

Guía de K4Health para la enseñanza combinada



“Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender”.

—Alvin Toffler

Febrero del 2013

Edición y corrección de Mariah Boyd-Boffa.
Diagramación y diseño de portada de Ben Peterson.

Las fotografías de la portada son cortesía de Photoshare (*en dirección opuesta a las manecillas del reloj, de derecha a izquierda*): © 2006 Rose Reis; © 2012 Cassandra Mickish/CCP; © 12 Sarah V. Harlan/JHU•CCP; © 2003 Rebecca Callahan; © 2011 Duncan Moeketse/ICASA2011; © 2012 Sarah V. Harlan/JHU•CCP

Cita bibliográfica sugerida: Chio, K., McLean, L., Mazursky, S., y Mwaikambo, L. Guía de K4Health para la enseñanza combinada. Baltimore, Maryland: Centro de Programas de Comunicación, Escuela de Salud Pública Johns Hopkins Bloomberg; Cambridge, Massachusetts: Management Sciences for Health, 2013.

AGRADECIMIENTOS

El proyecto K4Health recibe el respaldo de la Oficina de Población y Salud Reproductiva, Dirección de Salud Global, de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), bajo los términos de la subvención número GPO-A-00-08-00006-00. Los puntos de vista expresados en este documento no necesariamente reflejan los de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional ni los del gobierno de los Estados Unidos.

Contenido

Parte 1: Una enseñanza virtual para la salud global: Oportunidades para la enseñanza combinada

Parte 2: Tres fases del aprendizaje

Parte 3: Determinación del enfoque adecuado

Parte 4: Diseño de experiencias de enseñanza combinada con cursos GHeL

Parte 5: Síntesis y socialización

Propósito de la guía

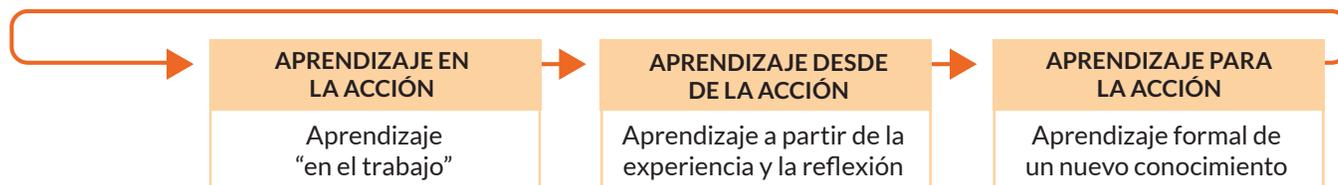
*En esta guía, definimos enseñanza combinada como la mezcla de diversos medios de enseñanza (presencial, en línea, medios impresos y redes sociales) y entornos de aprendizaje (con instructores, trabajo en equipo, interacción de pares, autoestudio y trabajo individual) que refuerzan y aceleran el dominio y la aplicación en el trabajo.

El objetivo de esta guía para la enseñanza combinada* es ayudarle a abordar las preguntas incluidas en el siguiente recuadro, al explicar la forma en que los cursos de enseñanza virtual sobre la salud global (GHeL, por sus siglas en inglés) pueden combinarse con otras actividades de aprendizaje para aumentar el grado de aplicación del nuevo conocimiento en el lugar de trabajo. También se incluyen ejemplos prácticos para capacitadores y estudiantes individuales sobre la forma de hacer esto.

Para capacitadores y encargados del desarrollo de capacidades

¿Es usted un(a) capacitador(a) que desea incorporar la enseñanza virtual (*e-learning*) en sus actividades dirigidas al desarrollo de capacidades? ¿Ha intentado alguna vez integrar cursos GHeL en otras actividades de capacitación, pero no estaba seguro(a) sobre la mejor forma de hacerlo? ¿Tiene necesidades de aprendizaje y de capacitación, pero no está seguro(a) sobre cuál es la mejor manera de abordarlas?

Esta guía para la enseñanza combinada formula recomendaciones sobre la forma en que se pueden utilizar los cursos GHeL para fortalecer enfoques presenciales, en línea, de formación mixta y de apoyo al desempeño, al ayudar a los participantes a adquirir y aplicar nuevo conocimiento y comprensión. Este enfoque se base en tres fases del aprendizaje, según Wilson y Biller (2012). (La Sección II de esta guía incluye más información sobre las tres etapas de aprendizaje de Wilson y Biller.)



La guía explica la forma en que los cursos GHeL pueden respaldar el *aprendizaje para la acción* y pueden recurrir a los enfoques de enseñanza combinada que incluyen actividades y apoyo para los estudiantes *en* y *desde* la acción, al igual que para que se empleen los cursos GHeL como parte del ciclo completo del aprendizaje.

La guía ofrece a los usuarios ejemplos sobre diversas formas de combinar cursos GHeL con otras actividades de aprendizaje, según los recursos y las necesidades existentes en cuanto a un mejor desempeño en una organización, grupo o en el plano individual.

Esta guía también incluye información sobre la forma de aplicar cursos GHeL según diversas necesidades de aprendizaje, tales como:

- Personas u organizaciones que necesitan conocimiento de los cursos GHeL para desarrollar destrezas prácticas o mejorar su desempeño, y
- Personas u organizaciones que adquieren información por primera vez o amplían su conocimiento sobre un tema.

1

Una enseñanza virtual para la salud global: Oportunidades para la enseñanza combinada

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar esta sección, usted podrá:

- Explicar qué son los cursos de enseñanza virtual sobre la salud global (GHeL).
- Nombrar tres ventajas de combinar los cursos de enseñanza virtual sobre la salud global con otros tipos de experiencias de aprendizaje

¿Qué son los cursos GHeL?

En el año 2005, la Dirección de [Salud Global de USAID](#) estableció el [Centro GHeL](#) como respuesta a las solicitudes recibidas del personal de proyectos para tener acceso a las últimas directrices para orientar programas sobre diversas áreas técnicas de la salud pública y el desarrollo. A través de Internet, el Centro GHeL imparte cursos gratuitos y al ritmo propio de los estudiantes. Estos cursos:

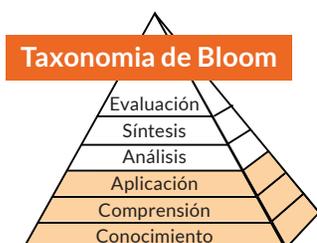
- Brindan una educación continua útil y oportuna a los profesionales del campo de la salud;
- Ofrecen lo último en el contenido técnico de diversos temas de la salud pública; y
- Sirven como recursos prácticos para aumentar el conocimiento sobre la salud pública.

El grupo principal al que se dirige el Centro GHeL está constituido por funcionarios de salud y personal local de las misiones de USAID en todo el mundo. No obstante, los cursos también están abiertos al público en general y, en consecuencia, la vasta mayoría (más del 80 %) de los estudiantes no son de USAID. Ello incluye a los miembros del personal de distintas universidades que no tienen su sede en los Estados Unidos, al igual que a diversas organizaciones internacionales, nacionales, no gubernamentales y multilaterales. Actualmente, el Centro GHeL ofrece más de 50 cursos en temas relativos a la salud global, tales como sobrevivencia infantil, salud reproductiva/planificación familiar, VIH/SIDA y enfermedades infecciosas, entre otros, y cuenta con una comunidad de más de 72.000 estudiantes inscritos.

La taxonomía de Bloom y los objetivos de aprendizaje de los cursos GHeL

Los objetivos de aprendizaje de los cursos GHeL se han centrado en los primeros dos niveles de la [Taxonomía de Bloom](#)* que se presenta a continuación: aumentar el conocimiento y la comprensión. A pesar de la gran demanda que tienen estos cursos, los usuarios, [USAID](#), [PEPFAR](#) y las contrapartes ejecutoras han expresado la necesidad de que los participantes de los cursos GHeL pasen de estos primeros dos niveles (adquirir conocimiento y comprensión) al tercer nivel de la pirámide: aplicar activamente el contenido del curso para mejorar el desempeño de sus labores.

*La taxonomía de Bloom es una clasificación de los objetivos de aprendizaje en el campo de la educación.



Conocimiento	Comprensión	Aplicación
<p>Destrezas demostradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observar y recordar información • Recordar fechas, eventos, lugares • Recordar las ideas principales • Dominar el tema 	<p>Destrezas demostradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender la información • Captar el significado • Traducir el conocimiento en nuevos contextos • Interpretar hechos, comparar, contrastar • Ordenar, agrupar, inferir causas • Predecir consecuencias 	<p>Destrezas demostradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un producto con el uso del conocimiento • Resolver un problema • Construir un modelo

¿De qué manera crea la enseñanza combinada oportunidades para una mayor aplicación del conocimiento?

