

Apéndice 5

Cómo Identificar Multiplicadores

¿Cómo Identificar a los Multiplicadores?

Seleccione a los multiplicadores entre los grupos de trabajo y grupos sociales en el trabajo donde se utilizará la educación de pares. Elabore criterios de selección para elegir personas que puedan servir de multiplicadores, y haga que el comité de planificación en prevención del VIH/SIDA (o un subgrupo del comité) se encargue de las selecciones. In los criterios de selección, identifique las cualidades que serían adecuadas para los multiplicadores en su lugar de trabajo. Los empleados que se convierten en buenos multiplicadores son responsables, confiables, bien apreciados, y respetados por sus compañeros de trabajo y otras personas en la organización. Los multiplicadores eficientes por lo regular son buenos trabajadores y líderes naturales, quienes son populares entre los empleados y gozan de su confianza. Estas personas se destacan entre sus iguales, y aun así están bien integradas en sus grupos de iguales. Además, los multiplicadores deben tener interés y deseo de trabajar en la prevención del VIH/SIDA.

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN

1 = inaceptable

2 = por debajo del promedio

3 = promedio

4 = por encima del promedio

5 = excepcional

Nombre del Candidato a Multiplicador: _____

Criterio/Puntuación	1	2	3	4	5
Responsable/Confiable					
Muy apreciado					
Respetado					
Líder					
Goza de confianza					

Convendría utilizar una escala de calificación para los criterios de selección, como la que se presenta más adelante, para calificar a cada candidato a multiplicador. Identifique los criterios de apropiados para su empresa, y luego haga una marca en la escala de calificación debajo de la columna numerada que más se acerque a su evaluación de las condiciones del candidato. Los empleados que tengan las puntuaciones más altas en cada criterio de selección probablemente serían los mejores candidatos.

Convendría comenzar a identificar a los candidatos a multiplicadores durante la fase del desarrollo de políticas. Si lo hace así, agregue este punto a la lista de verificación para la planificación de las políticas sobre VIH/SIDA. Algunos miembros del comité de planificación de la prevención del VIH/SIDA pudieran ser buenos multiplicadores, pues han demostrado sensibilidad, conocimientos y disposición con relación al tema. Además, durante el desarrollo de las políticas sobre VIH/SIDA, los miembros del comité de planificación pueden haber identificados a otros candidatos adecuados para convertirse en multiplicadores..

Pudiera decidir que usará el lanzamiento de las políticas del empleador sobre VIH/SIDA como el momento y el lugar adecuados para identificar a los candidatos a multiplicadores. Una manera efectiva de identificar multiplicadores es hacer que los trabajadores nominen a compañeros de su grupo de trabajo. Una importante ventaja de este enfoque es que si los empleados saben que participan en el proceso y se sienten parte de él desde el principio, a la postre tendrán más receptividad para con el programa. Esto puede tener un fuerte efecto sobre el cambio de comportamiento.

Recuerde que los multiplicadores son también trabajadores de su organización, y que deben poder y estar dispuestos a dedicar tiempo a estas responsabilidades adicionales. Asimismo, a los multiplicadores debe pagárseles el tiempo que dedican a este trabajo, igual como se les pagan sus otras responsabilidades de trabajo. Por lo regular, debe contarse con la participación un gerente o supervisor de multiplicadores, de manera que la supervisión y los horarios de trabajo puedan coordinarse adecuadamente

¿Cómo Capacitar a los Multiplicadores?

La capacitación de multiplicadores exige entre dos y cinco días de instrucción especializada, de manera que los participantes puedan aprender el contenido y las destrezas que se necesitan para las actividades de educación y prevención. Para su capacitación de multiplicadores necesita identificar y contratar a un instructor con experiencia en VIH/SIDA y destrezas específicas en educación de multiplicadores.

La capacitación de los multiplicadores debe basarse en lo que necesitan saber para llevar a cabo las actividades de educación y prevención que han sido planificadas. Las discusiones en pequeños grupos con los multiplicadores identificados revelarán los conocimientos y las destrezas que ya tienen, y ayudarán a planificar sus actividades educativas.

La capacitación debe centrarse en:

- Entender los roles y las expectativas
- Aumentar los conocimientos
- La información básica sobre el VIH/SIDA y las infecciones de transmisión sexual (ITS)
- Relación entre el VIH/SIDA y las ITS
- Políticas sobre VIH/SIDA en el Lugar de Trabajo
- Uso, disponibilidad y distribución de concondes
- Dónde buscar asistencia
- Aprender sobre las normas y actitudes de la comunidad en torno al sexo y la sexualidad
- Entender los valores sobre la sexualidad y las relaciones, y aprender a hablar con confianza sobre el sexo y la sexualidad entre sus iguales
- Desarrollar las destrezas propias de un facilitador para trabajar con sus iguales
- Practicar las destrezas propias de un facilitador

¿Qué otras opciones hay en caso de que la Educación de Pares no fuera Buena para mi Lugar de Trabajo?

