

CONSEJOS PARA EL INSTRUCTOR

Este documento es una guía para los instructores de la capacitación o del curso de NIEHS Opioides y el lugar de trabajo: Prevención y respuesta (OWPR). Se recomienda a los instructores que adapten y modifiquen la manera de impartir el curso de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores que lo reciban. La capacitación en sensibilización está pensada para motivar a los participantes a que tomen las medidas necesarias para identificar y abordar los factores de riesgo del lugar de trabajo que podrían conducir al uso, el uso indebido y la adicción a los opioides.

El curso OWPR podría integrarse a los programas de capacitación existentes, como el curso de 40 horas HAZPOWER o un curso de repaso. También se puede usar como un curso autónomo. El programa utiliza técnicas de capacitación interactiva que permiten que los trabajadores puedan participar plenamente compartiendo sus conocimientos y experiencias y, a la vez, aprender sobre los riesgos y las soluciones para enfrentar la crisis de opioides en su lugar de trabajo. Los materiales del curso incluyen lo siguiente:

- 1) Una agenda de una página.
- 2) Una presentación en PowerPoint.
- 3) Una hoja de ejercicios que los participantes pueden usar para las actividades individuales o en grupos pequeños.
- 4) Tres hojas informativas en inglés:
 - a) [Workplace Action to Combat the Opioid Crisis: What can be done?](#) (“Acción en el lugar de trabajo para combatir la crisis de opioides: ¿Qué hacer?”) Esta hoja informativa describe los aspectos básicos de la crisis de opioides y el impacto que tiene sobre los trabajadores y el lugar de trabajo y ofrece una lista de los cambios que se pueden realizar en el lugar de trabajo.
 - b) [Injured on the Job or at Home? Ask Your Healthcare Provider These Questions Before Accepting Opioids.](#) (“¿Sufrió una lesión en el trabajo o en casa? Antes de aceptar tomar opioides, pregúntele esto a su proveedor de salud”) Esta hoja informativa sugiere preguntas que los trabajadores lesionados pueden hacerles a sus proveedores de salud; también presenta una lista completa de opioides con sus nombres genéricos y comerciales.
 - c) [Know Your Workplace Legal Rights Related to the Opioid Crisis.](#) (“Conozca los derechos que le concede la ley en relación a la crisis de opioides”). Esta hoja informativa es un análisis de 12 páginas de los derechos que conceden las leyes Americans with Disabilities Act, Affordable Care Act, Labor Law y distintas leyes estatales, además de leyes relacionadas con las ausencias justificadas del trabajo.

- 5) Una lista de recursos con títulos y vínculos a directrices, artículos de investigación, recursos del gobierno y de sindicatos, libros, videos y más. Se recomienda encarecidamente a los instructores que consulten los recursos principales de la lista para comprender mejor la evidencia clave que sirve de base para la capacitación.

Estos materiales se pueden descargar del sitio web de NIEHS Clearinghouse aquí:

<https://tools.niehs.nih.gov/wetp/index.cfm?id=2587>

Finalidad del curso

El curso tiene como finalidad ofrecer un programa de capacitación en sensibilización basado en evidencias que identifique los factores de riesgo y las soluciones en el lugar de trabajo en lo que se refiere al uso, el uso indebido y la adicción de opioides.

Objetivos del curso

- Conversar sobre el alcance y la gravedad de la crisis de opioides.
- Resumir la relación que existe entre las lesiones y enfermedades del lugar de trabajo, las condiciones de trabajo y el trastorno por consumo de opioides.
- Identificar los riesgos de la exposición ocupacional y los pasos para la prevención y respuesta.
- Nombrar una serie de acciones que se pueden tomar en el lugar de trabajo para prevenir y responder al uso, el uso indebido y la adicción a los opioides.

Público objetivo

El curso está dirigido a los trabajadores y empleadores más susceptibles de sufrir los efectos de la crisis de los opioides. Si bien todas las industrias y todos los grupos demográficos se han visto afectados, las industrias que registran un alto índice de lesiones, enfermedades y estrés ocupacionales registran índices más altos de muertes por sobredosis y son las que se recomienda que sean el destinatario principal de la capacitación. Las siguientes son algunas industrias con altos índices de lesiones: construcción, extracción, pesca comercial, servicios de atención médica y servicios forestales.

Se recomienda que los instructores adapten los materiales conforme al nivel de educación y experiencia de las personas que reciben la capacitación. Por ejemplo, los trabajadores sanitarios que atienden casos ordinarios y de emergencia podrían conocer perfectamente los aspectos básicos de la crisis y las definiciones, mientras que los trabajadores de la construcción, del sector industrial y los trabajadores de áreas de servicios podrían no conocer bien el tema.

