



CREPD

**APROXIMACIÓN A
UN NUEVO MODELO
DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO.**

ESTADO ACTUAL Y AMPLIACIÓN

2021



LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA

Humanidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, al que se ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto interno internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como a hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación una paz duradera entre todos los pueblos.

Imparcialidad

No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

Neutralidad

Con el fin de conservar la confianza de todos, el movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

Independencia

El movimiento es independiente. Auxiliares de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del movimiento.

Voluntariado

Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

Unidad

En cada país solo puede existir una Sociedad de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

Universalidad

El Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las Sociedades tienen los mismos derechos y él debe de ayudarse mutuamente, es universal.

Este documento ha sido elaborado por el *Centro de Referencia en Preparación para Desastres* con apoyo técnico del oficial de aprendizaje: **Karla Moreno**. Se autoriza citar total o parcialmente el contenido de este documento con fines no comerciales, siempre y cuando se mencione la fuente. La Federación Internacional apreciaría recibir detalles acerca de su utilización.

Contáctanos:

Tel: 2239-4938 | Correo electrónico crepd.americas@ifrc.org | Página web: <https://www.crepd.cruzroja.org/>

CONTENIDOS

ACRÓNIMOS	4
CONTEXTO	5
INTRODUCCIÓN	6
OBJETIVO	7
EJE ESTRATÉGICO	7
ENFOQUE PEDAGÓGICO	9
DISEÑO DE FORMACIONES	11
1. CURSOS PRESENCIALES	11
2. CURSOS VIRTUALES	13
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	15
A) PRESENCIAL	16
B) E-LEARNING	16
C) MICROLEARNING	16
CATÁLOGO DE ACCIONES FORMATIVAS	17
MANUAL DE ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	17
CATÁLOGO DE RECURSOS DIGITALES	17
EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN	17
1. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN	17
2. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE FACILITADORES	18
ANEXO	19

ACRÓNIMOS

CADRIIM Centro de Referencia de Cruz Roja para la Gestión de Desastres en el Caribe (Por sus siglas en inglés CADRIIM)

CICR Comité Internacional de la Cruz Roja

CREPD Centro de Referencia en Preparación para Desastres

ENI Equipos Nacionales de Intervención

IFRC Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

MICRML Movimiento Internacional de la Cruz Roja y Media Luna Roja

RIT Equipos Regionales de Intervención

SN Sociedad Nacional

TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación

I. CONTEXTO

La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR) es la organización humanitaria más grande del mundo, con una red de 192 Sociedades Nacionales miembros. El objetivo general de la Federación Internacional es "inspirar, alentar, facilitar y promover en todo momento todas las formas de actividades humanitarias de las Sociedades Nacionales con miras a prevenir y aliviar el sufrimiento humano y contribuir así al mantenimiento y la promoción de la dignidad humana y la paz en el mundo." La Federación Internacional trabaja para satisfacer las necesidades y mejorar la vida de las personas vulnerables antes, durante y después de desastres, emergencias sanitarias y otras crisis.

La Federación Internacional forma parte del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Movimiento), junto con sus Sociedades Nacionales miembros y el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). El trabajo de la Federación Internacional se rige por los siguientes principios fundamentales: humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad.

La sede de la Federación para la región de las Américas se encuentra en Panamá, en la "Ciudad del Saber". Su misión principal es fortalecer y apoyar la gestión de las 35 Sociedades Nacionales de la región, así como los centros de referencia en educación y prevención de desastres. El Centro de Referencia para la Preparación para Desastres (CREPD), con sede en El Salvador, es parte integral de esta oficina.

El objetivo general del CREPD es apoyar a los componentes del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja a fortalecer el desarrollo y capacidades de las Sociedades Nacionales, mediante el desarrollo de metodologías, herramientas, técnicas de aprendizaje basado en evidencia y procesos de armonización, vínculos con la academia, considerando la experiencia y las mejores prácticas de las propias Sociedades Nacionales, y bajo la coordinación de la Oficina Regional de la Federación para las Américas, bajo normas internacionales de calidad con certificación ISO 9001 2015.

Desarrollo del aprendizaje y el conocimiento en el Movimiento de la Cruz Roja y la Media Luna Roja

Las iniciativas educativas globales y regionales ofrecen cursos académicos en línea, que están certificados con universidades e instituciones humanitarias líderes y un número cada vez mayor de cursos en línea autodirigidos y con tutoría que están abiertos a todos, así como a una comunidad vibrante de estudiantes.

Todos los programas están diseñados para estimular nuevas ideas, establecer estándares y establecer planes de estudio que sean relevantes para las áreas operativas y comerciales del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja educándonos para el futuro.