La educación de pares se considera la forma más efectiva para ofrecer a los empleados educación y prevención del VIH/SIDA, pero no constituye la única manera de llevar a cabo estas actividades. Los empleadores más pequeños pueden decidir que una sola persona o un pequeño grupo de personas sean quienes se encarguen de las actividades formales e informales de la organización relacionadas con la educación y la prevención del VIH/SIDA. Aunque esta sea la decisión de su organización, sigue siendo esencial que las personas identificadas como educadores sobre VIH/SIDA reciban una capacitación adecuada.

Algunos empleadores han elegido capacitar a miembros del departamento de personal para que se conviertan en sus Personas de Apoyo sobre VIH/SIDA. Otros han dejado la programación sobre VIH/SIDA en manos de su personal médico. Estos enfoques pueden ser efectivos si se llevan a cabo cuidadosamente y con la capacitación adecuada. En todo caso, deberá identificar y contratar a un instructor con experiencia en VIH/SIDA a fin de

proporcionar a estas personas las destrezas necesarias y el contenido que se requiere para las actividades de prevención, atención y apoyo de su organización.

Si elige que sea su doctor u otro personal médico en el lugar de trabajo quien se encargue de la conducción de las actividades formales e informales de educación y prevención, asegúrese que estén preparados para hacerlo. Es probable que sean pocos los miembros de este personal que hayan recibido capacitación o que hayan tenido experiencia como facilitadores de pequeños grupos de trabajadores en torno a los temas de sexo, sexualidad, uso de condones, y cambio de comportamiento. Es incorrecto presumir que como el VIH/SIDA es un asunto médico, los profesionales de la medicina pueden facilitar sus programas de prevención. Por el contrario, cualquier persona a quien se le asigne la responsabilidad de las actividades sobre VIH/SIDA debe recibir capacitación adecuada y específica.

¿Qué sobre los Costos de Capacitación?

El costo de capacitar a un grupo de multiplicadores no es necesariamente mayor que el costo de capacitar a uno ó dos profesionales de su personal o departamento médico. También es más efectivo, en términos de costos, capacitar a un grupo de trabajadores, en vez de sólo uno ó dos miembros del personal. En la mayoría de las situaciones, capacitar a 15 ó 20 multiplicadores no costaría más que capacitar a una ó dos otras personas, dado que el costo por hora del experto en la materia sigue siendo el mismo. Típicamente, 15 ó 20 multiplicadores constituyen una clase tamaño promedio para un instructor, lo que hace que el costo por estudiante se mantenga bajo al distribuirse entre todos los estudiantes, y esto constituye una sabia inversión. Además, debido a las demandas del trabajo, las rotaciones de personal, y otros factores relacionados con el trabajo, algunas personas capacitadas no podrán hacer uso de las destrezas para las que fueron capacitadas. Así, capacitar a un grupo de multiplicadores constituye una forma práctica, y efectiva en términos de costos, para asegurar que su organización cuente con programas fuertes y sostenibles de educación y prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo.

Apéndice 6

Modelos de Plan de Contenido y Módulos de Prevención

Plan de Contenido y Módulo del Primer Año para Prevención del VIH/SIDA Compañía ABC (500 empleados)

Módulo 1: Grupo Grande / Charla Formal

Durante un período de dos meses, en grupos de 50-60 empleados cada uno, habrá una serie inicial de ocho charlas, que se realizarán en el salón de reuniones o la cantina de la compañía, de manera que cada trabajador pueda participar en una sesión y aprender sobre las políticas y procedimientos de VIH/SIDA de nuestra compañía.

Contenido:

El contenido de este módulo incluye lo siguiente:

- La posición y las políticas de la compañía con respecto al VIH/SIDA, y los procedimientos para manejar los asuntos relacionados al VIH/SIDA
- Cómo se transmite y cómo no se transmite el VIH/SIDA
- Por qué no existe el riesgo de transmisión casual del VIH/SIDA
- Cómo prevenir la propagación del VIH
- Cómo responder apropiadamente a un compañero de trabajo que tiene VIH/SIDA
- Beneficios disponibles para empleados y familiares con VIH/SIDA
- Requisitos de confidencialidad y privacidad
- Dónde buscar ayuda e información adicional

Módulo 2: Sesiones de Capacitación para Grupos de Trabajo

Se dividirá a los empleados en grupos de 10 a 15 personas. Cada grupo estará compuesto por personas que regularmente trabajan juntas. Cada semana, los multiplicadores realizarán una sesión de capacitación para grupos de trabajo (30-60 minutos) para estos trabajadores. Durante un período de un año, se realizarán sesiones de capacitación para grupos, en una secuencia de tres fases.