Sabemos que la aplicación del conocimiento recibe un mayor respaldo cuando:

- El contexto del aprendizaje refleja el lugar de trabajo de los participantes (Grossman y Salas, 2010);
- Los estudiantes tienen la oportunidad de practicar un nuevo comportamiento (Grossman y Salas, 2010);
- A la actividad de aprendizaje le siguen otras actividades de aprendizaje (Grossman y Salas, 2010); y
- Los estudiantes reciben apoyo para su desempeño, más allá del momento en que adquieren la nueva información ([Gottfredson y Mosher, 2012](#)).

Debido a que la enseñanza combinada mezcla diversos medios de enseñanza (presencial, en línea, medios impresos y redes sociales) y entornos de aprendizaje (con instructores, trabajo en equipo, interacción de pares, autoestudio y trabajo individual), los estudiantes se benefician al:

- Tener más tiempo que el que hay disponible en un aula o en una experiencia de autoestudio al aplicar nuevo conocimiento en el lugar de trabajo;
- Aportar y experimentar con nuevos enfoques en el lugar de trabajo;
- Aprender de sus compañeros y con ellos; y
- Recibir apoyo para su aprendizaje en el transcurso del tiempo.

Un enfoque de enseñanza combinada que integre el conocimiento nuevo o ampliado que los participantes adquieran en los cursos GHeL puede fortalecer de forma eficaz los resultados de aprendizaje al respaldar la aplicación del nuevo conocimiento en destrezas en el lugar de trabajo y en el transcurso del tiempo.

Ejemplos de actividades de enseñanza combinada de GHeL

Los ejemplos siguientes muestran diversas formas en que se han utilizado los cursos GHeL para complementar actividades de aprendizaje para la acción.

PRERREQUISITOS PARA LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

En el 2012, el [proyecto de evaluación MEASURE, financiado por USAID](#) requirió que los interesados en participar en un [Programa Virtual para el Desarrollo de Liderazgo](#)—que empleó un método de enseñanza combinada para equipos—, centrado en la recopilación de datos de género, tomaran el [Curso Introductorio sobre Género y Salud Sexual y Reproductiva](#) como prerrequisito para su participación en el programa. [El Grupo Interinstitucional de Trabajo sobre Género \(IGWG, por sus siglas en inglés\)](#), compuesto por USAID, varias agencias de cooperación y ONG, también requirió que se tomara el curso GHeL introductorio sobre [Género y Salud Sexual y Reproductiva](#), como prerrequisito para un taller de formación de formadores sobre género, que se celebró en el 2010.

SUPLEMENTO DE LOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN

En el 2011, la oficina del CDC/PEPFAR en Costa de Marfil distribuyó un CD-ROM de cursos GHeL para respaldar una capacitación sobre monitoreo y evaluación para las contrapartes ejecutoras en el país.

TRABAJO NECESARIO COMO PARTE DE UN CURSO

En la Universidad Estatal Agrícola y Técnica de Carolina del Norte, en el 2012 una profesora de la Escuela de Enfermería asignó a sus estudiantes la finalización de 14 cursos GHeL como parte de un curso de enseñanza combinada (25% presencial, 75% en línea) titulado “Atención de la Salud en la Sociedad Global”.

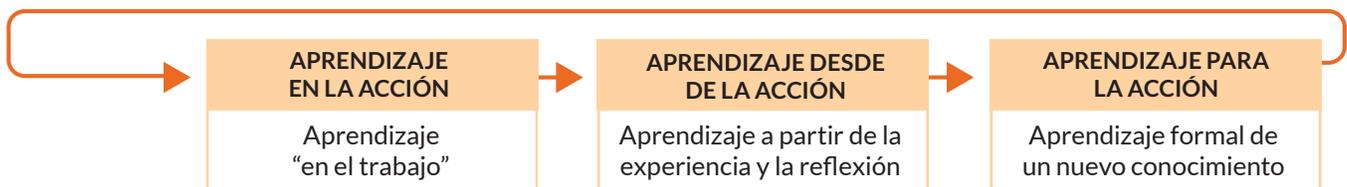
2 Tres fases del aprendizaje

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar esta sección, usted podrá:

- Definir las tres fases temporales del aprendizaje, según Wilson y Biller.
- Identificar en qué fase temporal del aprendizaje recaen los cursos GHeL.
- Explicar por qué las experiencias de enseñanza que respaldan el aprendizaje en todas las tres etapas pueden ser más eficaces.

El Dr. Daniel Wilson y la Sra. Marga Biller, ambos del [Laboratorio para Innovaciones del Aprendizaje de la Universidad de Harvard](#), han propuesto un modelo que explica en términos sencillos tres fases temporales del aprendizaje:



Wilson y Biller plantean que si bien las formas "tradicionales" de enseñanza (por ejemplo, cursos en las aulas) son importantes, los mismos no pueden ser el único aspecto central de los esfuerzos de aprendizaje para mejorar el desempeño ("aprendizaje para la acción"). Los esfuerzos de aprendizaje también deben centrarse en el aprendizaje mientras se está en el trabajo ("aprendizaje en la acción") y en la reflexión sobre las experiencias laborales para aprender de lo que ha sucedido ("aprendizaje desde la acción"). Los autores ofrecen ejemplos de las ventajas, los retos y los tipos de actividades que se sitúan en estas tres fases temporales del aprendizaje (Wilson y Biller, 2012, p. 4):

	APRENDIZAJE EN LA ACCIÓN	APRENDIZAJE DESDE DE LA ACCIÓN	APRENDIZAJE PARA LA ACCIÓN
VENTAJAS PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase del aprendizaje ocurre en la afluencia de las prácticas • Se exhiben las destrezas y el conocimiento en las actividades cotidianas (por ejemplo, la solución de problemas) • El entorno ofrece retroalimentación inmediata y acceso a los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase del aprendizaje extrae patrones y percepciones más profundas • Ofrece oportunidades para cuestionar supuestos y creencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase del aprendizaje dedica tiempo al desarrollo del nuevo conocimiento y las destrezas • Ofrece entornos de menor riesgo al fracaso y las prácticas
RETOS PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Volumen de información • Tiempo • Una necesidad individual de reconocer las brechas en el conocimiento y saber dónde buscar nuevo conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcialidad en las acciones • El aprendizaje con la práctica no es algo con lo que todos se sienten cómodos • Parcialidades en la interpretación • Codificación y socialización de las percepciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Relevancia y desfase de tiempo. • No siempre se pueden satisfacer las necesidades de desarrollo de todos en un plano individual • Con frecuencia no se diseña para un tipo de transferencia más allá del estudiante/participante individual
ALGUNOS ENFOQUES	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades, sistemas y rutinas para la búsqueda y la socialización de conocimiento • Una cultura de apoyo a los debates en torno a los errores cometidos y a lo que se ha aprendido de éstos • Planificación durante períodos de poca actividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisiones después de la acción • Recapitulaciones • Lecciones aprendidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje basado en el aula • Simulaciones • Estudios de caso

Los cursos GHeL se sitúan en la fase de “aprendizaje para la acción” de este modelo. Un enfoque de enseñanza combinada puede ayudar a integrar el aprendizaje que surge para la acción a través de los cursos GHeL en las otras dos fases temporales del aprendizaje. Este enfoque también permite la disponibilidad de más tiempo y la aplicación del aprendizaje formal en el lugar de trabajo, y puede fortalecer y apoyar la interacción de pares para que se produzca sin ningún inconveniente un aprendizaje con colegas y a partir de éstos, a lo largo de todas las tres fases del aprendizaje.

“Una enseñanza eficaz en las organizaciones de hoy (y de mañana) debe captar y vincular el potencial de aprendizaje que existe en las fases naturales de las labores cotidianas. La integración del aprendizaje en una forma de trabajo requiere de un cambio hacia la percepción del aprendizaje en acción como el punto principal de impacto, y el aprendizaje desde y para la acción como momentos importantes de apoyo para el conocimiento y el desarrollo de destrezas”

—Wilson & Biller, 2012, p. 6.

Las Secciones III y IV de la guía ofrecen ejemplos sobre la forma en que esto puede lograrse. El primer paso es determinar las necesidades de su grupo meta y el enfoque adecuado para satisfacerlas.

3 Determinación del enfoque adecuado

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar esta sesión usted podrá:

- Explicar el modelo de diseño instruccional ADDIE.
- Elaborar objetivos de aprendizaje “SMART”.

