el enfoque que toma en cuenta los tipos de grupos con quienes se trabajará, el ensamble y sinergia de Actividades.

- Por ejemplo, si se utiliza teatro comunitario para afrontar la barrera del miedo a los efectos secundarios de los métodos de planificación familiar, también puede utilizarse para reforzar otros mensajes clave, tales como nutrición y derechos de la mujer.
- Una estrategia consiste en una compilación de varias Actividades, cada una de las cuales está diseñada para derribar una barrera o reforzar un facilitador/motivador (minimizar las barreras y maximizar los beneficios). Esto solo puede ser determinado a través de la investigación. Una vez que se agregue información como las partes responsables, plazos, recursos, métodos de Monitoreo y Evaluación, indicadores, etc., la estrategia se habrá transformado en un plan de implementación”.

Lección 19, Hoja de trabajo I

Muestra del plan de implementación de la estrategia para Cambio de Comportamiento

Comportamiento: Lactancia materna exclusiva (LME)

Comportamiento	Grupo Prioritario	Puentes a las Actividades (con Determinantes)	Actividades (con implementadores)	Indicadores de Monitoreo y Evaluación	Tiempos				Habilidades/ conocimiento/ recursos o entrenamiento requeridos
					Q1	Q2	Q3	Q4	
Mujeres dando lactancia materna exclusiva a sus bebés cada vez que el bebé quiere mamar durante los primeros 6 meses de vida.	<p>Mujeres de 15 a 45 años, en especial mujeres embarazadas o madres de niños o niñas menores de 6 meses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solamente jóvenes de 16-20 años saben leer y escribir y muchas aún viven con sus padres. • Mujeres mayores son analfabetas. • La mayoría son agricultoras y vendedoras. • Hablan Swahili; • Muchas viven en comunidades remotas lejos del centro de salud. • Jóvenes tienen uno o dos hijos y las mayores tienen de 	Aumentar la percepción de las madres que la LME es muy efectiva para prevenir la diarrea y otras enfermedades, y asegura un sano crecimiento y desarrollo (Eficacia de la acción percibida).	I. Desviación positiva. Madres llevan a sus bebés sanos a los clubes de futuras mamás; discuten sobre LME, sus retos y cómo los resolvieron. Se enfocan en la efectividad de LME para evitar la diarrea, infecciones respiratorias y otras enfermedades; el calostro como la primera inmunización del bebé; lactancia materna como nutrición completa. LME es el mayor estímulo para el sano crecimiento y desarrollo cerebral. Entrenar a las madres	<ul style="list-style-type: none"> • Número de nuevos clubes establecidos por Supervisor de área cada tres meses (meta: 4 clubes/supervisor de área/año = 27 X 4 = 108/año). • Número de miembros por club (meta: 86 clubs con 8-10 miembros/año). • Número de reuniones mensuales en donde se discuten temas sobre LME y las mujeres reciben mensajes específicos para implementar y transmitir a otros 	X	X	X	X	•

Comportamiento	Grupo Prioritario	Puentes a las Actividades (con Determinantes)	Actividades (con implementadores)	Indicadores de Monitoreo y Evaluación	Tiempos				Habilidades/ conocimiento/ recursos o entrenamiento requeridos
					Q1	Q2	Q3	Q4	
	cinco a ocho niños; <ul style="list-style-type: none"> De bajo nivel económico. 		en la extracción de la leche.	(meta: 54 clubs/año).					
	Grupos de Influencia: <ul style="list-style-type: none"> Esposos o parejas. Suegras y madres. 	Aumentar la percepción de la madre de que todos están de acuerdo con que dé LME (Normas Sociales percibidas).	2. Formar un grupo de teatro para realizar actuaciones sobre temas principales de LME: todos están de acuerdo con la madre que quiere dar LME al bebé; ventajas de LME; retos y soluciones; como apoyar las madres que dan LME.	Número de actuaciones que incluyen mensajes clave sobre LME, seguidas por sesiones de preguntas y respuesta (Meta: 2 representaciones por trimestre por grupo).		X	X	X	
		Reforzar las percepción de las mujeres de que comiendo bien tendrán suficiente leche para dar LME (Auto-eficacia).	3. En el puesto de atención mensual, el supervisor de área presenta una madre que practica LME para que comparta su experiencia y los resultados de cómo aumentar su ingesta de nutrientes durante el embarazo y la lactancia (desviación positiva).	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones mensuales en puestos de atención en donde se dieron mensajes sobre LME a través de desviación positiva de madres lactantes (Meta: 6 puestos/año/lugar). 	X	X	X	X	Recursos necesarios: <ul style="list-style-type: none"> Hoja de trabajo ilustrada de mensajes clave sobre LME (Ver actividades)

Lección 20: Sesión de cierre y despedida

Objetivos basados en logros:

Al finalizar la lección, los/as participantes habrán:

- Evaluado el logro de sus expectativas.
- Evaluado su nivel de confort respecto a habilidades clave.
- Llegado a conclusiones sobre los resultados obtenidos por el grupo según el cuadro de confort.
- Descrito de forma breve el valor del taller para ellos y sus organizadores.
- Identificado los próximos pasos que tomarán para comenzar la aplicación de lo aprendido.
- Recibido reconocimiento por su participación en el taller.