Preparación

Prepare el salón donde se realizarán las actividades de capacitación. Eso significa hacer los preparativos para:

- Usar mesas redondas para las actividades en pequeños grupos.
- Asegurarse de que haya una cantidad suficiente de notas adhesivas, rotafolios y cinta adhesiva para las dinámicas y actividades en grupo.
- Asegurarse de que haya una conexión a Internet o un plan alternativo para proyectar el video. Nota: Es posible que algunos instructores quieran proyectar el video de la diapositiva 88 al principio del programa. El video muestra el rostro humano del problema y también ilustra la enorme influencia que tienen los programas de asistencia de los compañeros y de los integrantes.
- Disponer de una cantidad suficiente de material explicativo como hojas informativas; calcomanías 'Warn Me' de advertencia de los opioides (National Safety Council); información para enviar por correo sobre cómo deshacerse de las drogas; e información sobre la naloxona para poner a vista de todos, o bien repartir entre los participantes.
- Hacer que un líder o un integrante esté dispuesto a contar su propia experiencia puede tener una influencia enorme y un efecto positivo en la humanización del problema de adicción. La persona puede hablar sobre la lucha de un familiar o hablar de su propio camino hacia la recuperación. En cualquier caso, eso ayuda a eliminar el estigma del problema.
- **Advertencia:** Algunas de las actividades y los materiales incluidos en este curso podrían provocar malestar emocional entre los participantes. Asegúrese de explicar a los participantes que si se sienten incómodos o molestos, están en libertad de salir del salón y si necesitan apoyo inmediato, que no duden en comunicárselo al instructor. Los instructores deben contar con un plan para el remoto caso de que esto llegue a suceder. El plan debe además facilitar un espacio privado donde se pueda brindar apoyo. Si el instructor líder estuviera a cargo de ofrecer apoyo cuando sea necesario, el plan deberá contar con un instructor sustituto que pueda impartir la clase. Otra manera de hacerlo sería que el plan contemplara llamar a una persona especializada en dar apoyo, quien puede ser un profesional de salud mental o un integrante del equipo con capacitación para responder a situaciones de emergencia.

¿Tiempo de capacitación más corto?

El curso está diseñado para impartirse en seis horas. Sin embargo, el material puede reducirse seleccionando actividades y diapositivas que se ajusten a un periodo más corto. La lista que sigue presenta algunas ideas que permiten abreviar el programa.

- Las notas del instructor en las siguientes diapositivas indican las diapositivas que pueden combinarse, modificarse, ocultarse o eliminarse.
 - Diapositiva 5: Aspectos básicos.
 - Diapositiva 17: Fentanilo y opioides sintéticos.
 - Diapositiva 52: Opioides con receta médica (algunos instructores podrían poner esta

información al principio del programa).

- Diapositiva 61: Exposición ocupacional. Es muy importante tratar el asunto sobre si es necesario tener a mano la naloxona en el lugar de trabajo, además de contar con la capacitación apropiada del personal capaz de aplicarlo en el momento necesario.
 - Diapositiva 69: Opioides y trabajo.
 - Diapositiva 92: Programas para la prevención del uso de sustancias en el lugar de trabajo
- Algunas de las actividades para pequeños grupos se pueden realizar como actividades para grupos grandes para ahorrar tiempo.
 - Se pueden combinar las actividades 3 y 4.

Técnicas de capacitación alternativa

Un método que puede reducir el número de diapositivas PowerPoint para usar en el programa es repartir entre los participantes una hoja informativa que sirva para discutir la información en grupos pequeños o grandes. El material de los aspectos básicos se puede cubrir de esta manera usando la hoja informativa [Workplace Action to Combat the Opioid Crisis: What Can Be Done?](#) (“Acción en el lugar de trabajo para combatir la crisis de opioides: ¿Qué hacer?”).

En la sección sobre estigma, se puede usar la dinámica de dramatización (representación de roles). Por ejemplo, un estudiante podría representar el rol de un promotor de asistencia y otra persona podría representar a una persona que está batallando con su adicción. El objetivo sería demostrar la importancia de escuchar, ser compasivo y el rol que juega el lenguaje en tal interacción. La representación de roles puede ser de un ejemplo positivo o negativo. Esto requeriría el desarrollo de un script predeterminado o bien, dejar que las personas que van a dramatizar el rol, escriban su propio script. Después de la dramatización, seguiría una discusión en grupo.