Determinación del enfoque adecuado para satisfacer las necesidades de aprendizaje

Para determinar el enfoque adecuado, según las tres fases del aprendizaje que se describieron en la Sección II, primero identifique y analice las necesidades de su grupo meta. Después, determine sus objetivos de aprendizaje: ¿Qué es lo que la intervención de aprendizaje les permitirá hacer de regreso al trabajo?

El modelo de diseño instruccional “**ADDIE**” puede servir como guía para desarrollar una intervención de aprendizaje

1. Analizar 2. Diseñar 3. Desarrollar 4. Implementar 5. Evaluar

Analizar: En la fase de análisis, usted: 1) Determina las necesidades de su grupo meta (¿Necesitan adquirir nuevo conocimiento, necesitan aplicar nuevo conocimiento o algo más? y 2) Desarrolla los objetivos de la intervención.

Con frecuencia, las intervenciones de aprendizaje no generan el impacto deseado porque los estudiantes (el grupo meta) no tienen claro qué es lo que se espera que HAGAN como resultado de la intervención. Al determinar y definir lo que el grupo meta necesita saber o hacer cuando estén de regreso al trabajo (sus objetivos de aprendizaje), el diseño de su intervención será más práctico, relevante y eficaz. Este es un paso importante en el diseño de una intervención de aprendizaje. Las respuestas a estas preguntas ofrecerán información a sus objetivos de aprendizaje y al diseño de su intervención:

- Necesita el grupo meta simplemente información o conocimiento?
- ¿Hay algo que su grupo meta debe poder HACER, HACER DIFERENTE O HACER MEJOR en el trabajo?
- ¿Qué está haciendo actualmente su grupo meta para intentar satisfacer esta necesidad, (si está haciendo algo)? Por ejemplo, ¿ya se están reuniendo informalmente para plantear y conversar sobre los retos laborales?

Una vez que ha determinado esta información, usted puede redactar sus **objetivos de aprendizaje**. Es importante que el/los objetivo(s) sea(n) “**SMART**” (por sus siglas en inglés)*:

*Nota: Algunos lectores pueden estar familiarizados con la “A” de alcanzables y la “R” de relevantes. Management Sciences for Health prefiere el uso de la “A” para adecuados y la “R” para realistas. La utilización de cualquiera de estas interpretaciones de lo que es “SMART” le ayudará a desarrollar un sólido objetivo de aprendizaje.

S	eEspecífico	Cualquiera que lea el objetivo de aprendizaje hará la misma interpretación de su significado
M	Medible	Usted puede medir si los estudiantes conocen el material y/o pueden realizar la actividad deseada
A	Adecuado	El objetivo de aprendizaje es algo que los estudiantes necesitan hacer, son capaces de hacer y es posible respaldar a través de la experiencia de aprendizaje.
R	Realista	Es posible para los estudiantes hacer esto, tomando en cuenta sus capacidades y limitaciones actuales y dentro del tiempo asignado a la experiencia de aprendizaje.
T	limitados en el Tiempo	Su objetivo delimita claramente un plazo específico para su consecución.

Un ejemplo de un objetivo de aprendizaje SMART para las personas que tomen un curso GHeL sobre circuncisión masculina es:

“A final del curso GHeL, los estudiantes podrán definir la circuncisión masculina y explicar la asociación existente entre ésta y la prevalencia del VIH”.

Durante la fase de análisis, es fundamental tener en cuenta la forma en que usted evaluará la intervención y determinará si ha logrado sus objetivos de aprendizaje. Usted puede cerciorarse que está tomando esto en cuenta al enunciar la forma en que medirá su objetivo de aprendizaje al final de la intervención. Por ejemplo:

Objetivo del conocimiento: Al final del curso GHeL, los estudiantes podrán definir la circuncisión masculina y explicar la relación entre ésta y la prevalencia del VIH.

Medición: La habilidad de los estudiantes de hacer esto se evaluará mediante aquellos estudiantes que escojan la definición correcta en una lista de escogencia múltiple sobre la circuncisión masculina y al escoger la relación correcta entre ésta y la prevalencia del VIH en una prueba de escogencia múltiple al final del curso GHeL.

Usted también deseará determinar una línea de base sobre qué es lo que actualmente saben sus estudiantes. ¿Ya pueden definir correctamente la circuncisión masculina? De ser así, ¿cuántos dentro de su grupo meta pueden hacerlo? Si da respuesta a estas preguntas ahora, esto le ayudará a cuantificar el impacto de su intervención en la etapa de evaluación.

Diseñar: Determine la reseña de su intervención básica. Durante la fase de análisis, usted determinó el resultado deseado. Ahora, ¿cómo puede diseñar una intervención de aprendizaje que respalde la consecución de este resultado? Tenga en cuenta lo siguiente:

ÁREA A CONSIDERAR	PREGUNTAS A RESPONDER	SUS RESPUESTAS
ACCESO	¿De qué forma prefiere su grupo meta acceder el nuevo conocimiento y el aprendizaje?	
	¿Qué mecanismos (presencial, en línea, por teléfono, etc.) calzan dentro de su cultura y sus capacidades?	
INFRAESTRUCTURA	¿Qué nivel de acceso a Internet existe y cómo varía este acceso dentro de su grupo meta?	
	¿Cuál es la situación del acceso a la telefonía móvil?	
	¿Qué tan fácil es llegar a su grupo meta de forma presencial?	
TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS	¿Qué canales está utilizando actualmente el grupo meta para aprender y compartir información (en persona, mediante documentos, en Internet, vía telefónica, otros)?	
	¿Se conectan a través de medios sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, otros)?	
	¿Cuáles son los canales más factibles para poder llegar a este grupo?	
TIEMPO	¿Cuánto tiempo tiene su grupo meta para una experiencia de aprendizaje?	
	¿Sería factible para ellos una experiencia de aprendizaje que combine la enseñanza con la aplicación en su trabajo?	
RECURSOS	¿Qué tipo de recursos (de personal, financieros, materiales, etc.) tiene disponible para respaldar una experiencia de aprendizaje para su grupo meta?	

Después de tener en cuenta todas estas preguntas, **¿qué combinación de los canales disponibles para impartir cursos permitirá de mejor forma que el grupo meta logre el resultado deseado?**

SI SU GRUPO META NECESITA:	¿QUÉ INTERVENCIONES SE DEBEN CONSIDERAR?
APRENDER nuevos hechos o conceptos (aprendizaje para la acción)	<i>El aprendizaje autodirigido puede ser muy eficaz. Dependiendo del tipo de tecnología a la que tengan acceso, los estudiantes podrían tomar un curso GHeL o leer un artículo.</i>
APLICAR lo que han aprendido (aprendizaje en la acción)	<i>Las intervenciones presenciales pueden ser muy eficaces. For ejemplo, la aplicación de un nuevo aprendizaje a una situación compleja en el lugar de trabajo, como parte de una experiencia de aprendizaje, aumentará el grado de éxito de la aplicación en el trabajo.</i>
REFLEXIONAR en los retos de la aplicación en el lugar de trabajo para desarrollar más el dominio de las destrezas (aprendizaje desde la acción)	<i>Las sesiones posteriores a la enseñanza y de tutoría mediante conferencias telefónicas, charlas en Internet, reuniones presenciales o una combinación de estos medios pueden representar opciones eficaces.</i>

Una vez que tiene su diseño, revise nuevamente sus objetivos de aprendizaje y vele por que su intervención ofrezca las destrezas y el conocimiento que necesita su grupo meta para poder aplicarlos en el trabajo. ¿Está claro lo que deben hacer, hacerlo diferente o hacerlo de mejor forma? ¿Podrán hacerlo después de finalizar la intervención?

Desarrollar: Una vez que ha determinado lo que será su intervención, usted necesitará desarrollar cualquier material o contenido necesario y determinar la forma de ejecución. ¿Quién hará qué? ¿De qué forma prestará usted apoyo? Es importante tener presente que el lanzamiento de una intervención primero con un grupo pequeño le ayudará a refinar el diseño si necesita ofrecer una intervención a gran escala.

Para más información sobre la elaboración de materiales, véase [IntraHealth's Learning for Performance](#) y [A Guide to Writing Competency Based Training Materials](#).