Tiempo:

- 1 hora 15 minutos

Materiales:

- Evaluación para antes y después del taller (de la lección 1).
- Encuesta de proceso para después del taller.
- Rotafolio 1 del taller: Tabla de confort (de la lección 1).
- 6 etiquetas adhesivas redondas de colores por participante (si es posible utilice un color diferente al que utilizó el primer día).
- Diplomas de participación.
- Lista de contactos (si está disponible).
- Lección 20, Hoja de trabajo 1: Recursos para DCC.

Pasos

I. Revisión del taller:

- 1a. Explicar los objetivos de la lección y repartir el **cuestionario para antes y después del taller** (que se encuentra en la **lección 1**) y la **encuesta de proceso para después del taller** y las etiquetas de colores. Revisar todos los formularios y responder las preguntas. Explicar que escribir el nombre es necesario (o utilizar códigos consistentes) en la evaluación para después del taller.
- 1b. Explicar a los/as participantes que a medida que completen sus hojas de trabajo, deben de colocar las redondas en el **Rotafolio del Taller 1: Cuadro de confort**.

2. Compartiendo los resultados del taller y planes futuros.

2a. Solicitar a los/as participantes que compartan sus planes para usar el marco de trabajo DCC en el futuro.

Preguntar: Pensando en su propio proyecto y en sus limitaciones de personal, tiempo y recursos, ¿cuándo se ve a sí mismo y a sus colegas utilizando este marco de trabajo? Animar a los/las participantes a ser específicos, que no digan solamente: “durante el proceso general de planificación” sino que sean más específicos, por ejemplo: desarrollo de propuestas, encuesta de línea base, plan detallado de implementación, etc.

2b. Mientras los participantes comparten sus planes, uno de los facilitadores o un voluntario puede contar los resultados de la evaluación para después del taller y compartirlos con los/as participantes.

Nota: los facilitadores pueden pegar los resultados del Pre-test y Post-test uno al lado del otro para que se puedan comparar los resultados.

2c. Pedir a los participantes que nombren tres acciones que son relevantes de en este taller y que piensan implementar en los próximos 2 meses.

2d. ¿Quién estaría dispuesto a ser mentor de alguien más del grupo? ¿A quién gustaría tener un mentor?

A medida que los participantes levantan la mano, pedirles que formen parejas y tomen nota de sus nombres e información de contacto.

2e. Pedir a los/as participantes ponerse de pie a la par del **Rotafolio del Taller I: cuadro de confort** e invitarles a comentar sobre las diferencias de los niveles de confort en el taller.

Preguntar: ¿Les sorprendió algo? ¿Hubo algo que les decepcionó? ¿Por qué?

3. Cierre del taller

3a. Repartir los diplomas y felicitar a los participantes. Distribuir las listas de contactos y cualquier otro material adicional, incluyendo la **Lección 20, Hoja de trabajo I: Recursos para DCC**.

Encuesta de proceso para después del taller

1. Por favor marque el cuadro que mejor refleja su opinión

Proceso del taller y facilitador	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Los objetivos del taller se expresaron con claridad.				
El taller se presentó en forma organizada y en forma interesante.				
El taller fue relevante a mi trabajo.				
E/la facilitador/a mostró comprensión a mis sugerencias, necesidades y preocupaciones.				
Todos los miembros del grupo fueron animados a participar.				
En este taller adquiriré nuevas habilidades que puedo aplicar directamente en mi trabajo.				
Estoy satisfecho/a con la calidad de materiales que se distribuyeron en el taller.				

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

- Muy satisfecho/a
- Algo satisfecho/a
- Algo insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

3. ¿Hasta qué punto espera usted que el taller haga una diferencia en la forma en que diseña, implementa, y/o evalúa los proyectos de Cambio de Comportamiento?

- Sin diferencia
- Alguna diferencia
- Diferencia sustancial

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

Para nada

Algo

Completamente

No lo sé

5. ¿Qué fue lo que más le gusto del taller?

6. ¿Le recomendaría el taller a un colega?

Sí

Sí, según las circunstancias (especificar):

No

¿Por qué? ○ ¿por qué, no?

Comentarios adicionales:

Lección 20, Hoja de trabajo I

Recursos de DCC

- Noticias del *Food Security and Nutrition Network* (boletín informativo): bit.ly/fsnnetworknews
- *Food Security and Nutrition Network Social and behavior change (SBC) Task Force* Listserv: Suscribirse al email info.fsn.network@gmail.com
- Página web del *Food Security and Nutrition Network*: www.fsnnetwork.org
- Autores del manual DCC
 - Tom Davis (Tom.Davis@fh.org)
 - Mary DeCoster (mdecoster@fh.org)
 - Bonnie Kittle (bonnieleekittle@hotmail.com)
 - Judiann McNulty (judiannmc@yahoo.com)
 - Linda Morales (lmorales_sd@hotmail.com)
- Actualizaciones técnicas del grupo de trabajo *CORE Group SBC*: <http://www.coregroup.org/our-technical-work/working-groups/social-and-behavior-change>.
- *CORE Group SBC Working Group Listserv* agregarse a la página web de arriba
- Guía práctica para conducir un Análisis de Barreras (2013). [Http://www.coregroup.org/resources/404-a-practical-guide-to-conducting-a-barrier-analysis](http://www.coregroup.org/resources/404-a-practical-guide-to-conducting-a-barrier-analysis)
- Cuestionario del Análisis de Barreras Genérico [Http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Sample_Questionnaire_\(Generic,7Oct_2013\).docx](http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Sample_Questionnaire_(Generic,7Oct_2013).docx)
- Manual de Análisis de Barreras: http://www.caregroupinfo.org/docs/BA_Survey_Practical_Guide.docx
- Presentación narrada del Análisis de Barreras: <http://caregroupinfo.org/vids/bavid/player.html>
- Otras presentaciones narradas de Cambios de Comportamiento: <http://www.caregroupinfo.org/blog/narrated-presentations-on-care-groups-and-care-group-tools>