Contenido de la Fase 1:

“SIDA 101”: Cómo se transmite y cómo no se transmite el VIH/SIDA, y cómo prevenir la propagación del VIH/SIDA. Incluye los aspectos de prácticas sexuales más seguras, el uso de condones, y cómo evitar la transmisión del VIH cuando se comparten agujas.

Contenido de la Fase 2:

Proporciona información adicional sobre los aspectos esenciales que toda actividad sobre educación y prevención del VIH/SIDA debe incluir. Trata sobre la transmisión del VIH de la madre al bebé antes del nacimiento y a través de la lactancia, así como otras formas de transmisión y cómo pueden prevenirse.

Contenido de la Fase 3:

El enfoque principal es sobre la sexualidad, los valores, los patrones sociales, y cómo éstos afectan los comportamientos de riesgo. También trata sobre la relación entre las ITS y el VIH/SIDA, y sobre la importancia del diagnóstico y tratamiento de las ITS. Incluye además discusiones sobre cómo prevenir la propagación del VIH/SIDA, desde una perspectiva cultural, incluyendo las prácticas sexuales más seguras y cómo incentivar al uso de condones.

Módulo 3: Presentaciones de Vídeo, Escenificaciones o Relatos:

Durante un período de dos meses, la compañía realiza una serie de reuniones gerenciales de una hora, con diez gerentes en cada reunión, para las que utiliza una presentación de vídeo o un relato, seguido de una discusión facilitada, de manera que todos los gerentes vivan la experiencia de una sesión de educación y prevención del VIH/SIDA.

Contenido:

"Cómo puede Propagarse el VIH/SIDA—El relato de Una Familia"* - un relato sobre el SIDA en el seno de una familia y su impacto personal, seguido por una escenificación donde el empleado revela su status de VIH positivo a su supervisor. A esto sigue una discusión sobre cuán importantes serían para el empleado

dentro de la compañía las políticas, prácticas y actividades de Prevención del VIH/SIDA de la compañía (en el futuro se mostrarán otros vídeos).

* Relato tomado del Módulo de la Fundación de Crédito y Asistencia Comunitaria en Uganda

Módulo 4: Discusiones Informales en Pequeños Grupos

Los multiplicadores facilitan discusiones informales en pequeños grupos con los empleados. Estas discusiones se realizan durante los descansos o las horas de almuerzo, antes y después del trabajo, o en algún otro momento después del trabajo o durante los recesos cuando los trabajadores se reúnen.

Contenido:

Se concentra en cualquier aspecto de la educación y prevención del VIH/SIDA, pasando de los temas que se identifican en el Apéndice 5 a aspectos más personales en torno a prácticas sexuales más seguras, condones, asuntos familiares, e ITS. Incluye discusiones prácticas sobre los valores culturales y cómo negociar el uso del condón y prácticas sexuales más seguras.

Módulo 5: Afiches

La compañía ha comprado afiches sobre prevención del VIH/SIDA de los que vende el Consejo Nacional del SIDA. Los afiches presentan una variedad de mensajes que son compatibles con la posición de la compañía respecto al VIH/SIDA. Los afiches están colocados de manera prominente en lugares donde la mayoría de los empleados puedan verlos.

Contenido:

Los afiches no tienen palabras, o muy pocas, y comunican mensajes sobre educación y prevención del VIH/SIDA a través de caricaturas o gráficas fáciles de entender. Los mismos son culturalmente apropiados para estos trabajadores.

Módulo 6: Folletos y Panfletos

La compañía ha comprado una serie de folletos y panfletos sobre concientización, educación y prevención del VIH/SIDA, para su distribución entre los trabajadores. Estos folletos y panfletos se distribuyen durante las presentaciones de los demás módulos, y cuando los trabajadores los solicitan.

Content:

El contenido de los folletos y panfletos varía e incluye mensajes sobre la transmisión del VIH, el sexo seguro, las ITS y otros aspectos relacionados con la prevención del VIH/SIDA. Algunos materiales están en forma escrita, para su distribución entre aquellos que saben leer, y otros tienen un formato simple de cari-

catura o gráfica, para los que no saben leer o cuya formación es muy limitada. Para evitar estigmatizar o avergonzar a los que no saben leer, todos los participantes en la sesión reciben ambos tipos de materiales. Además, debe tenerse en cuenta que los trabajadores cuya formación es limitada pueden tener familiares o amigos con mayor preparación, con quienes pueden compartir los materiales.