A continuación, algunos ejemplos de trabajo de educación en el movimiento:



Cursos profesionales certificados



Campus y plataforma de aprendizaje de la Cruz Roja



Programas de investigación académica



Educación en emergencias

Actualmente debido al nuevo contexto de pandemia por COVID-19 se realizan diferentes actividades para capturar, analizar y compartir el aprendizaje de las operaciones, programas y el trabajo de fortalecimiento de las Sociedades Nacionales. Estos son enfoques bien establecidos como, por ejemplo: capacitación, informes escritos, ejercicios de lecciones aprendidas, estudios de casos, entre otros.

Otros son modelos más nuevos, que aún se están estableciendo como: las herramientas digitales, herramientas de monitoreo de toda la Federación Internacional (FDRS), aprendizaje organizacional (Learn to Change), plataformas digitales (GO, BCP, Sokoni, etc.), think tanks virtuales (Academia Solferino), aprendizaje experiencial (aprendizaje activo para la sostenibilidad financiera), creación de prototipos y procesos de reflexión (diario), entre otros.

Estos enfoques varían enormemente en su alcance y éxito, y en sus niveles de comprensión, implementación y uso, y algunos brindan grandes oportunidades para el aprendizaje proactivo individual, en equipo o institucional y para compartir o replicar el aprendizaje, mientras que otros se limitan a la recopilación pasiva de conocimiento o canales de intercambio de información y un potencial más limitado para compartir o reproducir.

II. INTRODUCCIÓN

La educación promueve la igualdad y la inclusión social, tiene un papel clave en la lucha contra la pobreza, mejorando la salud, bienestar emocional, la igualdad de género, la paz y la democracia. La educación no es un bien estático que debemos contemplar fuera de su contexto general; es un proceso en curso y posee un valor intrínseco en tanto que derecho humano.

La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, tiene como objetivo lograr la transformación constructiva de mentalidades mediante la educación y el aprendizaje a través de oportunidades de formación de elevada calidad sobre prácticas, reflexiones y valores humanitarios abiertas a todas las personas alrededor del mundo, para forjar una comunidad global de conocimientos.

Por lo tanto, la Federación trabaja con Centros de Referencias globales y regionales que impulsan las diferentes iniciativas como los marcos de competencias, enfoques pedagógicos, plataformas de formación, cursos especializados, red de formación, red de facilitadores, entre otras. Con el fin de fortalecer el talento humano y mejorar la responsabilidad de tener un sistema que facilite los despliegues basados en competencias, local e internacionalmente.

En el contexto regional las Sociedades Nacionales realizan diferentes esfuerzos en materia de educación a través de los centros de capacitación o institutos técnicos/tecnológicos, programas de educación continua y convenios con instituciones académicas, todos a nivel local. Este tipo de esfuerzos constituyen los peldaños de la organización hacia la definición de su enfoque para abordar la gestión del conocimiento.

Es importante mencionar una característica fundamental de una organización de aprendizaje y es que “su estructura está conformada de tal manera que puede transformarse y adaptarse a los cambios del entorno”, es decir tiene la capacidad de reinventarse en forma constante y de esa manera responder a las demandas que emergen de los sectores con quienes ejerce su misión. Esta característica es aplicable en el quehacer educativo entendiéndose como acciones de aprendizaje/acciones formativas en el contexto del Movimiento de la Cruz Roja.

Para conseguir lo anterior es necesario tener una visión holística o un pensamiento sistémico, que además sea integrador. La estructura o sistema que conforma la organización. Es por ello, que consiente de la importancia que tiene la formación en el contexto general, se considera oportuno desarrollar el presente documento que propone el Modelo Educativo implementado por el Centro de Referencia en Preparación para Desastres.

III. OBJETIVO

Organizar el quehacer educativo como responsables de la gestión del conocimiento en América y brindar orientación metodológica para el desarrollo de acciones formativas en diferentes modalidades y contextos aumentando las capacidades de las SN.

IV. EJE ESTRATÉGICO

El Centro de Referencia en Preparación para Desastres (CREPD) es una herramienta de la Federación que pertenece a la Unidad de Estrategia, Política y Conocimiento, contribuimos al fortalecimiento de las capacidades de las Sociedades Nacionales en diferentes ámbitos de su desarrollo.

Actualmente estamos certificados con El Sistema de Calidad Norma Internacional ISO 9001 , versión 2015, implementando cuatro procesos estratégicos:

1. Formación
2. Asistencia técnica
3. Gestión del conocimiento.
4. Instrumentos y herramientas.

En el área de educación se aplica el eje estratégico de Formación que consiste en Generar competencias en las diferentes líneas temáticas para el fortalecimiento de la capacidad de respuesta de las Sociedades Nacionales.

Toda acción formativa que se realice inicia con el análisis de la solicitud que consiste en:

1. Los clientes que identifiquen una nueva necesidad relacionada con el trabajo del CREPD enviarán una solicitud esta puede ser una acción que se requiera en un Proyecto, una solicitud que requiera ser liderada por el CREPD o una acción no liderada.

2. El cliente enviara los términos de referencia que contengan la siguiente información:

- Solicitante.
- Descripción de la solicitud.
- Objetivos generales y específicos.
- Resultados y productos esperados.
- Periodo de implementación.