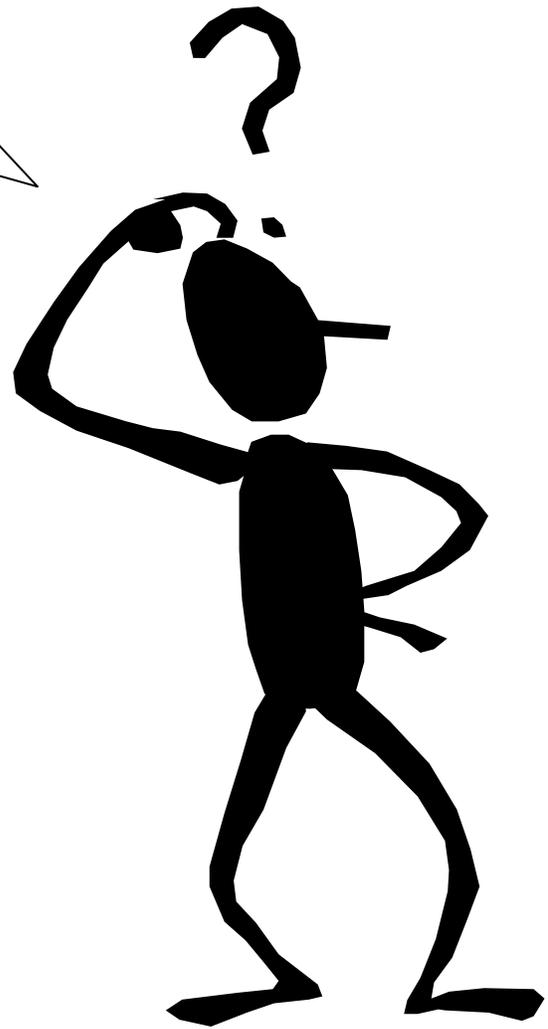
Anexos

Anexo 1. Juego del proceso del cambio planificado

Los siguientes textos y caricaturas son tres sets de hojas para realizar el Juego del proceso de cambio planificado para la **Lección 2. Introducción al Cambio de Comportamientos: Nuestros roles en el proceso de cambio planificado**: Los pasos para lograr el cambio, el que va a cambiar y el agente de cambio. Los sets se proporcionan en el orden final que los participantes deben colocarlos. Cuando los facilitadores se estén preparando para el juego, deben combinar las hojas para dar cada set por separado a los participantes (deben de estar en desorden).

**Identificar el
problema.**

¡Yo no veo ni un
problema ahí!

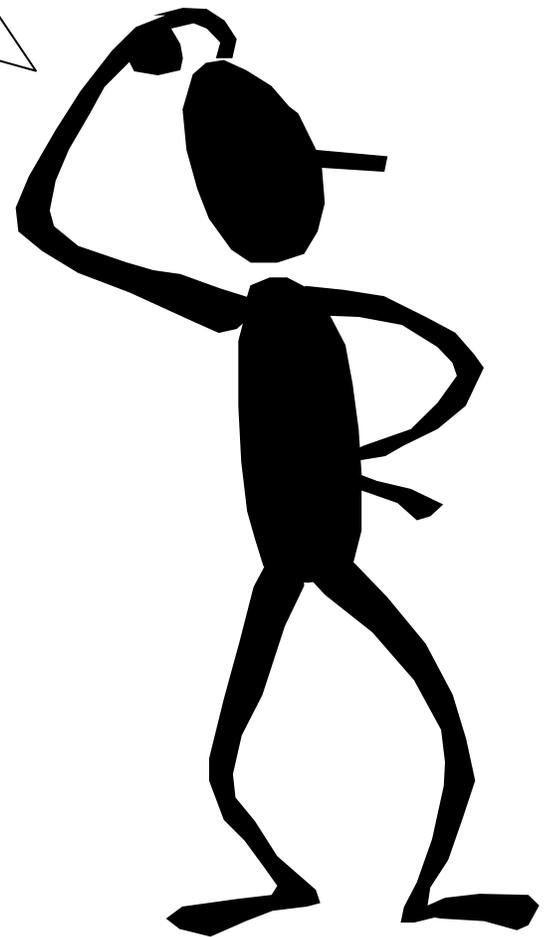




Facilitaré una actividad
que ayude a los
participantes a identificar
el problema.