Implementar: En esta fase, usted lleva a cabo la intervención de aprendizaje. Los detalles sobre la forma de implementar la intervención son específicos según el propio contexto. Sin embargo, estas son algunas de las cosas que se deben tener presentes:

- Velar por que se comuniquen de forma clara y continua el cronograma, las expectativas y las instrucciones.
- Velar por que las comunicaciones por escrito sean claras y mantengan un tono alentador.
- Invertir en la facilitación y mantener una comunicación cercana con los participantes a lo largo de toda la experiencia.
- Hacer partícipes a los actores relevantes (los participantes, sus supervisores y el equipo directivo superior) para velar por que todos los estudiantes tengan tiempo de participar y que se considere que están utilizando su tiempo de forma valiosa.
- Lograr que los estudiantes asuman la responsabilidad de su desempeño y participación.

Evaluar: Qué pensaron los estudiantes de su experiencia? ¿Logro usted los objetivos de aprendizaje trazados? ¿Logró usted el resultado deseado? ¿Qué se originó a partir de la experiencia de aprendizaje? ¿Qué podría mejorarse la próxima vez? Para consultar más información sobre la forma de medir y evaluar las intervenciones sobre el desarrollo de capacidades, véase el [Apéndice](#).

Diseño de experiencias de enseñanza combinada con cursos GHeL

Objetivos de aprendizaje

Al finalizar esta sección, usted podrá:

- Explicar la forma de analizar una necesidad de aprendizaje.
- Explicar la forma de diseñar un enfoque de enseñanza combinada para abordar esta necesidad.

Ahora aplicaremos el modelo ADDIE para determinar la mejor manera de diseñar experiencias eficaces de enseñanza combinada en dos de los escenarios más comunes*:

- Una organización que necesita soluciones con pocos recursos para desarrollar destrezas y mejorar el desempeño; y
- Una persona que necesita aprender nueva información por primera vez.

El caso de la ONG Salama

Una organización que necesita conocimiento para desarrollar destrezas prácticas para mejorar su desempeño.

La ONG Salama es una organización internacional que se centra en la prevención del VIH/SIDA y cuenta con tres oficinas in África Austral y Oriental (Kenia, Zambia y Madagascar) y una pequeña sede en Washington, D.C. La ONG Salama recibe financiamiento principalmente de USAID, el CDC y PEPFAR y establece alianzas de trabajo con varias agencias para ejecutar proyectos financiados por el gobierno de los Estados Unidos en la región.



© 2009 Center para Programas de Comunicación. Cortesía de Photoshare

La ONG Salama se encuentra estableciendo una alianza de trabajo con otras dos organizaciones en torno a un nuevo proyecto financiado por PEPFAR, el cual se centra en el tratamiento y la prevención del VIH. La ONG Salama se encarga de administrar varios centros de consejería y tratamiento voluntario (VCT, por sus siglas en inglés) muy bien establecidos en los países en los que trabaja. En el nuevo proyecto, se deben integrar las referencias para la circuncisión masculina a los servicios existentes de consejería en sus centros en Zambia.

El reto

La Sra. Chipego, que se desempeña como directora de programas de aprendizaje de la ONG Salama, desea velar por que los miembros del personal que se les solicite que den consejería sobre la circuncisión lo hagan con éxito. Para poder hacerlo, ellos necesitan la información más reciente sobre la circuncisión masculina, deben sentirse confiados y seguros, y necesitan responder competentemente las preguntas de los clientes sobre su seguridad y eficacia. Actualmente, los encargados de los servicios de consejería tienen vasta experiencia en pruebas y consejería sobre el VIH/SIDA, pero la circuncisión masculina representa una nueva área técnica para algunos de ellos.

La Sra. Chipego sabe que el Centro GHeL ofrece un curso en línea sobre la circuncisión masculina y la prevención del VIH y piensa que sería una buena opción para su personal, ya que tienen acceso regular tanto a Internet como a las computadoras (a pesar de que con frecuencia el acceso se ve interrumpido por los apagones). Sin embargo, ella reconoce que el hecho de tomar sólo el curso podría no desarrollar el conjunto total de destrezas y conocimiento que necesitan para referir de forma confiada y continua a los clientes para que reciban servicios relacionados con la circuncisión masculina. Ella cuenta con un presupuesto muy limitado.

*Estos escenarios exploran primordialmente opciones de bajos recursos para combinar cursos de GHeL con otras experiencias de aprendizaje. Si su organización tiene más recursos, usted puede crear experiencias aún más robustas. Sin embargo, el marco utilizado para diseñar las experiencias de aprendizaje será el mismo.

¿Cómo puede determinar la señora Chipego el mejor enfoque para educar a los encargados de servicios de consejería y permitirles tener éxito, tomando en cuenta los limitados recursos disponibles para su capacitación, al igual que las limitaciones de tiempo de los consejeros?

La Sra. Chipego aplica el marco **ADDIE** para determinar la mejor forma de respaldar a los consejeros en su nueva función de referir a los clientes para la circuncisión masculina como parte de los servicios de VCT. Primero, la Sra. Chipego decide **Analizar** las necesidades de los consejeros:

- ¿Necesita su grupo meta información o conocimiento?

Sí, los consejeros necesitan saber más sobre la evidencia científica que demuestra el efecto protector de la circuncisión masculina contra la transmisión del VIH, la seguridad del procedimiento y las consideraciones necesarias para dar consejería y referir a los clientes de VCT para la circuncisión masculina, lo que incluye la aceptabilidad, asuntos de género y retos para la prestación de servicios.

- ¿Hay algo que su grupo meta necesita poder HACER, HACER de forma DIFERENTE, o HACER MEJOR en el trabajo?

Sí, además de conocer más sobre la circuncisión masculina, los encargados de los servicios de consejería deben poder asesorar de forma eficaz y referir a los clientes para el procedimiento. Para poder hacerlo, ellos necesitan comprender y comunicar la información, saber cómo y cuándo referir a los pacientes, saber qué procedimiento es apropiado, y saber cómo responder y prever las preguntas y las preocupaciones sobre el procedimiento.

- ¿Qué está haciendo actualmente su grupo meta para intentar satisfacer esta necesidad, (si está haciendo algo)?

La mayoría de los consejeros tiene un conocimiento limitado sobre la circuncisión masculina como método de protección contra el VIH. Actualmente, ellos únicamente ofrecen consejería en cuanto a la abstinencia, ser fiel/tener una cantidad menor de compañeros(as) o usar preservativos. Todavía no están trabajando de forma activa para aprender más sobre la circuncisión masculina, pero con el nuevo financiamiento de la ONG, deberán hacerlo.

Con base en esta indagación, la Sra. Chipego concluye que los encargados de los servicios de consejería no sólo necesitan aprender más sobre la circuncisión masculina, sino que también deben aplicar eficazmente esta información cuando ofrezcan sus servicios de consejería a los clientes. Ella también sabe que para poder tener éxito, ellos deberán tener la oportunidad de reflexionar en esta aplicación, a fin de apoyar un mejoramiento continuo de sus servicios de consejería.

Primero, la Sra. Chipego identifica los objetivos de aprendizaje de la intervención y la forma de medirlos:

- 1. Objetivo:** *Para marzo del 2013 (tres meses después del inicio del proyecto), 15/15 (el 100%) de todos los consejeros de servicios de VCT podrán definir la circuncisión masculina y explicar correctamente la relación entre ésta y la incidencia y la prevalencia del VIH.*

Medición: *Se evaluará el conocimiento de los estudiantes mediante una prueba de escogencia múltiple al final del curso GHeL que someta a prueba el conocimiento sobre la circuncisión masculina y su relación con la incidencia y la prevalencia del VIH.*

Línea de base: AA la fecha (diciembre del 2012), sólo 3 de los 15 consejeros (el 20%) pueden explicar qué es la circuncisión masculina, al igual que la relación entre ésta y la incidencia y la prevalencia del VIH.

2. **Objetivo:** Para junio del 2013 (seis meses después del inicio del proyecto), 15/15 (el 100%) de todos los consejeros de servicios de VCT de la ONG Salama aconsejan y remiten de forma adecuada a sus clientes a los servicios relativos a la circuncisión masculina.

Medición: Se solicita a los consejeros que completen la lista de verificación (“checklist”) en los registros de control en el 100 % de las sesiones de VCT. Esta lista de verificación incluye los elementos de la circuncisión masculina que se han discutido, al igual que si se efectuó alguna referencia.

Línea de base: A la fecha (diciembre del 2012), la circuncisión masculina no forma parte de los servicios rutinarios de VCT que ofrece la ONG Salama.

Al tener presente de forma clara estos objetivos, la Sra. Chipego determina el **Diseño** de una intervención de enseñanza combinada.