Si el cliente no envía los TdR con la información solicitada se le enviará la plantilla o formulario para que sea completada.

En el caso de ser proyectos dentro del sistema de Federación el cliente enviara el plan de trabajo del proyecto que se tomara como TdR.

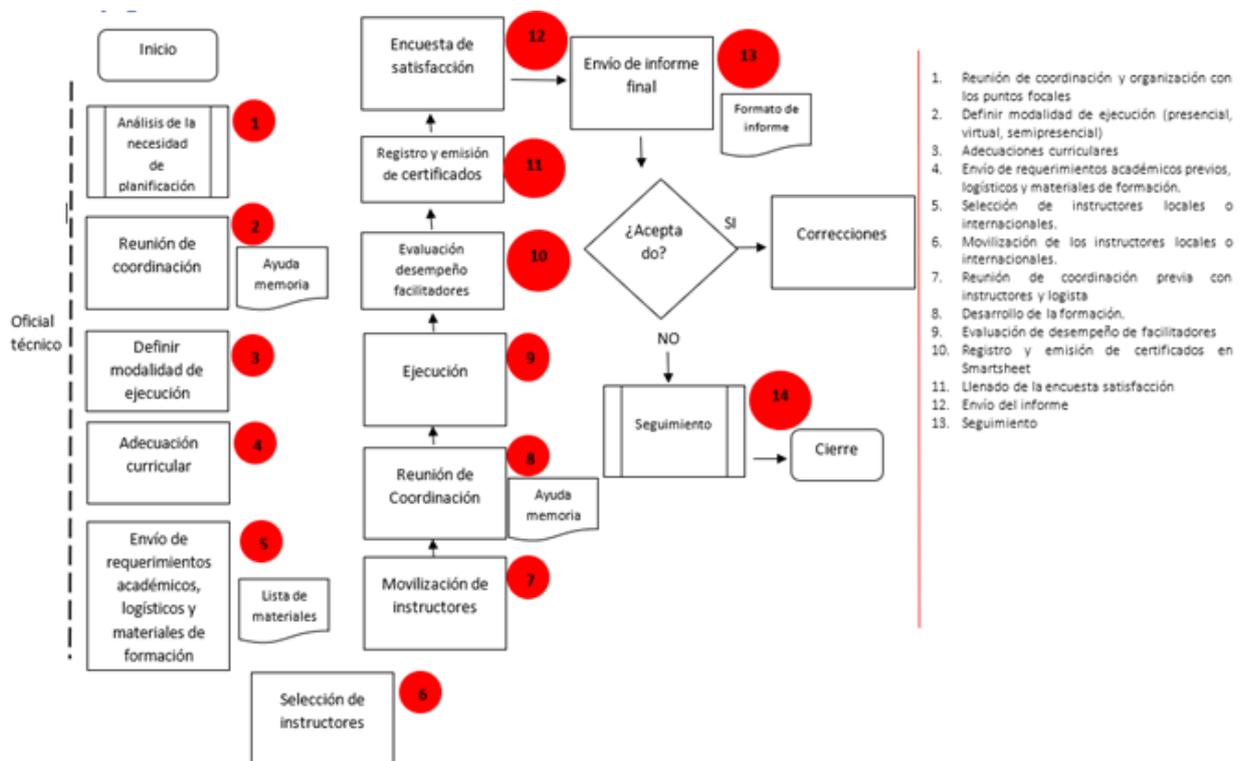
3. El Centro de Referencia estudiará la solicitud para comprobar la viabilidad de desarrollo: si es factible se procede con la propuesta y si la solicitud no es factible desarrollarla por diferentes motivos, se comunicará al cliente el motivo de desestimación.

4. En caso de ser viable la solicitud, se elaborará la propuesta técnica y económica (ver procedimientos: formación, asistencia técnica, herramientas e instrumentos y generación del conocimiento. En el caso de proyectos de Federación se elabora una hoja de ruta para la implementación.

5. La propuesta será enviada al cliente este podrá aceptarla, solicitar cambios o rechazarla.

- Aceptada: se seguirá con los procesos estratégicos definidos.
- Cambios: se realizarán los cambios y se enviara de nuevo al cliente para su aprobación.
- Rechazada: se da fin al proceso.