**Estudiar las
alternativas y buscar
más información.**

Podría ser que exista
un problema, pero
necesito más
información y opciones.





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

**Obtenga nuevas
destrezas y acceso a
más recursos y
apoyo.**

Estoy listo/a para un cambio en mi vida, pero hay muchos obstáculos.



Falta de apoyo social.

Escasez de recursos.

Miedo al fracaso y al conflicto y valores.

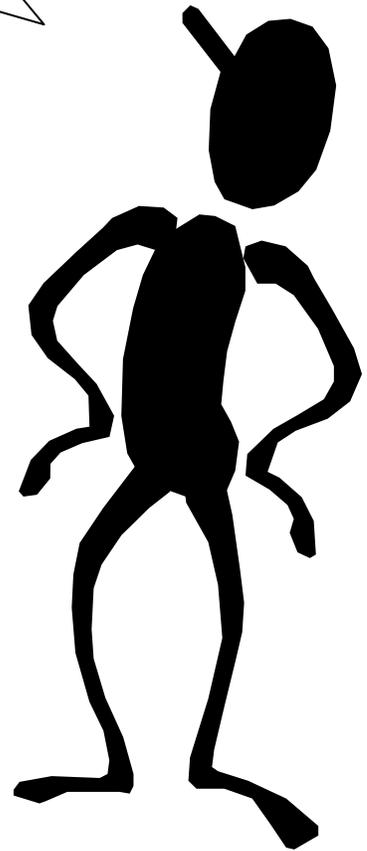




Facilitaré una actividad que ayude a los participantes a identificar cómo vencer obstáculos y organizar el acceso a los recursos.

**Ensaye la nueva
práctica.**

Estoy ensayando la nueva
práctica, pero no estoy
completamente seguro/a
de los resultados.





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

**Reflexione y
refuerce la nueva
práctica.**

Con el apoyo y ánimos
que recibo de mi familia y
comunidad, ¡sí puedo
tener éxito!

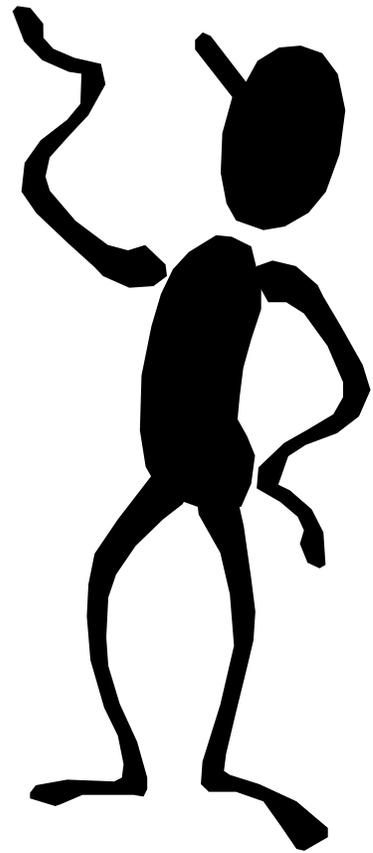




Es necesario contar con
refuerzos y apoyo para que
el cambio sea permanente.

**Continúe la
práctica con
ayuda.**

Necesito seguir
intentándolo, hasta que el
cambio se convierta en
hábito. ¡Yo creo en el
cambio!

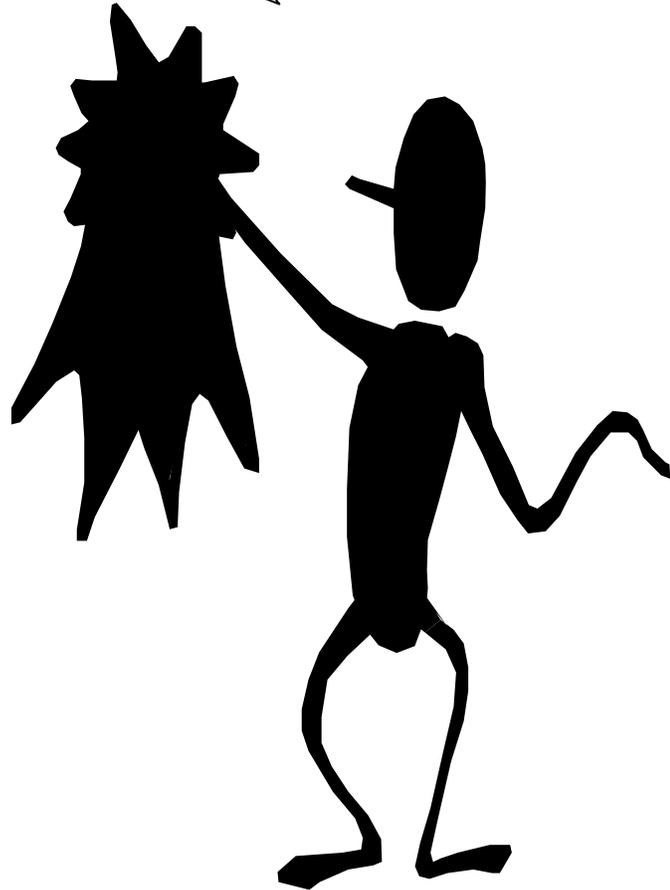




Monitoree el cambio,
para proveer la
información y ayuda
que se necesite.