Técnicas de educación de adultos

Este curso se basa en **técnicas demostradas en educación de adultos**, como discusiones en grupos con rotafolios; actividades en pequeños grupos con hojas de ejercicios y presentación de informes y actividades individuales.

El **método participativo** motiva a los estudiantes a involucrarse en su aprendizaje. Las técnicas de capacitación con participación son mucho más eficaces que las clases impartidas. La mayoría de los estudiantes pierden el interés a los seis minutos de estar escuchando una lección. Al incluir la experiencia de los participantes, ellos forman parte del aprendizaje y la resolución de los problemas presentados por el material.

Prepararse para una polémica

Presentar la evidencia de que el trastorno por consumo de opioides es una enfermedad con recaídas, puede originar polémicas y puede no ser aceptado por todos los participantes de la capacitación. Comprender ese estigma e incredulidad respecto a la adicción es muy importante. Por lo tanto, es indispensable que los instructores conozcan bien la evidencia y eviten argumentar o debatir con los participantes y que, en su lugar, les recomienden fuentes fiables como los Centros para el Control de las Enfermedades (CDC), la American Medical Association, etc. Si bien la polémica en un programa de capacitación puede generar incomodidad, enseñar que el trastorno por consumo de opioides es una enfermedad y lidiar con el estigma son partes esenciales del programa. Conclusión: No importa si la adicción se originó con una lesión en el lugar de trabajo seguida de una receta médica de opioides o se originó por el uso recreativo de drogas, el trabajador adicto en ambos casos necesita y merece apoyo para poder recuperar las riendas de su vida a través del tratamiento y la recuperación.

Estos dos métodos de enseñanza son otra manera de reducir el potencial de una polémica y disminuir el uso de diapositivas de PowerPoint:

- Mostrar el video del National Safety Council (NSC) "Opioids & the Brain". Dura 2 minutos y 36 segundos y es con la Dra. Natalie Kirilichin del NSC Physician Speakers Bureau. Cuando un doctor explica el trastorno por consumo de opioides y la adicción, la credibilidad de muchos participantes aumenta.
- El video es conciso y realista, los gráficos y los resúmenes son eficaces y el uso de multimedia da buenos resultados en la capacitación. El video está incrustado en la diapositiva número 30. Nota: Necesitará una conexión a Internet y una fuente de sonido para presentar el video. El URL de Youtube para el video es este: <https://youtu.be/baCPgy6YLS4>. Si de antemano sabe que no tendrá conexión a Internet, puede hacer que su presentación de PPT sea autónoma: primero cargue el video y luego guarde la PPT como una presentación PPT empacada en lugar de una PPT completa. Para ello, haga clic en File > Save As > PowerPoint Show. Asegúrese de verificar que el archivo funciona bien.
- Pídale a los participantes que busquen la definición del trastorno por consumo de opioides en sus teléfonos inteligentes o sus tabletas y que luego compartan lo que encuentren en una discusión de grupo grande.

Agenda del curso

El módulo está compuesto por **11 secciones** y **cinco actividades**:

- Definición de opioides
- Objetivo del curso
- Sección I: Aspectos básicos sobre la epidemia
- Sección II: El fentanilo y los opioides sintéticos
- Sección III: Acerca del trastorno por consumo de opioides
- Sección IV: Estigma
- Sección V: Opioides con receta médica
- Sección VI: Enfermedades infecciosas relacionadas
- Sección VII: Riesgo ocupacional
- Sección VIII: Los opioides y el trabajo
- Sección IX: Prevención: identificar carencias del programa y factores de riesgo
- Sección X: Programas de asistencia de empleados y asistencia de compañeros
- Sección XI: Programas de prevención del abuso de sustancias en el trabajo
- Actividad 1: Preocupaciones de los participantes del taller respecto a los opioides
- Actividad 2: Uso de sustancias, salud mental y estigma
- Actividad 3: Identificar factores de riesgo relacionados con el trabajo que afectan la salud mental
- Actividad 4: Prevención de lesiones, enfermedades y factores estresantes que pueden resultar en un tratamiento para el dolor y el uso de sustancias
- Actividad 5: Planificación de acciones

Diapositivas de PowerPoint y notas del instructor

En la parte inferior de cada diapositiva de PowerPoint encontrará las notas del instructor. Algunas de estas notas contienen material preparado para ser comunicado directamente a los participantes. Se recomienda que los instructores se preparen revisando las notas del instructor. El impacto del material será mucho mayor cuando los instructores usen sus propias palabras y ejemplos. Los instructores también deben tomar en cuenta que las actividades son fundamentales para este programa de capacitación; las diapositivas tienen por objeto proporcionar información sobre los temas que no están cubiertos en las actividades, o bien complementar las discusiones. Por lo tanto, los instructores pueden omitir o pasar rápidamente las diapositivas que abordan la información que ya se ha visto.