Después, ella tiene en cuenta la situación actual de los consejeros para dar respuesta a las preguntas siguientes. Debido a que ella misma no sabe todas las respuestas, la Sra. Chipego efectúa una breve encuesta con los 15 consejeros para tener una mejor idea sobre su situación y las preferencias. A ella le sorprendieron algunas de las respuestas:

ÁREA A CONSIDERAR	PREGUNTAS A RESPONDER	SUS RESPUESTAS
ACCESO	¿De qué forma prefiere su grupo meta acceder el nuevo conocimiento y el aprendizaje?	Actualmente, la Sra. Chipego insta a los encargados de los servicios de consejería a que lean artículos sobre la prevención y el tratamiento del VIH/SIDA y a que asistan a las capacitaciones trimestrales, en las que aprenden sobre cualquier cambio o avance en el tratamiento y la prevención del HIV/SIDA para informar sus servicios de consejería. Los consejeros también se están reuniendo informalmente para discutir los retos de estos servicios y prestarse apoyo mutuo, ya que a veces los servicios de VCT pueden ser muy emotivos.
	¿Qué mecanismos (presencial, en línea, por teléfono, etc.) calzan dentro de su cultura y sus capacidades?	Los consejeros tienen acceso regular a Internet. Ellos están en línea de forma periódica para acceder información relativa a su trabajo y para enviar y responder sus correos electrónicos. Con frecuencia, ellos se reúnen informalmente para discutir asuntos relativos a los servicios de consejería y, de ser posible, prefieren las reuniones en persona. Todos los consejeros tienen teléfonos celulares y utilizan el envío de mensajes de texto y llamadas, tanto a sus contactos profesionales como personales.
INFRAESTRUCTURA	¿Qué nivel de acceso a Internet existe y cómo varía este acceso dentro de su grupo meta?	Todos los consejeros tienen su sede en la ciudad capital y comunican que tienen acceso confiable a Internet y las computadoras, de haber electricidad.
	¿Cuál es la situación del acceso a la telefonía móvil?	Todos tienen teléfonos celulares: 3 de los 15 consejeros comunican que tienen teléfonos celulares con acceso a Internet.
	¿Qué tan fácil es llegar a su grupo meta de forma presencial?	Todos tienen su sede en la ciudad capital, aunque trabajan en los centros de VCT en toda la ciudad y los suburbios contiguos. Es fácil convocarlos a reuniones en persona, pero necesitan tiempo para desplazarse. En algunos casos, necesitan más de una hora de ida y una de regreso debido al tráfico, lo cual interrumpe sus labores en los centros. Para abordar este problema, las sesiones trimestrales de capacitación se llevan a cabo los sábados por la tarde.

ÁREA A CONSIDERAR	PREGUNTAS A RESPONDER	SUS RESPUESTAS
TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS	¿Qué canales está utilizando actualmente el grupo meta para aprender y compartir información (en persona, mediante documentos, en Internet, vía telefónica, otros)?	<ul style="list-style-type: none"> • Se reúnen informalmente en persona • Asisten a las capacitaciones de la ONG Salama • Algunos consejeros se llaman mutuamente para discutir temas
	¿Se conectan a través de medios sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, otros)?	Los 15 consejeros informan que tienen cuentas en Facebook, las cuales acceden al menos una vez a la semana. Sólo dos tienen cuentas en Twitter y tres tienen perfiles en LinkedIn.
	¿Cuáles son los canales más factibles para poder llegar a este grupo?	En persona, a través de teléfonos celulares (voz y texto) e Internet. Todas estas son opciones viables para comunicarse con este grupo, pero en la medida de lo posible se prefieren reuniones en persona.
TIEMPO	¿Cuánto tiempo tiene su grupo meta para una experiencia de aprendizaje?	Los consejeros de VCT adquieren la mayor parte de su aprendizaje mientras están en el trabajo y mutuamente de manera informal. Ellos asisten a las capacitaciones trimestrales requeridas, pero es difícil programarlas y con frecuencia se llevan a cabo los fines de semana. Ellos no desean capacitaciones adicionales que requerirían más tiempo personal y familiar.
	¿Sería factible para ellos una experiencia de aprendizaje que combine la enseñanza con la aplicación en su trabajo?	Sí. De hecho sería la única vía factible para que ellos reciban más capacitación.
RECURSOS	¿Qué tipo de recursos (de personal, financieros, materiales, etc.) tiene disponible para respaldar una experiencia de aprendizaje para su grupo meta?	La Sra. Chipego cuenta con un pequeño presupuesto para cubrir su propio tiempo, tres horas de capacitación y la asistencia de un especialista en circuncisión masculina y prevención del VIH en la próxima capacitación trimestral, pero tiene muy poco presupuesto para otras actividades. Ella necesitará buscar opciones de bajos recursos para respaldar a los consejeros.

Después de tomar esto en cuenta, **¿qué combinación de canales disponibles permitirá de mejor forma que el grupo meta logre su resultado deseado?**

La Sra. Chipego toma en consideración sus opciones. Parece ser que los siguientes canales podrían permitirle llegar a los consejeros y apoyar sus necesidades:

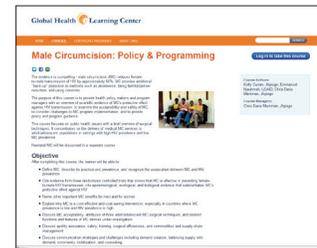
- Apoyo en persona a través de las capacitaciones trimestrales ya establecidas;
- Cursos en línea;
- Redes formales e informales para el intercambio de conocimiento entre los consejeros, con respaldo a través de internet, teléfono y mensajes de texto.

La Sra. Chipego revisa nuevamente sus objetivos de aprendizaje y piensa en todas las tres fases temporales del aprendizaje, al igual que en los recursos limitados con los que cuenta para propósitos de capacitación. Sus consejeros necesitarán aprender para, en y desde la acción para poder tener éxito en sus servicios de consejería sobre la circuncisión masculina. Ella comenzó a tomar en cuenta las formas en que podía prestar apoyo a las tres fases del aprendizaje para lograr sus objetivos, teniendo presente los canales que funcionarían para su grupo meta y la necesidad de utilizar opciones de bajos recursos:

APRENDIZAJE PARA LA ACCIÓN

Los consejeros podrían tomar el curso GHeL “La circuncisión masculina: Políticas y programación” para finales de enero del 2013.

- Los objetivos de aprendizaje del curso están acordes con el primer objetivo de aprendizaje de la Sra. Chipego.
- Los consejeros tienen suficiente acceso a Internet para tomar estos cursos (ya han tomado anteriormente y con éxito cursos GHeL).
- Sólo se necesitan dos horas para completar los cursos y es fácil para la Sra. Chipego medir su finalización.



Un experto en circuncisión masculina dirige la siguiente capacitación presencial trimestral, la cual se llevará a cabo en febrero del 2013.

- La capacitación supondrá presentaciones presenciales y en video sobre la circuncisión masculina y la prevención del VIH (por parte del experto), actividades interactivas, dramatizaciones, simulacros de sesiones de consejería y discusiones de reflexión.

APRENDIZAJE EN LA ACCIÓN

Entre febrero y mayo del 2013, los consejeros incorporarán servicios de consejería sobre la circuncisión masculina en sus labores de VCT y necesitarán apoyo en su desempeño para poder hacerlo.

- La Sra. Chipego organiza un grupo cerrado en Facebook (ya que todos los consejeros informaron que usaban esta red social una vez a la semana o más). En el grupo, los consejeros pueden formular preguntas, discutir temas e ideas mutuas, a medida que surgen preguntas en las sesiones de consejería. La Sra. Chipego y el experto en circuncisión también participarán, publicarán nueva información en esta página y responderán las preguntas.
- La Sra. Chipego también velará por que los consejeros cuenten con una lista actualizada de los números de sus teléfonos celulares para que puedan llamarse o enviarse mensajes de texto, de ser necesario.

APRENDIZAJE DESDE LA ACCIÓN

En la siguiente capacitación trimestral, que se llevará a cabo en junio, la Sra. Chipego facilitará una revisión después de la acción, un proceso estructurado de revisión con los consejeros.

- Esto permitirá que los consejeros reflexionen en lo que han aprendido de la capacitación sobre circuncisión masculina y el apoyo a su desempeño, lo que está funcionando bien en sus labores de consejería y lo que desean mejorar. Ellos también pueden identificar deficiencias en su aprendizaje y sus necesidades continuas de apoyo a su desempeño.