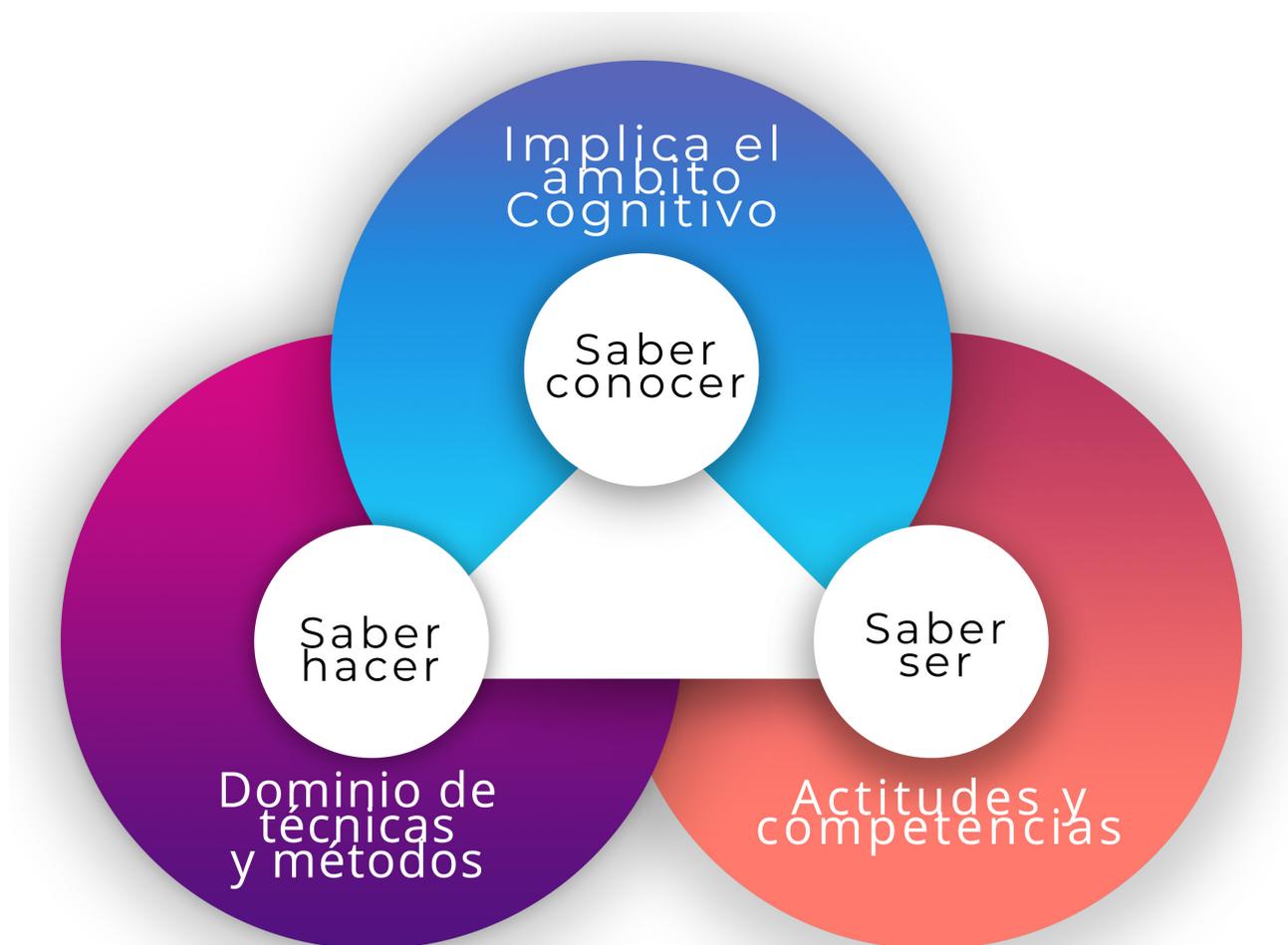
A continuación, la descripción del eje de Formación a través del flujograma de proceso:



V. ENFOQUE PEDAGÓGICO

Desde el año 2016 el Centro de Referencia inicio una reingeniería curricular, con el propósito de migrar de un enfoque pedagógico tradicional al enfoque por competencias o aprendizaje basado en competencias, que es una metodología educativa cuyo fundamento es: **el facilitar que los alumnos/participantes adquieran los conocimientos a través de situaciones prácticas y entornos experimentales**. Este enfoque se contrapone a los modelos clásicos de educación en los que se expone un temario de manera eminentemente teórica y los alumnos/participantes han de memorizar los datos para luego ser evaluados.

Propone una metodología mucho más dinámica y participativa por parte del alumnado/participantes, siendo una parte activa durante la adquisición de los conocimientos y no meros sujetos pasivos que atienden la lección del profesor/facilitador, bajo una metodología rígida y sin mucha posibilidad de interacción. También propone la integración de los tres saberes: saber conocer, saber hacer y saber convivir con el objetivo de aplicarlos para resolver problemas académicos y de la vida cotidiana, así como ámbitos de realización en la que el estudiante/participante es un ente activo y dinámico:



Es importante definir el concepto de competencia; de acuerdo con la Oficina Internacional de Educación de la UNESCO, la competencia se define como: "el desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos". Consiste en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica y utilizarse para explicar qué es lo que está sucediendo" (Cecilia Braslavsky). La competencia es el pilar del desarrollo curricular y el incentivo tras el proceso de cambio.