**Celebrar
los triunfos.**

¡Sí puedo hacerlo!





Reconozca y celebre el
éxito de un cambio
positivo de
comportamiento.

Anexo 2. Terminología clave

Teoría del comportamiento

Término	Definición
Actividades.	Son las tareas que los implementadores del programa planifican, organizan y/o realizan con el Grupo Prioritario o influyente para lograr algo; por ejemplo, organizar reuniones de Grupos de Agricultores o de grupos de madres; realizar ferias de salud para la prevención de la malaria; hacer demostraciones de irrigación, brindar sesiones de consejería; hacer demostraciones de cómo hacer sales de rehidratación oral. Las actividades deben seleccionarse para responder directamente a los Puentes a las Actividades, en otras palabras, para reducir las barreras más fuertes e incrementar los facilitadores más poderosos (ver Puentes a las Actividades).
Actividades para la Comunicación para el Cambio de Comportamiento (CCC).	Actividades de comunicación que se diseñan para trabajar los Puentes a las Actividades y las Determinantes del Cambio de Comportamiento, por medio de la reducción de barreras clave e incremento de los facilitadores. Actividades para CCC son solamente necesarias cuando la mayoría del Grupo Prioritario tiene conocimientos limitados sobre el Comportamiento. Realizar solamente actividades de CCC, generalmente no produce el cambio del Comportamiento.
Barrera.	Es una determinante que impide que una persona efectúe un Comportamiento. (ver <i>Determinantes</i>).
Beneficio.	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 celebridad.
Comportamiento.	Es una acción física que es específica, medible y se realiza en un tiempo y lugar específicos con una duración y frecuencia. Cambiar el conocimiento, creencias o actitudes hacia un Comportamiento, frecuentemente no es suficiente para cambiar el comportamiento o la acción que los individuos realizan.
Determinantes.	Categorías de elementos (sentimientos, creencias, barreras, facilitadores) dentro del entorno de las personas que le apoyan o impiden realizar el comportamiento. Ver lección 8, Hoja de trabajo 1, Algunos determinantes que influyen el Comportamiento para definiciones de algunos Determinantes comunes.
Educación en salud.	Una estrategia de programa en la cual el “experto” les transfiere conocimientos y destrezas relacionadas con logros de salud específicos a los/as participantes del programa. La connotación de esta frase ha llegado a convertirse en un proceso jerárquico y vertical en el cual los/as participantes son “recipientes” pasivos que los “expertos” deben llenar. El término “promoción de salud” es más adecuado.
Énfasis, comportamiento clave o prioritario.	Comportamientos específicos que promueven un programa para obtener los objetivos del proyecto. Debe probarse empíricamente que tienen impacto directo y positivo en la salud y bienestar de los/as participantes del programa o su productividad (Ej., aumento en la producción). También debe ser factible que los/as participantes del programa los realicen, en términos de aceptabilidad social, dinero, tiempo, destrezas y otros recursos.

Término	Definición
Estrategias para Cambio de Comportamiento o Enfoques Basados en Comportamiento.	<p>Estrategias (o enfoques) programáticas en las cuales todas las actividades del programa, no solo las actividades de comunicación, se diseñan con el propósito de reducir barreras clave (priorizadas), e incrementar los facilitadores clave para empoderar a los miembros del Grupo Prioritario para que adopten Comportamientos positivos. Este enfoque está dirigido a trabajar temas como infraestructuras, barreras o motivadores económicos y otras Determinantes adicionales a los conocimientos y actitudes.</p> <p>El marco de trabajo DCC es una herramienta para diseñar estrategias CC; exhorta a los planificadores de programas a considerar el rango completo de las opciones o actividades que con frecuencia se necesitan para que el cambio se efectúe. Idealmente, los/as participantes del programa se integren a la toma de las cinco decisiones que forman parte del marco de trabajo DCC.</p>
Facilitador o Motivador.	Determinantes que ayudan a las personas a realizar el Comportamiento. (ver <i>Determinantes</i>).
Factor clave.	Este término fue remplazado por: Puentes a las Actividades.
Grupo Prioritario.	El grupo de personas que realiza los Comportamientos positivos que se promueven a través de un programa, o el grupo de personas que se aseguran que el Comportamiento sea practicado por un menor. Grupos Prioritarios pueden ser quienes tienen ciertas características demográficas (Ej., edad, género, nivel de educación), aquellos que son más afectados por alguna condición (Ej., VIH/SIDA, pobreza), o aquellos que están en riesgo de tener algún resultado negativo de salud (Ej., niños y niñas menores de 5 años, mujeres embarazadas, jóvenes que no asisten a la escuela). En programas de supervivencia de niños, el Grupo Prioritario suele consistir en madres o cuidadores de niños y niñas menores de 5 años.
Grupos de Influencia.	Estos son los grupos de personas identificados por el Grupo Prioritario, usualmente a través de la investigación formativa, que controla o influencia fuertemente al Grupo Prioritario a practicar o no el Comportamiento Ideal.
Información, educación y comunicación (IEC).	Estrategia en la cual el personal del programa y sus socios dialogan con los Grupos Prioritarios y de Influencia 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 en Salud. IEC por sí solo no cambiará el Comportamiento.
Marco de trabajo Diseñando para Cambio de Comportamiento.	Es una herramienta para ayudar a los diseñadores de programas de salud a tomar decisiones que les permitirán desarrollar una estrategia completa y efectiva de Cambio de Comportamiento, que tenga como resultado un aumento en la adopción de Comportamientos positivos entre los/as participantes del programa. Las cinco decisiones son Comportamiento, Grupos Prioritarios y Grupos de Influencia, Determinantes, Puentes a las Actividades y Actividades. El marco de trabajo DCC se construye en base al marco BEHAVE, desarrollado por la Academia de Educación para el Desarrollo.