CONSEJOS PARA INCORPORAR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL EN EL APRENDIZAJE

El aprendizaje humano es innatamente social. Si se utilizan bien, los medios de comunicación social pueden ser una poderosa herramienta para permitir que la gente “**aprendan en voz alta**”, especialmente si usted busca la forma de hacer partícipes a los estudiantes a través de las redes sociales que ya están utilizando. Las siguientes son algunas ideas para el uso de los medios sociales como apoyo al aprendizaje para y desde la acción:

- La publicación/transmisión de información (a través de Twitter, bitácoras electrónicas (“blogs”), páginas de Internet).
- La socialización de materiales (a través de Google Docs, DropBox).
- La socialización de perfiles e intereses (LinkedIn, Facebook)
- El establecimiento de relaciones, comunidades (Facebook, redes en línea),
- Colaboraciones (Google Docs, Wiki, redes en línea).

Véase el libro de Jane Bozarth’ y la página de Facebook Social Media for Trainers, para consultar más ideas.

- La Sra. Chipego incluirá las mediciones que ha efectuado sobre los objetivos de aprendizaje y los resultados (por ejemplo, el porcentaje de registros que señalan que se discutió la circuncisión masculina como parte de los datos que se examinaron en la revisión después de la acción. Los encargados de las consejerías tendrán la oportunidad de reflexionar juntos en sus avances, brechas o deficiencias, al igual que en la forma en que pueden mejorar su desempeño en el futuro.

La Sra. Chipego trabajará con los consejeros para documentar las mejores prácticas en la incorporación de la circuncisión masculina en los servicios de VCT en Zambia.

- Posterior a la revisión después de la acción, se instará a los consejeros a incluir las mejores prácticas en la incorporación de la circuncisión masculina en los servicios de VCT en Zambia y en sus manuales impresos sobre estos servicios. Para que este manual sobre VCT sea un documento vivo, la Sra. Chipego lo pondrá en línea como un [Wiki](#), a fin de que los consejeros puedan utilizarlo como referencia, revisarlo y añadir información y cambios en las prácticas. Después, se puede imprimir periódicamente el contenido del “wiki” en línea para utilizarlo fácilmente como referencia fuera de línea, aún cuando ocurran apagones.

La Sra. Chipego determinará si es necesario llevar a cabo más capacitaciones y prestar más apoyo a las necesidades de aprendizaje *para* la acción de los consejeros.

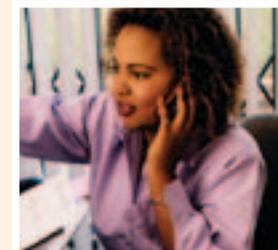
Ahora que la Sra. Chipego ha creado el diseño, ella trabajará para **desarrollar** el enfoque de aprendizaje, **implementarlo** y **evaluar** su eficacia, con base en sus objetivos de aprendizaje y los cuatro niveles de evaluación de Kirkpatrick.

Hemos observado cómo este enfoque para **diseñar una intervención de enseñanza combinada** ayudó a una ONG a desarrollar una experiencia de aprendizaje para que su personal abordara una necesidad relativa a su desempeño. Ahora examinaremos la forma en que el supervisor de una persona puede hacer lo mismo.

El caso de Marjorie

Una persona que necesita aprender acerca de un tema por primera vez

Marjorie es una nueva oficial de salud dentro de la Misión de USAID en un país africano. La función de Marjorie es supervisar un proyecto en todo el país financiado por USAID, el cual se centra en la planificación familiar y la integración del VIH. Marjorie es nueva en cuanto al tema de la planificación familiar, pero ya ha supervisado varios proyectos centrados en la prevención del VIH/SIDA.



© 2002 Kate Stratten. Cortesía de Photoshare

Tom, que es el supervisor directo de Marjorie, sabe que ella se muestra entusiasta por avanzar en su carrera y que necesita adquirir más conocimiento y experiencia en el campo de la planificación familiar y la salud reproductiva. Él cuenta con un presupuesto extremadamente limitado para el desarrollo del personal, pero desea abordar la necesidad de Marjorie. Tom reconoce que el desarrollo de esta funcionaria es importante para el proyecto y para USAID, y para conservarla como empleada de la agencia. Él también necesita cerciorarse de que Marjorie comprende los reglamentos del gobierno de los Estados Unidos sobre planificación familiar e integración del VIH, a fin de que ella pueda ofrecer con éxito su apoyo al proyecto de USAID en el país.

¿Cómo puede determinar Tom el enfoque adecuado para la educación y el desarrollo de Marjorie?

Al igual que la Sra. Chipego, Tom decide aplicar el modelo **ADDIE**. Primero, él **analiza** las necesidades de aprendizaje de Marjorie:

- ¿Necesita su grupo meta información o conocimiento?

Marjorie necesita comprender los reglamentos del gobierno de los Estados Unidos sobre planificación familiar, al igual que las mejores prácticas relativas a la planificación familiar y la integración del VIH.

- Hay algo que su grupo meta necesita poder HACER, HACER de forma DIFERENTE, o HACER MEJOR en el trabajo?

Marjorie necesita aplicar su comprensión sobre la planificación familiar y la integración del VIH a sus labores de supervisión del proyecto financiado por USAID.

- ¿Qué está haciendo actualmente su grupo meta para intentar satisfacer esta necesidad, (si está haciendo algo)? Por ejemplo, ¿ya se están reuniendo informalmente para conversar acerca de los retos laborales?

Marjorie es muy nueva en cuanto al tema de la planificación familiar y la integración del VIH, pero posee un sólido conocimiento sobre los programas de VIH/SIDA y ha estado leyendo documentos e informes del proyecto para aprender más.

A partir de este análisis, Tom redacta algunos objetivos de aprendizaje con Marjorie en su siguiente reunión de supervisión:

Objetivo: *Para marzo del 2013 (tres meses después de la fecha de inicio de Marjorie), ella podrá explicar los reglamentos actuales del gobierno de los Estados Unidos sobre planificación familiar y salud reproductiva, al igual que describir la forma en que velará por el cumplimiento de las leyes y las políticas a través de su supervisión del proyecto. Ella también podrá explicar la aplicación de los requisitos jurídicos de la planificación familiar bajo los estatutos de los Estados Unidos que generan impacto en los programas integrales y del VIH/SIDA, al igual que las mejores prácticas sobre la planificación familiar y la integración del VIH/SIDA. Marjorie podrá aplicar este conocimiento a la exitosa supervisión de un proyecto de planificación familiar y de integración del VIH/SIDA en el país.*

Medición: *Marjorie puede explicar correctamente los reglamentos actuales del gobierno de los Estados Unidos sobre planificación familiar y salud reproductiva, puede describir tres acciones para velar por el cumplimiento de las leyes y las políticas, y puede explicar la aplicación de los requisitos jurídicos de la planificación familiar bajo los estatutos de los Estados Unidos que generan impacto en los programas integrales y del VIH/SIDA, cuando Tom se lo pregunta. Ella también puede explicar las mejores prácticas sobre la planificación familiar y la integración del VIH. Marjorie puede aplicar este conocimiento al revisar y ofrecer comentarios correctos sobre el plan de trabajo del proyecto, según lo confirma Tom.*

Línea de base: *A la fecha (diciembre del 2012), Marjorie no conoce esta información y no está preparada para ofrecer sus comentarios técnicos sobre un plan de trabajo relativo a la planificación familiar y a la integración del VIH/SIDA.*

Tom habla con Marjorie sobre su situación actual, con relación a lo siguiente:

ÁREA A CONSIDERAR	PREGUNTAS A RESPONDER	SUS RESPUESTAS
ACCESO	¿De qué forma prefiere su grupo meta acceder el nuevo conocimiento y el aprendizaje?	Marjorie está dispuesta a que las oportunidades de aprendizaje sean tanto presenciales como en diversos entornos en línea.
	¿Qué mecanismos (presencial, en línea, por teléfono, etc.) calzan dentro de su cultura y sus capacidades?	Principalmente en persona y en línea.