La competencia puede emplearse como principio organizador del currículo. En un currículo orientado por competencias, el perfil de un educando/participante al finalizar su ciclo educativo sirve para especificar los tipos de situaciones que los estudiantes/participantes tienen que ser capaces de resolver de forma eficaz al final de su educación. Dependiendo del tipo de formación, estos prototipos de situaciones se identifican bien como pertenecientes a la vida real, como relacionadas con el mundo del trabajo o dentro de la lógica interna de la disciplina en cuestión.

La elección de la competencia como principio organizador del currículo es una forma de trasladar la vida real al aula (Jonnaert, P. et al, Perspectivas, UNESCO, 2007). Se trata, por tanto, de dejar atrás la idea de que el currículo se lleva a cabo cuando los estudiantes reproducen el conocimiento teórico y memorizan hechos (el enfoque convencional que se basa en el conocimiento).

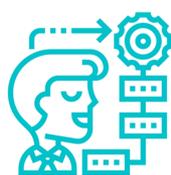
Por lo tanto, en la formación basada en competencias el rol de quien recibe la formación adquiere otro significado, se trata de pasar de un estado pasivo y receptivo de la formación tradicional, a un papel más protagónico, uno en el que, incluso puede convertirse en un emisor de propuestas de mejora en el marco su ámbito de actuación.

Además, el rol del facilitador en este enfoque consiste básicamente en dar respuesta a la sociedad del conocimiento y al uso de las nuevas tecnologías así como la implementación de las estrategias educativas diversificadas, el facilitador deja de lado los objetivos tradicionales para sus cursos donde se dictaban conferencias y utilizaban métodos de evaluación cerrados, para dar paso a una figura mediadora y facilitadora donde será necesario dedicar la mayor parte de su tiempo a la observación del desempeño de los alumnos/participante y a la asesoría.

El reto es mayor, pues la educación tradicional se basaba casi exclusivamente en el uso y manejo de la palabra, el copiar, transcribir, resumir; actualmente desde una perspectiva de competencias el facilitador tiene que asumir un nuevo rol, que enfatiza cada vez más su carácter de acompañante de un proceso de estudio, capaz de estimular cada vez más el desarrollo individual de los estudiantes/participantes y con apertura al reconocimiento del error, empezando por el propio facilitador ya que cada nuevo proceso educativo conlleva errores, sin embargo, lo importante es que, junto con los alumnos/participantes, se reconozcan esos errores, se analicen y se usen como una herramienta en el aprendizaje.

Para finalizar la evaluación en este enfoque se realiza a través actividades prácticas en las que el alumno/participantes busca determinar el nivel de dominio de una competencia con base en criterios consensuados y evidencias de aprendizajes para establecer los logros y los aspectos a mejorar, con el propósito de que la persona tenga el reto del mejoramiento continuo, a través de la metacognición. Se hace uso de diferentes instrumentos de evaluación: rubrica de evaluación, lista de cotejo, guía de evaluación, portafolio de evidencias, bitácoras, entre otras.

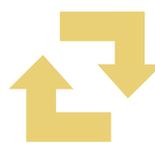
La evaluación debe cumplir las siguientes características:



SISTEMÁTICA



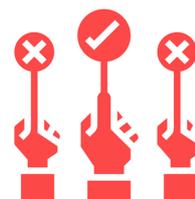
FORMATIVA



RECURRENTE



FLEXIBLE



DECISORIA



INTEGRAL



CONTINUA

En conclusión, la educación basada en competencias, lejos de ser una educación atomizada, de corte conductual y fragmentada, tiene ventajas que inciden significativamente en diferentes áreas del proceso educativo, abriendo perspectivas más dinámicas, integrales y críticas, que permite desarrollar:

- Programas de formación más pertinentes a la realidad social, comunitaria, organizacional, disciplinar, funcional, etc.
- Gestión de la calidad de los procesos de capacitación, la identificación de las competencias que se esperan de las personas en formación, permite a su vez que también se pueda revisar y mejorar los procesos de formación que se brindan, contribuyendo de esta manera a la búsqueda de la calidad.
- La evaluación continua de los estudiantes/participantes, así como de los facilitadores para potenciar su idoneidad, revisar las propuestas metodológicas, hacer los ajustes y adecuaciones pertinentes.

VI. DISEÑO DE FORMACIONES

1. Cursos presenciales

Para el diseño de cursos presenciales se propone la siguiente metodología, esta puede variar de acuerdo con los insumos y requerimientos que contenga la solicitud, determinados en el análisis de la necesidad (apartado II):

1. Investigación bibliográfica: realizar una amplia revisión y compilación de literatura, publicaciones, materiales de referencia disponibles u otros cursos existentes, entre otros.

Actividades:

- Consultar sitios web
- Descargar material de referencia.
- Selección de contenido a utilizar.
- Adecuación/actualización de contenido.
- Descargar material audiovisual.

2. Conformar equipo técnico: punto focal de proyecto/programa/unidad/Sociedad Nacional, personal técnico (si aplica) y CREPD para la distribución de las actividades en las diferentes fases de diseño e implementación.