Término	Definición
Mercadeo social.	Una estrategia en la cual las técnicas de mercadeo comercial se utilizan para promover Comportamientos en los grupos Prioritarios y de Influencia.
Práctica (comportamiento) ideal.	El Comportamiento, o serie de Comportamientos, que de acuerdo a la presente evidencia tendría el mayor impacto en un resultado si fuera realizado por el Grupo Prioritario (ver <i>Grupo Prioritario</i>).
Práctica actual.	El Comportamiento o serie de Comportamientos que practica el Grupo Prioritario en determinado momento que se relaciona con un resultado. La práctica actual debería convertirse en la práctica ideal durante la vida del proyecto. (ver <i>Práctica Ideal</i>).
Práctica factible.	Comportamiento, o serie de Comportamientos, que el Grupo Prioritario puede hacer en un momento dado con el conocimiento existente, las destrezas, el tiempo 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. (Ver <i>Práctica Ideal</i> , <i>Práctica Actual</i>).
Principio de intercambio.	El beneficio que una persona obtiene de realizar un Comportamiento debe ser mayor que el costo que 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 <i>Beneficio</i>).
Puentes a las Actividades.	Basados en las respuestas dadas por el Grupo Prioritario durante la Investigación Formativa, los Puentes a las Actividades son descripciones específicas de lo que se debe hacer para tratar los problemas encontrados durante la investigación. El Puente a la Actividad usualmente inicia con un verbo imperativo (por ejemplo: incrementar, reforzar, mejorar) y, usualmente, propone el cambio de percepción del Grupo Prioritario. Los Puentes a las Actividades no se expresan en porcentajes.

Levantamiento de datos para decisiones programáticas

Término	Definición
Análisis Apreciativo.	<p>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”, no es un método de análisis apreciativo sino que está por su propia naturaleza sesgada para identificar brechas; en cuanto que una “evaluación de capacidades”, es un método de análisis apreciativo el cual dirige al equipo a identificar los recursos existentes así como también las brechas.</p> <p>El análisis 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.</p>

Término	Definición
Análisis de Barreras.	Método de investigación para identificar las Determinantes que tienen la posibilidad de impedir o facilitar que los Grupos Prioritarios realicen el Comportamiento clave que el proyecto promueve. Las respuestas de la encuesta de Hacedor/No-Hacedor se comparan y analizan. Ayuda a priorizar las barreras para que los diseñadores de programas puedan concentrar los recursos del proyecto en las más influyentes (<i>Ver también Barreras, Determinantes y estudio de Hacedor/No-hacedor.</i>)
Análisis situacional.	Este proceso de levantamiento de datos se realiza al principio del diseño del programa. El análisis situacional determina las características generales de la comunidad y de los problemas que se tratarán de resolver a través de programas específicos.
Confidencialidad.	Si un participante en una investigación está dando información al personal del programa que podría dañar al participante si la comunidad o el gobierno se entera, el personal del programa debe tomar todas las precauciones necesarias para asegurar que la información específica que se recogerá en la investigación no podrá ser relacionada a los participantes de la investigación. Esto puede hacerse asegurando la privacidad durante las entrevistas, utilizando nombres falsos en las anotaciones de la investigación y no reportando en los informes características que podrían identificar a los/as participantes (por ejemplo, citando a “un miembro prominente de la comunidad” en vez de “el jefe de la aldea”). 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.
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 asegurar que las voces de las personas más vulnerables de la comunidad se escuchen en el diseño o proceso de evaluación. Estos incluyen muchos métodos visuales, para que, tanto la gente analfabeta como la que sabe leer, puedan participar en la investigación. Métodos específicos incluyen discusiones en grupos focales, mapeo social, jerarquización de la riqueza, Diagramas de Venn, y análisis por muestreo de grupos.
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/as participantes a hablar unos con otros y regresa la conversación al tema central si es que se desvía demasiado. Este método es bueno para levantar información general sobre prácticas actuales, conocimientos, creencias y similitudes o diferencias que hay en la comunidad alrededor de un tema.
Encuesta.	Método de investigación utilizando un cuestionario enfocado en el 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, todos los 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 conglomerados de 30 y Seguridad en la Calidad por Muestreo de Lotes (LQAS).