Discusiones en grupo

Tome en cuenta que algunas de las preguntas que se presentan son para desarrollarse y podrían generar más de una respuesta correcta.

Es importante permitir que los participantes presenten sus ideas y sus soluciones. Como instructor, es importante que aproveche el conocimiento y la experiencia de los participantes y que les ayude a clarificar problemas y soluciones posibles.

Actividades en pequeños grupos

El instructor le ayudará a la clase a dividirse en grupos en números apropiados. Por ejemplo, si hay 20 personas en la clase, se podría dividir en cuatro grupos de cinco. También tendrá que decidir si organizar a los grupos conforme a determinados criterios, por ejemplo: a) todos los que trabajan en un mismo lugar, b) todos los que tienen la misma ocupación, o c) una mezcla de trabajadores con y sin experiencia.

Asegúrese de que los grupos sepan en qué actividad de la hoja de ejercicios deben trabajar y cuánto tiempo tienen para la tarea. También es importante enfatizar que necesitan seleccionar a una persona que se encargue de documentar o de presentar un informe. Pregunte si hay alguna pregunta antes de comenzar. Es una buena idea caminar alrededor del salón y observar los grupos y ponerse a disposición si tienen alguna pregunta. Asegúrese de que todo el mundo participe en la actividad.

Dedique tiempo adicional a explicar cuidadosamente la actividad final, Planificación de acciones. Se ha dividido en dos secciones, una para acción individual y otra para acción a nivel de lugar de trabajo. Asimismo, hay una pregunta de consentimiento al inicio de la actividad. Si los participantes dan su consentimiento voluntario, se les podría contactar dentro de tres o seis meses para que comenten sobre el efecto que ha tenido la capacitación.

Conviértase en un facilitador

Le invitamos a que se convierta en un instructor para facilitar el curso. Las hojas de ejercicios, actividades y preguntas incluidas en la presentación sirven para conocer y aprovechar las experiencias de los participantes y ayudarles a completar lo que falta. Su rol consiste en ser guía de la discusión, no solo un experto. Este método es más gratificante para los participantes y una carga menor para los capacitadores.

Conciencia cultural

Definición:

- Tener conciencia de la cultura de cada persona según se manifiesta a través de valores, comportamientos, actitudes y prácticas y el entendimiento de que otras culturas pueden ser distintas a las propias.
- Mostrar respeto por las creencias, los idiomas y los comportamientos de las demás personas.
- Una cualidad que se desarrolla con el tiempo y que normalmente implica un aumento de la sensibilidad y un compromiso de largo plazo.

Los instructores deben tratar de empeñarse en entender y respetar las distintas culturas representadas en las personas que reciben la capacitación y deben estar dispuestos a hacer ajustes en función de consideraciones culturales.

Herramientas de evaluación

El NIEHS ha desarrollado una preevaluación y una postevaluación que tiene como fin evaluar el efecto de la capacitación en el conocimiento de los participantes sobre los temas abordados. Las preguntas se basan en los objetivos y el contenido del curso. El tiempo que necesita cada participante para completar la evaluación es aproximadamente cinco minutos. Si usa una preevaluación y una postevaluación, asegúrese de explicar que se trata de herramientas que sirven para ayudar a los instructores a saber si la capacitación es eficaz. No hay identificadores personales. Las evaluaciones son anónimas. Dígales a los participantes que por favor “No escriban su nombre en la preevaluación ni la postevaluación”. Los instructores deben comparar el total de las respuestas de la preevaluación y la postevaluación para ver si hay cambios en las respuestas correctas. Esto se puede medir como un porcentaje.

Asimismo, como parte de los materiales que acompañan el programa encontrará un modelo de evaluación del curso. No dude en adaptarlo a sus necesidades, o bien usar el suyo propio.

Al principio de la Actividad 5 encontrará una pregunta de consentimiento. Asegúrese de explicar a los participantes que —previo consentimiento— se usará una copia de los planes de acción de la Actividad 5 para saber si pudieron implementar los planes, qué tipo de obstáculos y oportunidades encontraron y si se están planificando nuevas acciones para el futuro. Los voluntarios que hayan dado su consentimiento serán contactados de tres a seis meses después. Los instructores tendrán que recoger, copiar o escanear las hojas de la Actividad 5 que forman parte del trabajo de seguimiento. Aún no se ha determinado si NIEHS empleará a un evaluador para hacer el seguimiento, si eso estaría a cargo de la organización del instructor o si se haría una combinación de las dos cosas.