Actividades:

- Envío de correos de coordinación.
- Explicación de roles y tareas.
- Definir mecanismo de comunicación.
- Asignación de tareas remotas.

3. Definir malla curricular y estructura: en esta fase el equipo técnico definirá las generalidades del curso, duración, cantidad de módulos, establecer los contenidos a desarrollar y la profundidad de estos y criterios para recibir certificado.

Actividades:

- Sugerencias pedagógicas para definir generalidades.
- Convocar al equipo a reuniones de trabajo.
- Orientar las discusiones durante las reuniones con el equipo técnico.
- Sistematizar las decisiones técnicas.

4. Desarrollo de contenido: con base a los documentos compilados se desarrolla la teoría para los contenidos de cada módulo o lección con el soporte y validación del equipo técnico en la especialidad/línea temática mismos.

Actividades:

- Elaborar manual de referencia
- Perfilar trabajo previo
- Elaborar textos para material audiovisual o complementario
- Perfilar los posibles ejercicios o prácticas.
- Perfilar las actividades de evaluación.

5. Desarrollo de materiales de capacitación: adecuación pedagógica de los contenidos definiendo la competencia, indicadores de logro, metodología y actividades de evaluación, recursos, para cada módulo o sesión.

Actividades:

- Elaborar el plan de formación.
- Realizar carta didáctica
- Elaborar trabajo previo
- Elaborar plan de lección
- Elaborar cuaderno de trabajo
- Elaborar presentaciones PowerPoint
- Elaborar guías de ejercicios

6. Revisión: cuando se ha concluido la fase de diseño del material de capacitación se convoca al equipo técnico para realizar una revisión de todo el curso previo al pilotaje.

Actividades:

- Cotejar el contenido en todas las herramientas didácticas
- Revisar la redacción y ortografía de los materiales.
- Revisar la agenda para el curso para no proponer jornadas muy extensas.
- Revisar los instrumentos y rubricas de evaluación
- Revisar que se cuente con el paquete de herramientas para sistematizar el avance y evaluaciones de los participantes.
- Discutir temas logísticos

7. Curso piloto: un equipo técnico revisará y estará presente en la primera edición del curso con el objetivo de realizar ajustes de formato con respecto a la metodología, cumplimiento de tiempos de agenda, pertinencia de los ejercicios y sistema de evaluación, así como validación del contenido CREPD brinda el acompañamiento en este proceso.

Actividades:

- Sistematización de ajustes
- Informe de los ajustes a realizar al punto focal de proyecto/programa/unidad/Sociedad Nacional
- Realizar ajustes.
- Informe final de la actividad

2. Cursos virtuales

Para el diseño de cursos en línea se propone la siguiente metodología, esta puede variar de acuerdo con los insumos y requerimientos que contenga la solicitud, determinados en el análisis de la necesidad (apartado II):

1. Investigación bibliográfica: realizar una amplia revisión y compilación de literatura, publicaciones, materiales de referencia disponibles u otros cursos existentes, entre otros.

Actividades:

- Consultar sitios web
- Descargar material de referencia.
- Selección de contenido a utilizar.
- Adecuación/actualización de contenido.
- Descargar material audiovisual.

2. Conformar equipo técnico: punto focal de proyecto/programa/unidad/Sociedad Nacional, personal técnico (si aplica) y CREPD para la distribución de las actividades en las diferentes fases de diseño e implementación.

Actividades:

- Envío de correos de coordinación.
- Explicación de roles y tareas.
- Definir mecanismo de comunicación.
- Asignación de tareas remotas.

3. Definir malla curricular y estructura: en esta fase el equipo técnico definirá las generalidades del curso, duración, cantidad de módulos, establecer los contenidos a desarrollar y la profundidad de estos y criterios para recibir certificado.

Actividades:

- Sugerencias pedagógicas para definir generalidades.
- Convocar al equipo a reuniones de trabajo.
- Orientar las discusiones durante las reuniones con el equipo técnico.
- Sistematizar las decisiones técnicas.

4. Diseños instruccionales: adecuación pedagógica de los contenidos utilizando recursos virtuales y plataformas, actividades pedagógicas adecuadas para la formación virtual y creación de espacios de aprendizajes.

Actividades:

- Definir competencias a desarrollar
- Desarrollo del contenido.
- Elaborar las evaluaciones por módulo.
- Elaborar material audio visual complementario.
- Definir texto que será locutado.
- Definir diseño gráfico general del curso.

5. Maquetación de contenido: virtualización del contenido definido en los diseños instruccionales, se diseña/agrega el material audiovisual, páginas web, los ejercicios para consolidar el aprendizaje, juegos interactivos, entre otros.

Actividades:

- Revisar el contenido de cada módulo
- Sugerir estrategias para la optimización de contenido.
- Diseñar los juegos interactivos.
- Revisar las locuciones.
- Intercambias ajustes con la empresa que maquetará el curso.
- Solicitar revisión por parte del equipo técnico
- Sistematizar los cambios sugeridos por el equipo técnico.