ÁREA A CONSIDERAR	PREGUNTAS A RESPONDER	SUS RESPUESTAS
INFRAESTRUCTURA	¿Qué nivel de acceso a Internet existe y cómo varía este acceso dentro de su grupo meta?	La oficina de Marjorie cuenta con conexión de Internet de alta velocidad. Ella también tiene acceso a Internet desde su hogar.
	¿Cuál es la situación del acceso a la telefonía móvil?	Marjorie tiene un teléfono inteligente para su uso personal.
	¿Qué tan fácil es llegar a su grupo meta de forma presencial?	Tom se reúne con Marjorie una vez a la semana, pero ninguno tiene tiempo para capacitaciones adicionales en persona.
TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS	¿Qué canales está utilizando actualmente el grupo meta para aprender y compartir información (en persona, mediante documentos, en Internet, vía telefónica, otros)?	Marjorie ha estado leyendo los informes del proyecto en línea.
	¿Se conectan a través de medios sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, otros)?	Marjorie utiliza Facebook y Twitter a título personal, pero prefiere no hacerlo profesionalmente.
	¿Cuáles son los canales más factibles para poder llegar a este grupo?	En persona y en línea.
TIEMPO	¿Cuánto tiempo tiene su grupo meta para una experiencia de aprendizaje?	Marjorie tiene poco tiempo durante su día laboral. Ella está dispuesta a dedicar cierto tiempo fuera de la oficina para aprender, según sea necesario.
	¿Sería factible para ellos una experiencia de aprendizaje que combine la enseñanza con la aplicación en su trabajo?	Sí.
RECURSOS	¿Qué tipo de recursos (de personal, financieros, materiales, etc.) tiene disponible para respaldar una experiencia de aprendizaje para su grupo meta?	Tom tiene muy pocos recursos adicionales para respaldar el aprendizaje de Marjorie. Él cuenta con el tiempo que utiliza para supervisarla, mientras que ella tiene unas pocas horas disponibles para una experiencia de aprendizaje.

Después de tener esto en cuenta, **¿qué combinación de los canales disponibles para impartir cursos permitirá de mejor forma que el grupo meta logre el resultado deseado?**

Tom determina que los siguientes métodos son los que funcionarían mejor para Marjorie:

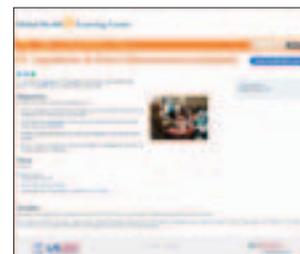
- Curso en línea;
- Discusiones en persona;
- Oportunidades de aplicación práctica en el trabajo.

Tom reflexiona en sus objetivos de aprendizaje y en el hecho de que Marjorie y él están trabajando con poco tiempo y con recursos muy limitados. Por su propia experiencia como formador, Tom sabe que es más probable que el aprendizaje “pegue” cuando los estudiantes pueden aplicar lo que aprenden y cuando éstos aprenden para, en y desde la acción. Después, Tom desarrolla el siguiente **Diseño:**

APRENDIZAJE PARA LA ACCIÓN

Marjorie toma tres cursos GHeL: “Planificación familiar y requisitos legislativos de las políticas”, “Requisitos jurídicos del VIH/SIDA” y “Planificación familiar/salud reproductiva para personas con VIH/SIDA”.

- Los objetivos de aprendizaje de estos cursos están acordes con los objetivos de aprendizaje de Marjorie.
- Los cursos pueden finalizarse en unas pocas horas.
- Tom puede confirmar fácilmente que Marjorie ha finalizado los cursos.



APRENDIZAJE EN LA ACCIÓN

Después de tomar los tres cursos, ella se reúne con Tom para conversar sobre su aplicación en la función de supervisión del proyecto (por ejemplo, ellos discutirán la manera en que podrían ofrecerse los servicios de planificación dentro de las categorías principales de los servicios relativos al VIH –atención y tratamiento, prevención de la transmisión de madre a hijo(a), y servicios de consejería y prueba del VIH—, al igual que la forma en que Marjorie puede velar por que el proyecto que ella supervisa cumpla con los requisitos jurídicos de la planificación familiar bajo los estatutos de los Estados Unidos que ejercen un impacto en los programas integrales y del VIH/SIDA en su siguiente plan de trabajo del proyecto).

- Estas discusiones se llevan a cabo durante sus reuniones de supervisión, en el transcurso de dos meses. De esa manera, ellos no necesitan utilizar tiempo adicional.
- Marjorie puede formular preguntas a Tom sobre la aplicación práctica de la integración de servicios, a medida que surjan asuntos similares dentro del equipo del proyecto.
- Durante este período, Marjorie trabaja para apoyar al equipo de la contraparte ejecutora en cuanto a los retos de la integración.

APRENDIZAJE DESDE LA ACCIÓN

Después de tres meses, Marjorie y Tom se reúnen para revisar sus objetivos de aprendizaje y reflexionar en el proceso.

- Juntos determinan si Marjorie ha cumplido con los objetivos trazados.
- Ambos reflexionan en formas en que la integración de servicios del VIH/SIDA y la planificación familiar pueden representar un reto en la aplicación práctica.
- Tom explora con Marjorie qué otro conocimiento e información podría necesitar ella para efectuar su trabajo de forma más eficaz. Él también ofrece sugerencias sobre diversas áreas de desarrollo.

Después, Tomo identifica con Marjorie formas en las que ella pueda adquirir la nueva información y las destrezas que necesita a través del aprendizaje *para* la acción.

Una vez que Tom cuenta con este enfoque diseñado para Marjorie, él trabaja para **Diseñar, Implementar** y **Evaluar** el enfoque según el marco ADDIE.



© 2003 Rebecca Callahan. Cortesía de Photoshare

Otros enfoques de una enseñanza combinada que pueden tenerse en cuenta

Tal como puede observar en los dos casos presentados, los enfoques de una enseñanza combinada no tienen que ser complicados o costosos para abordar de forma eficaz una necesidad relativa al desempeño. Sin embargo, estos enfoques sí deben abarcar todas las fases de aprendizaje y diseñarse teniendo presente muy claramente su grupo meta y sus objetivos de aprendizaje.

Todas las experiencias de aprendizaje están diseñadas dentro de un contexto específico y no hay dos que sean iguales. Sin embargo, algunas veces, resulta útil contar con ejemplos de varios tipos de enfoques combinados, a fin de inspirar su diseño y satisfacer las necesidades identificadas.

Las siguientes son algunas ideas adicionales sobre los enfoques combinados que pueden tenerse en cuenta:

- **Aprendizaje basado en los propios equipos:** Después de tomar un curso GHeL (aprendizaje para la acción), los equipos de los estudiantes trabajan juntos para aplicar lo que aprendieron a sus labores (aprendizaje en la acción) y posteriormente, como equipo, reflexionan juntos en su trabajo (aprendizaje desde la acción).
- **Aprendizaje colaborativo:** Los estudiantes con un conocimiento especializado en un área en particular (por ejemplo, participantes en el mismo taller, o un equipo de trabajo de un proyecto) trabajan conjuntamente para captar y compartir su conocimiento sobre un tema a través de un “wiki” compartido (aprendizaje desde la acción). Con base en su trabajo en el “wiki”, de forma conjunta y en persona identifican brechas en el conocimiento que podría mejorar su desempeño, e identifican y toman cursos GHeL que abordan estas deficiencias (aprendizaje para la acción). Posteriormente, ellos se esfuerzan por aplicar este nuevo conocimiento a sus labores (aprendizaje en la acción) y actualizan su “wiki” compartido (aprendizaje desde la acción).
- **Comunidades de práctica:** Los estudiantes interactúan en línea a través de una red social (Facebook o LinkedIn), a fin de compartir en lo que están trabajando, hablar sobre sus retos en común, recibir comentarios de otros y perfeccionar sus destrezas en un área en la que ya tienen conocimiento en la materia (aprendizaje en la acción). Como parte de estos grupos, los estudiantes pueden colocar en estas redes sociales oportunidades de aprendizaje, tales como enlaces electrónicos de cursos GHeL (aprendizaje para la acción). Ellos también pueden reflexionar juntos en lo que ha y no ha funcionado en el trabajo y discutir las mejores prácticas (aprendizaje desde la acción).

Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sección, usted podrá:

- Resumir las tres lecciones principales de esta guía.
- Identificar dónde puede acudir para reunir y compartir ideas para combinar cursos GHeL con otras experiencias de aprendizaje.

