**Cambio Social y de Comportamiento (CSC)**

Estas competencias fundamentales se pueden usar junto con [la herramienta genérica de autoevaluación](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/Copy%20of%20Spanish%20TOPS%20Self%20Assessment%20Tool%202018.xlsx) para adaptar el conjunto de herramientas de autoevaluación del Programa TOPS a sus necesidades.

SCS Asesor(a) o Especialista

Diversos proyectos utilizan un(a) Asesor(a) o Especialista en Cambio Social y de Comportamiento (CSC); otros combinan funciones del CSC con otras responsabilidades en una posición (por ejemplo, planificación programática). Los(as) Especialistas y Asesores(as) de CSC capacitan a otros miembros del personal en las habilidades transversales de CSC. También conducen el proceso de desarrollo o adaptación de los enfoques del cambio de comportamiento a los contextos locales y culturas a través de la investigación formativa y utilizan los resultados para desarrollar o adaptar materiales y actividades que promueven el cambio.

Las competencias fundamentales de los Especialistas/Gerentes/etc. del CSC incluyen:

1. Fomentar el cambio organizacional: preparar el terreno y la construcción de habilidades entre los ejecutores del proyecto y proveedores de servicios
2. Definir lo que se desea cambiar
3. Conducir una investigación formativa de CSC acerca de comportamientos claves
4. Diseñar estrategias de CSC con suficiente cobertura, mensajes efectivos y calidad de implementación
5. Monitoreo de CSC

# Fomentar el cambio organizacional: preparar el terreno y la construcción de habilidades entre los ejecutores del proyecto y proveedores de servicios

## Convencer al personal, tomar decisiones y ser guardianes(as) de la necesidad de cambiar las campañas que solo ofrecen información y los enfoques de actitud-comportamiento e intereses económicos propios a estrategias más sólidas para un verdadero Cambio Social y de Comportamiento. Convencer a los gerentes de la rentabilidad de las estrategias de CSC basadas en evidencia, las cuales responden a las barreras estructurales y personales que impiden el cambio.

# Definir lo que se desea cambiar

## Priorizar conductas a cambiar, tomando en cuenta los recursos limitados y hacienda uso de evaluaciones de línea base y otros datos.

# Conducir una investigación formativa de CSC acerca de comportamientos claves

## Realizar estudios cualitativos y cuantitativos de investigación formativa para comprender cómo y por qué la gente practica determinados comportamientos. Debe incluirse la identificación y priorización de los determinantes claves del comportamiento, así como las barreras y facilitadores para el cambio y saber cómo crear planes para cambiarlos.

# Diseñar estrategias de CSC con suficiente cobertura, mensajes efectivos y calidad de implementación

## Identificar las mejores estrategias de cobertura para la comunicación del cambio de comportamiento y utilizarlas.

## Segmentar la audiencia (Grupos Prioritarios y Grupos Influyentes): Decidir a quién dirigir los mensajes y actividades de CSC e identificar los canales y personas adecuadas para dar cobertura y credibilidad a los mensajes.

## Determinar las herramientas, métodos y enfoques CSC más aceptados y que funcionen mejor o se complementen de acuerdo con determinado contexto cultural.

## Seleccionar y priorizar mensajes/actividades para abordar determinantes clave de comportamientos priorizados.

## Crear y utilizar mensajes y actividades de CSC efectivos, incluyendo:

### Producir currícula o planes de capacitación con temas de Comunicación para el Cambio de Comportamiento para Agentes de Cambio de Comportamiento, tomando en cuenta la Ciencia del Comportamiento actualizada (por ejemplo, cuántos mensajes puede una persona o un grupo de personas comprender y retener al mismo tiempo, la secuencia correcta de los comportamientos para generar el cambio)

### Incorporar y modelar principios de andragogía en todas las capacitaciones y reuniones de seguimiento, ya que esto apoya el desarrollo de nuevas habilidades y fomenta la confianza para utilizar e integrar estas habilidades adquiridas a situaciones cotidianas de trabajo.

### Crear mensajes eficaces y específicos que sean "pegajosos”.

### Usar métodos eficaces y variados (por ejemplo, canciones, historias con finales abiertos y cerrados, rotafolios, parodias, negociando el cambio de comportamiento, discusiones, títeres, testimonios, demostraciones, uso de radio, mensajes de texto)

### Usar técnicas de facilitación apropiadas para la comunicación para el cambio de comportamiento comunitario o para escenarios de discusión

# Monitoreo del CSC

## Monitorear la calidad de las actividades del CSC y los cambios en conocimientos, actitudes, comportamientos, cobertura y validación de las prácticas para permitir correcciones de medio curso a las estrategias CSC y documentar lecciones aprendidas para apoyar en el avance de las actividades en el campo. Esto retroalimenta a la sección 1. Promover el cambio organizacional.

El Programa de Apoyo Técnico y Operativo (TOPS) es una iniciativa de enseñanza financiada por la Oficina de Alimentos para la Paz de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos (USAID) que proporciona información, conocimientos y prácticas prometedoras en materia de programación para asistencia alimentaria a ejecutores de proyectos y donantes de todo el mundo para que más comunidades y grupos familiares se beneficien con las inversiones que realiza el Gobierno de los Estados Unidos para combatir el hambre en el mundo.

 La serie sobre las aptitudes esenciales para el programa TOPS se lleva a cabo gracias al apoyo generoso de los ciudadanos estadounidenses a través de USAID. Su contenido es responsabilidad de Save the Children y no refleja necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

Esta es la versión 2 de las aptitudes esenciales para el puesto de Cambio Social y de Comportamiento Asesor(a) o Especialista, producido en Septiembre de 2015.

The TOPS Program

899 North Capital Street, NE, Suite 900

Washington, DC 20002

info@TheTOPSProgram.org

*La serie sobre aptitudes esenciales fue desarrollada por personal del Programa de Apoyo Técnico y Operativo (TOPS, Technical and Operational Performance Support) con contribuciones significativas de diversos grupos de trabajo de la Red de Seguridad Alimentaria y Nutrición (FSN, Food Security and Nutrition). La serie tiene la finalidad de ofrecer a los gerentes que contratan personal, a los gerentes de programas y al personal de los programas explicaciones sobre las destrezas y los conocimientos que debe tener el personal técnico superior para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los nombres oficiales de los cargos, las funciones y los requisitos pueden variar de acuerdo a la organización y el programa.*