6. Curso piloto: un equipo técnico revisará y estará presente en la primera edición del curso online con el objetivo de realizar ajustes de formato a los recursos virtuales, actividades y valida los contenidos, el CREPD brinda el acompañamiento en este proceso.

Actividades:

- Sistematización de ajustes
- Informe de los ajustes a realizar al punto focal de proyecto/programa/unidad/Sociedad Nacional
- Realizar ajustes.
- Informe final de la actividad

VII. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

La formación continua de los voluntarios de la Cruz Roja es primordial y exige una modalidad de aprendizaje flexible, dinámica y adaptada al contexto, por lo tanto, es importante ofrecer diferentes modalidades de capacitación de acuerdo con las necesidades de formación que permitan la capacitación integral de los voluntarios para fortalecer las capacidades individuales e institucionales.

Actualmente la modalidad más utilizada debido a la pandemia por COVID-19 es el aprendizaje remoto utilizando diferentes plataformas, recursos y metodologías, para garantizar la continuidad educativa.

A continuación, las modalidades de capacitación implementadas en las diferentes líneas temáticas:

A) Presencial

Esta modalidad educativa requiere de un espacio físico y una estructura complementaria (mobiliario, sala de conferencias, servicios sanitarios, biblioteca, espacios de recreación, entre otros). También la presencia de un facilitador y participantes a determinada hora, se establece una agenda diaria y general de acuerdo con la duración del curso y se definen tiempos para el desarrollo de los contenidos técnicos. Este tipo de modalidad también permite implementar ejercicios de simulaciones, despliegue a terrenos o comunidad y establecimientos de campamentos.

B) E-learning

Procesos de enseñanza aprendizaje que se llevan a cabo a través de diferentes plataformas, caracterizado por una separación física entre profesorado/facilitador y estudiantes/participantes, con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, permite estudiar de manera flexible en el tiempo que mejor considere el estudiante/participante, en el lugar de su elección (casa, trabajo o centro de aprendizaje) y conlleva a una autogestión del aprendizaje por parte del estudiante/participante, promueve el trabajo colaborativo y la comunicación multidireccional, permite ampliar la cobertura y está sustentada en el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC'S. Este modelo se implementa de dos formas:

- 1. Autodirigido:** completamente asincrónico a través de diferentes plataformas y aplicaciones de aprendizaje.
- 2. Tutorizado:** una fase asincrónica que la desarrolla el estudiante/participante en total autonomía y una fase síncrona que requiere de sesiones teledirigidas con los tutores para retroalimentación, aclaración de dudas o conceptos, indicaciones para futuras tareas de aplicación, entre otros.

El **CREPD** promueve espacios para el aprendizaje y gestión del conocimiento a través de las plataformas del Movimiento:

- **Plataforma de aprendizaje:** esta plataforma permite ofrecer de forma masiva una gran variedad de cursos en la modalidad de aprendizaje auto dirigido e independiente (tecnología CornerStone).
- **Campuscruzroja.org:** esta segunda plataforma de aprendizaje fue desarrollada por la Oficina Regional para América con el objetivo de ofrecer cursos más especializados utilizando la plataforma Moodle.

C) B-learning

Es una combinación entre el modelo presencial y el modelo e-learning también es conocida como Blended learning o aprendizaje mixto, es un modelo integral a través del uso de las diversas tecnologías para el desarrollo de videoconferencias, estudio de materiales descargables, chat, foros, blogs, realización de prácticas, entre otros. Crea escenarios múltiples de aprendizaje sincrónicos o asincrónicos. Permite estructurar los ciclos formativos bajo una estructura modular haciendo una distribución de contenido que se puede desarrollar en línea y contenido que requiere de sesiones o presenciales.

D) Microlearning

Esta modalidad formativa consiste en dotar de pequeñas píldoras de contenido educativo al alumno/participante. Este contenido puede tener diversos formatos, como por ejemplo videos, infografías, documentos de texto, aplicaciones móviles o podcasts breves. Las principales características son: el vídeo como elemento de comunicación y conecta con los millenials. Sus principales ventajas son: facilitar la información, mayor retención de los conocimientos, accesible en múltiples dispositivos y motivador.

VIII. CATÁLOGO DE ACCIONES FORMATIVAS

Al ser una instancia que contribuye al fortalecimiento de las capacidades de las Sociedades Nacionales a través de la gestión del conocimiento, contamos con un catálogo de formación que responde a las necesidades de formación actuales de los voluntarios y personal de Cruz Roja, este catálogo se actualiza con base a los resultados de los procesos de consulta que se realizan en la región de América como por ejemplo: Informe de análisis de necesidad formativas 2016 e informe de necesidad formativas en LATAM en contexto de COVID-19 2021. El catálogo puede ser consultado en la página del CREPD: <https://www.crepd.cruzroja.org/>

IX. MANUAL DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

El contenido del Manual es el resultado de una recopilación y búsqueda exhaustiva de estrategias que pueden aplicarse en los ciclos formativos con la intención de mejorar y consolidar los procesos de aprendizaje por los participantes, tomando en cuenta sus diversas formas y estilos de aprendizaje.