Término	Definición
Entrevista.	Método de investigación en el cual, en un ambiente privado, se hace preguntas a una persona sobre uno a más temas relacionados. Existen varias formas de entrevistas, entre las cuales están: a profundidad, a informantes clave y entrevistas individuales. Este método es útil para obtener información detallada sobre prácticas actuales y cuando el tema es delicado ya sea personal o políticamente.
Estudio de Desviación Positiva.	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, madres pobres con niños de 2 años saludables y bien nutridos en una comunidad en la que muchos de los niños de 2 años están enfermos y desnutridos, servirían como desviación positiva. Hablando y observando a estas madres que son “Desviación Positiva” los investigadores aprenden qué prácticas específicas son las que tienen mejores resultados para sus niños y así promueven estas prácticas a través del programa.
Estudio de Hacedor/No Hacedor.	Método de investigación que utiliza 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). Las preguntas que se utilizan son un sub-set del Análisis de Barreras. 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. (Ver Análisis de Barreras).
Evaluación de capacidades.	Método de investigación, por lo general enfocado a nivel de grupo, para determinar las fortalezas con que el grupo aporta al programa, 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 programa.
Evaluación de necesidades.	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 programa.
Investigación consultiva.	Un proceso de recolección de información utilizando cualquier método, durante cualquier fase del programa. El término “consultivo” implica que individuos y grupos de la comunidad son socios en el levantamiento y utilización de la información en vez de ser simplemente “sujetos” de la investigación.
Investigación Formativa.	Proceso de recolección de información, utilizando cualquier método, durante la fase inicial de un proyecto. La recolección de información durante la investigación formativa alimenta al diseño del programa, por ejemplo, ayudando a los diseñadores a contestar las cinco preguntas del marco de trabajo DCC.
Investigación operacional	Proceso de levantamiento de información que se planifica durante el curso del programa para probar determinado enfoque, estrategia, o tecnología. Puede tener objetivos independientes de los del programa.
Observación.	Método de investigación en el cual las prácticas actuales de los grupos prioritarios o

Término	Definición
	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. También pueden ser planificadas y específicas, tales como pedirle a una madre que les muestre a los investigadores la forma correcta de lavarse las manos y observarla.
Pruebas de prácticas mejoradas.	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 programa. Después de la prueba, los/as participantes de las pruebas de prácticas mejoradas se entrevistan para saber si pudieron realizar el Comportamiento en forma consistente, qué lo hizo más fácil o más difícil, qué beneficios percibieron por realizar el Comportamiento.

Anexo 3. Claves de respuestas

Clave de respuesta a la evaluación para antes y después del taller

- | | |
|------|-------|
| 1. C | 6. C |
| 2. C | 7. C |
| 3. C | 8. A |
| 4. A | 9. A |
| 5. C | 10. B |

Clave de respuesta para la lección 7, Hoja de trabajo 2

- | | |
|--|--|
| 1. Auto-eficacia/habilidades percibidas. | 15. Auto-eficacia/habilidades percibidas. |
| 2. Normas sociales percibidas. | 16. Normas sociales percibidas. |
| 3. Consecuencias negativas percibidas. | 17. Consecuencias negativas percibidas. |
| 4. Consecuencias negativas percibidas. | 18. Acceso. |
| 5. Acceso. | 19. Consecuencias positivas percibidas. |
| 6. Acceso (Consecuencias negativas percibidas también es aceptable). | 20. Acceso. |
| 7. Auto-eficacia/habilidades percibidas. | 21. Recordatorios para la acción. |
| 8. Auto-eficacia/habilidades percibidas. | 22. Auto-eficacia/habilidades percibidas. |
| 9. Recordatorios para la acción. | 23. Susceptibilidad percibida. |
| 10. Susceptibilidad percibida. | 24. Severidad percibida. |
| 11. Severidad percibida. | 25. Voluntad divina percibida. |
| 12. Voluntad divina percibida | 26. Políticas (Consecuencias negativas percibidas también es aceptable). |
| 13. Políticas. | 27. Cultura. |
| 14. Cultura. | |

Clave de respuesta para la lección 12, Hoja de trabajo 3

Respuestas de la Investigación Formativa	Determinante	Puente a la Actividad
1. No sé cómo plantar alrededor de la tierra.	Autoeficacia/Habilidades percibidas.	Aumentar la capacidad para sembrar al contorno del terreno.
2. Mi suegro me dijo que usar fertilizantes no compensa el dinero y esfuerzo. No quiero que él piense que soy tonto.	Normas sociales percibidas.	Aumentar la percepción de que el suegro aprueba el uso del fertilizante. Piensa que es una acción inteligente.
3. Si no quemo mis campos tendré más problemas de insectos el próximo año.	Consecuencias Negativas percibidas.	Disminuir la percepción que si no quema sus campos habrá más insectos el año que viene.
4. Es más probable que el viento derribe mi maíz si lo siembro en filas.	Consecuencias Negativas percibidas.	Disminuir la percepción de que el viento botará el maíz si lo siembra en filas.
5. No queremos utilizar la clínica porque fueron pesados conmigo la última vez que fui.	Acceso o Consecuencias Negativas percibidas.	Aumentar la percepción de que las enfermeras han aprendido a ser más amables con los pacientes.
6. Trabajar fuera de la casa hace difícil dar lactancia exclusiva a mi hijo.	Auto eficacia percibida.	Aumentar la capacidad de amamantar aun cuando está trabajando fuera de la casa.
7. ¡Odio desyerbar! No reconozco la diferencia entre las plantas.	Auto eficacia percibida.	Aumentar la habilidad de distinguir las hierbas de las otras plantas.
8. Iba a usar esa nueva variedad de yuca, pero olvidé la fecha de la distribución en la granja de investigación.	Claves para la Acción/ Recordatorios.	Aumentar la capacidad de recordar la fecha de la distribución.
9. Sólo los niños que nacen pequeños padecen desnutrición. Mi hijo era de buen tamaño, no tengo que preocuparme.	Susceptibilidad percibida.	Aumentar la percepción de que hasta los niños que tienen peso normal al nacer pueden desnutrirse.
10. Tengo mucha tierra fértil, así que si pierdo un poco no sería muy malo.	Susceptibilidad percibida.	Aumentar la percepción que aun cuando hay suficiente suelo fértil, fácilmente se podría erosionar en poco tiempo si no se toman medidas para prevenirlo.
11. La Biblia dice que no debemos dejar nuestras heces descubiertas, por lo que mi familia construyó una letrina.	Voluntad divina percibida.	Reforzar la percepción de que la Biblia está en favor de la construcción y uso de letrinas.