Resumen de conclusión

Con frecuencia, usted puede mejorar la adquisición de destrezas y conocimiento, al igual que la posibilidad de la aplicación en el trabajo al emplear un enfoque de enseñanza combinada. Tal como lo hemos observado, los programas de enseñanza combinada no necesitan ser complejos o costosos para respaldar de forma eficaz la aplicación del aprendizaje a través de los cursos GHeL en el trabajo. Los siguientes son algunos de los elementos más importantes que se deben tener presentes:



1. Mejorar el desempeño, una experiencia de aprendizaje debe permitir que los estudiantes aprendan para en y desde la acción: el aprendizaje de nuevo conocimiento (a través de los cursos GHeL), su aplicación y la reflexión en torno a esa aplicación.
2. La “enseñanza combinada”, la mezcla de una variedad de medios de enseñanza (presencial, en línea, medios impresos y redes sociales) y entornos de aprendizaje (con instructores, trabajo en equipo, interacción de pares, autoestudio y trabajo individual) permite que surjan más oportunidades para la aplicación y el apoyo continuo para los estudiantes, que lo que sólo los cursos GHeL pueden ofrecer.
3. Para diseñar de forma eficaz enfoques de enseñanza combinada que aceleren la aplicación del conocimiento adquirido en un curso GHeL, usted debe analizar las necesidades, la tecnología y los recursos de su grupo meta; desarrollar objetivos de aprendizaje “SMART”, diseñar teniendo presente una evaluación, y tomar en cuenta la forma de respaldar el aprendizaje para, en y desde la acción en su diseño.

Comparta su aprendizaje

Hay muchas formas creativas de “combinar” experiencias de aprendizaje para satisfacer las diversas necesidades de los usuarios de GHeL. Esta guía incluye solamente unos cuantos ejemplos. Nos gustaría saber más de usted:

- ¿Ha combinado cursos GHeL con otras experiencias de aprendizaje? De ser así, ¿cómo y en qué contexto?
- ¿Qué funcionó bien?
- ¿Qué hará diferente la próxima vez?
- ¿Logró sus objetivos de aprendizaje y los resultados deseados?

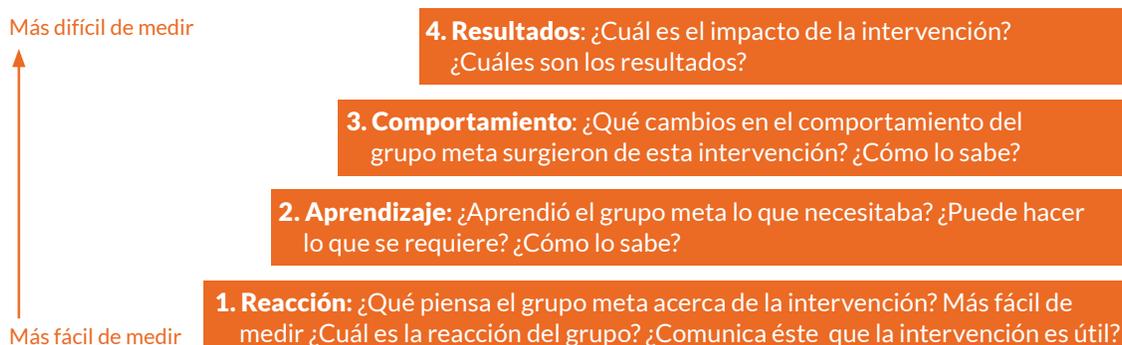
Comparta con nosotros sus historias sobre la enseñanza combinada al escribirnos a ghelcenter@gmail.com

Próximamente (verano del 2013):

[El Centro de Enseñanza Virtual sobre la Salud Global](#) tendrá una página comunitaria en su página de Internet, en la cual usted podrá responder esas preguntas, formular las suyas y compartir información sobre las labores que está realizando.

Apéndice: Cuatro niveles de la evaluación del aprendizaje

Según Donald Kirkpatrick (Kirkpatrick y Kirkpatrick, 2006), hay cuatro niveles básicos en los que usted puede medir y evaluar las intervenciones para el desarrollo de capacidades:



Se puede medir la **reacción** a través de encuestas posteriores a la intervención o sondeos continuos sobre lo que le gustó y no le gustó al grupo meta en cuanto a la intervención y de qué forma se puede mejorar (por ejemplo, se puede realizar una encuesta al final de un curso en línea). Estos datos se deben recopilar, revisar y aplicar rutinariamente, a fin de mejorar la intervención.

Se puede medir el **aprendizaje** de diversas formas. Por ejemplo, usted puede aplicar la taxonomía de Bloom para ayudar a determinar si ha cumplido con sus objetivos de aprendizaje y dónde aún pueden existir brechas:

*Clark, D.R. (2010). Bloom's Taxonomy of Learning Domains. Consultado el 16 de noviembre del 2012 en <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adaptado por K. Chio, 2012.

OBJETIVO: ¿Qué desea aprender a hacer el estudiante?*	COMO LO EVALÚA: "demostrar que los estudiantes pueden..."
SABER	Definir, describir, identificar, catalogar, enumerar, igualar, nombrar, describir, recordar, reconocer, reproducir, seleccionar, enunciar.
COMPRENDER	Convertir, defender, distinguir, calcular, explicar, extender, generalizar, dar ejemplos, inferir, interpretar, parafrasear, predecir, reescribir, resumir, traducir.
APLICAR	Aplicar, cambiar, computar, construir, demostrar, descubrir, manipular, modificar, operar, predecir, preparar, producir, relatar, mostrar, resolver, usar.
ANALIZAR	Analizar, desglosar, comparar, contrastar, diagramar, desestructurar, diferenciar, discriminar, distinguir, identificar, ilustrar, inferir, reseñar, relacionar, seleccionar, separar.
SINTETIZAR	Categorizar, combinar, recopilar, componer, crear, idear, diseñar, explicar, generar, modificar, organizar, planificar, reordenar, reconstruir, relacionar, reorganizar, revisar, reescribir, resumir, relatar, escribir.
EVALUAR	Valorar, comparar, concluir, criticar, defender, describir, discriminar, evaluar, explicar, interpretar, justificar, relacionar, resumir, respaldar.

Los primeros dos objetivos en el recuadro anterior se relacionan con el conocimiento y la comprensión de la información, mientras que los últimos cuatro se relacionan con la aplicación.

Se puede determinar un **cambio en el comportamiento** al observar o medir indicadores sobre el comportamiento que se ha transformado dentro de su grupo meta. Por ejemplo, en la intervención de la Sra. Chiwege se incluye un curso GHeL sobre la circuncisión masculina que deben tomar los consejeros. Éstos también deben asistir a ciertas sesiones de capacitación en persona, a fin de que puedan incluir referencias de la circuncisión masculina en su consejería sobre servicios de VCT.

Ella puede medir los cambios en el comportamiento mediante la cantidad de registros sobre los servicios de consejería que incluyen la circuncisión masculina después de la intervención, demostrando así que los consejeros han integrado con éxito este tema en sus discusiones.

Para determinar el **Resultado**, usted puede desear medir el impacto de la intervención en el desempeño organizativo, la prestación de servicios y los resultados en torno a la salud. Usted haría esto a través de entrevistas, observaciones, revisiones de los indicadores principales y datos sobre la prestación de servicios y el desempeño organizativo.

RESULTADO	PREGUNTAS A RESPONDER
UN MEJOR DESEMPEÑO	<i>¿Qué mejoras puede observar en el desempeño organizativo como resultado de la intervención?</i>
	<i>¿Dónde existen brechas todavía?</i>
CALIDAD DE LOS SERVICIOS	<i>¿Qué mejoras puede observar en la prestación de servicios como resultado de la intervención?</i>
	<i>¿Ha aumentado la utilización de los servicios?</i>
	<i>¿Ha cambiado el comportamiento del grupo meta?</i>
	<i>¿Cuál es el impacto de una mejor prestación de servicios en la salud (de ser pertinente)?</i>
	<i>¿Dónde aún existen brechas?</i>

Citas bibliográficas

Bozarth, J., *Social Media for Trainers: Techniques for Enhancing and Extending Learning*. Pfeiffer, San Francisco, CA: 2010.

Clark, D.R. (2010). *Bloom's Taxonomy of Learning Domains*. Consultado el 16 de noviembre del 2012 en: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adaptado por K.Chio, 2012.

Gottfredson, C. and Mosher, B. 'Are you meeting all 5 moments of learner need?', *Learning Solutions Magazine*, June 18, 2012, <http://www.learningsolutionsmag.com/articles/949/> (consultado el 27 de setiembre del 2012).

Grossman, R. and Salas, E. (2011), 'Transfer of training: What really matters', *International Journal of Training and Development*, 15, 103-20.

Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3rd Edition. Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco, CA: 2006.

U.S. Department of Education (2010), Office of Planning, Evaluation, and Policy Development, 'Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning: A Meta-Analysis and Review of Online Learning Studies,' Washington, D.C. <http://www2.ed.gov/rschstat/eval/tech/evidence-based-practices/finalreport.pdf> (consultado el 16 de noviembre del 2012).

Wilson, D. and Biller, M. (2012). *Three phases of learning: Learning in, from, and for action*. Harvard University, Learning Innovations Laboratory. Cambridge, MA.