Pretende mostrar un lenguaje claro, hacia una labor eficiente y eficaz en la planeación que realizan los facilitadores, para que puedan innovar en el desarrollo y aplicación de estrategias didácticas, adecuándolas a la intención de la enseñanza-aprendizaje. El CREPD está incorporando gradualmente estas estrategias a los procesos de formación con el objetivo de innovar y actualizar las modalidades de enseñanza. También puede ser consultado en la página del CREPD: <https://www.crepd.cruzroja.org/>

X. CATÁLOGO DE RECURSOS DIGITALES

Debido al contexto de pandemia por COVID-19 la educación online ha tenido un mayor auge que implica a las instancias de generación del conocimiento innovar en el quehacer educativo, por lo tanto el CREPD ha desarrollado un catálogo que compila 46 recursos digitales que pueden ser utilizados en los procesos de capacitación. Puede consultar el catálogo ingresando al siguiente enlace: [Recursos digitales](#)

XI. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN

Como parte de la gestión de la calidad se han elaborado formularios para evaluar la satisfacción de los usuarios finales de nuestros servicios:

1. Evaluación de satisfacción eje de formación:

Este formulario es compartido con el usuario final/cliente cuando ya se ha concluido el proceso solicitado y se ha entregado el producto, se envía el formulario: _

<https://app.smartsheet.com/b/form/96ab7f7a651546d39a025b28600fb34b>

También se comparte el formulario de quejas:

<https://app.smartsheet.com/b/form/0f384ef15c2d4e8ea8a6933b1e036784>

2. Evaluación de desempeño de facilitadores:

Este formulario se comparte durante el desarrollo del curso, al finalizar cada facilitador se dará 5 minutos a los participantes para el llenado y así poder registrar la evaluación de cada facilitador:

<https://app.smartsheet.com/b/form/44807f2df9fe4ce3abaa6e2f125639b3>

ANEXOS

ANEXO 1: PERFIL DEL FACILITADOR GENÉRICO

La Perfil genérico (adaptable a cada línea temática)

1. Formación académica:

- Educación media
- Curso básico office
- Cursos básicos en línea (anexo 1)
- Formación académica y/o superior en Gestión de riesgos, otras a fines.
- Formación académica en pedagogía.

2. Conocimientos y experiencia:

- Acreditado como instructor por la Sociedad Nacional o el CREPD en la especialidad.
- Formar parte del sistema Equipos Nacionales de Intervención – Equipos Regionales de Intervención.
- Experiencia: mínimo 3 años de experiencia en intervenciones humanitarias.
- Experiencia en manejo de emergencias nacionales e internacionales.

3. Complementarias:

- Hoja de vida (anexo 2)
- Carta de presentación
- Atestados de formaciones académicas.
- Carta de vacunación
- Resultados test actitudinal: <https://www.mydiscprofile.com/free-personality-test.php>

4. Requisitos Técnicos:

(*acá se sugiere que cada coordinador incluya los elementos técnicos referidos al área temática*)

5. Anexos

1. Cursos en línea

El facilitador deberá realizar los siguientes cursos en la plataforma de Federación, Learning Platfrom ingresando en la siguiente dirección: <https://ifrc.csod.com/client/ifrc/default.aspx>

Cursos a desarrollar:

1. El mundo de la Cruz Roja
2. Estrategia 2020
3. Código de conducta

4. Manual Esfera y carta humanitaria
5. Stay Safe, Seguridad personal
6. One-to-one training
7. Leadership Identity Development Online Curriculum (LIDOC)
8. Online Training Facilitation Skills
9. Virtual Mentoring Essentials

2. Formato de hoja de vida.

a) Datos personales.

- Nombre:
- Lugar y fecha de nacimiento:
- Dirección domicilio:
- Dirección trabajo:
- Dirección electrónica:
- Nombre teléfono y correo electrónicos personales:
- Nombre y teléfono de dos personas para notificar cualquier caso de emergencia

b) Educación y titulaciones

Haga una breve descripción de sus estudios.

c) Experiencia en Cruz Roja

- Describa las áreas en las cuales se ha desempeñado en los últimos cinco años en la institución.
- Ocupación actual dentro de Cruz Roja.

d) Experiencia Laboral.

Ocupación actual en su trabajo: (en caso de no laborar para Cruz Roja, Complemente este espacio)

e) Capacitaciones.

Siga el siguiente formato (Nombre de la capacitación, lugar y fecha donde se desarrolló, título obtenido, institución o agencia que lo dictó).

f) Otros conocimientos.

Otro tipo de capacitaciones no relacionadas: especializaciones universitarias, técnicos, entre otros.

g) Referencias profesionales

a) Nombre completo

b) Email