Respuestas de la Investigación Formativa	Determinante	Puente a la Actividad
12. Llevé a mi hijo a vacunarse la semana pasada, pero me dijeron que no pueden abrir un frasco de vacuna para un solo niño.	Políticas	Aumentar la capacidad de seguir la política con respecto a la vacunación infantil.
13. Es nuestra tradición quemar las tierras para limpiarlas y prepararlas para la siembra.	Cultura	Aumentar la percepción de que la cultura siempre está cambiando y algunas técnicas de siembra nuevas pueden ser útiles.
14. Es muy difícil tener sexo solo con mi esposa.	Auto-eficacia percibida.	Aumentar la capacidad de ser fiel. Aumentar la confianza en que es posible tener sexo con una sola pareja.
15. Mi marido quiere que este año siembre más cultivos que generen dinero que de los cultivos para el consumo del hogar.	Normas sociales percibidas.	Aumentar la percepción de que los esposos están en favor de sembrar más productos para el consumo que cosechas para la venta.
16. Usaría métodos de planificación familiar, pero dejaron de proporcionar el tipo que me gusta.	Acceso.	Aumentar la percepción de que hay otros tipos de anticonceptivos aceptables de donde escoger.
17. Este año quiero construir un silo mejorado para prevenir las ratas. Me comieron mucho el maíz el año pasado.	Consecuencias positivas percibidas.	Reforzar la percepción de que habrá menos pérdidas después de la cosecha si se guarda el grano en un silo.
18. Tener un buen doctor de animales cerca hizo mucho más fácil utilizar la tracción animal para arar mis campos.	Auto eficacia/habilidades percibida.	Reforzar la percepción que tener un veterinario cerca, hace más fácil utilizar animales para arar los campos.
19. He oído de que es una buena idea observar la respiración de mi hijo cuando tiene un resfriado, pero se me olvida.	Claves para la Acción/ Recordatorios percibidos.	Aumentar la capacidad de recordar los pasos para revisar si la respiración es muy rápida.
20. Lo intenté, y tomé demasiado tiempo y esfuerzo.	Consecuencias negativas percibidas.	Aumentar la capacidad de hacer el trabajo en forma más eficiente.
21. ¿Qué importa si mi hijo está bajo de peso? Él sigue creciendo y a su edad, yo también era pequeño	Severidad percibida.	Incrementar la percepción de que la desnutrición es un serio problema que puede resultar en capacidad mental reducida.
22. Es voluntad de Dios si tengo o no una buena cosecha este año; no hay mucho que pueda hacer al respecto.	Voluntad divina percibida.	Incrementar la percepción de que Dios nos dio muchas capacidades y recursos, y que quiere asegurarse que tengamos suficiente comida.

Respuestas de la Investigación Formativa	Determinante	Puente a la Actividad
23. Si mi hijo está bien nutrido, no nos dan la ración de comida gratuita, por lo que ya no lo estoy lactando. Esa ración vale mucho para mi familia.	Políticas, Consecuencias positivas percibidas.	Incrementar la percepción de que la ración de alimentos hacer que su hijo pase hambre para poder recibir la ración. O incremente la percepción de que la política del programa tiene consecuencias severas que no han sido intencionales.
24. La gente de nuestra tribu no puede comer con la gente de ese grupo cultural, por lo que no fuimos a la reunión.	Cultura.	Incrementar la percepción de que no se servirá comida en esas reuniones.

Clave de respuestas para Lección 15, Hoja de trabajo I

- 1 = Claves para la acción/recordatorios.
- 2 = Normas sociales percibidas.
- 3 = Susceptibilidad o riesgos percibidos.
- 4 = Voluntad divina percibida.
- 5 = Auto-eficacia o habilidades percibidas.
- 6 = Consecuencias positivas percibidas o eficacia de la acción percibida.
- 7 = Consecuencias positivas percibidas o eficacia de la acción percibida.
- 8 = Consecuencias negativas percibidas.
- 9 = Cultura.
- 10 = Severidad percibida.
- 11 = Políticas.
- 12 = Acceso.