El anterior ejemplo de módulos y un plan de contenido muestra cómo las actividades y módulos de prevención del VIH/SIDA se yuxtaponen y, en conjunto, sirven para fortalecer el programa de prevención. Con el tiempo, los distintos módulos y actividades refuerzan los conocimientos y el entendimiento de los empleados, y conducen a reducir los comportamientos de riesgo.

Apéndice 7

Preguntas de Discusión sobre el Desarrollo de Programas para Actividades de Educación y Prevención

¿Qué duración tendrán las sesiones de educación y prevención para los trabajadores?

- Una hora?
- Dos hora?

Discusión: Las actividades de educación y prevención para los trabajadores deberán tener una duración de por lo menos una hora. Menos de una hora no es tiempo suficiente para realizar una presentación adecuada de la información, las discusiones, y las preguntas y respuestas. Las actividades de aprendizaje interactivo para empleados, facilitadas en pequeños grupos, probablemente no deban durar más de dos horas, o los trabajadores pudieran comenzar a experimentar una “sobrecarga de información”. Los programas de charlas formales no deben durar más de una hora, ya que la falta de interacción reduce el lapso de atención del trabajador. Siempre que sea posible, evite usar sólo charlas. Como mínimo, incluya tiempo para preguntas y discusión. Recuerde que las personas aprenden mejor cuando tienen la oportunidad de usar y aplicar activamente la información.

¿Con qué frecuencia se le ofrecerá otra actividad a un mismo grupo?

Discusión: Las actividades para los trabajadores deben realizarse con regularidad, de manera que la última sesión esté todavía fresca en las mentes de los empleados, y éstos puedan comenzar la siguiente sesión sin tener que repetir la sesión anterior. Esto promueve que una sesión se fundamente en la otra, lo que conlleva al refuerzo deseado. Trate de programar las sesiones a intervalos no mayores de varias semanas. Las decisiones sobre la programación deben tomarse conjuntamente con los supervisores de los emplea-

dos. La programación debe tomar en cuenta aspectos tales como el mantenimiento de la producción y también la conveniencia de los trabajadores.

¿Cuándo se realizarán las sesiones de actividades de educación y prevención por los trabajadores?

- ¿Antes del trabajo?
- ¿Durante horas laborables?
- ¿Durante el almuerzo y/o otros recesos?
- ¿Después del trabajo?

Discusión: Las actividades de educación sobre VIH/SIDA por lo regular son más efectivas cuando pueden llevarse a cabo durante horas laborables. Las sesiones que se realizan durante horas laborables refuerzan el compromiso del empleador de prevenir el VIH/SIDA, y aseguran la participación de los trabajadores. Lo primero que debe determinarse es el tiempo y la regularidad con que los empleados pueden reunirse durante horas laborables. Esta decisión dependerá de las necesidades y expectativas de producción, de los horarios de trabajo, de los costos, de la gerencia, y de otras consideraciones prácticas del empleador.

¿Cuántos empleados participarán en cada sesión?

Discusión: Como se discutió anteriormente, las charlas para grupos grandes, con la asistencia de 50 ó más empleados, sólo deben realizarse para comunicar información general y directa, tal como las políticas y procedimientos de la compañía. Otras sesiones de los trabajadores pueden ser mucho más pequeñas. Cada una debe realizarse con un grupo lo suficientemente pequeño como para permitir y promover la interacción, y para que cada persona pueda hablar y participar en el proceso; pero, a la vez, lo suficientemente grande para realizar dinámicas de grupo. Es a través de las dinámicas de grupo—escuchar, hablar y bregar con los temas—que el material de las sesiones se integra y los participantes comienzan a avanzar hacia el cambio de comportamiento. Otro factor determinante del tamaño de los grupos de trabajadores es la comodidad del multiplicador o facilitador. Algunas personas trabajan mejor con grupos pequeños, mientras que otras trabajan mejor con grupos grandes. Probablemente, los grupos para las sesiones de los trabajadores no deben tener menos de seis, y no más de 12-15 personas.

¿Serán las sesiones obligatorias o voluntarias?

Discusión: El beneficio máximo de los programas de educación y prevención se logrará si todos los trabajadores participan en ellos. Si las sesiones se realizan durante horas laborables, es adecuado hacer que la participación de los trabajadores sea una parte obligatoria

de horario regular de trabajo. Sin embargo, algunas personas podrían inicialmente resistirse a participar en lo que todavía no ven como algo importante para su trabajo. Para evitar esta pequeña resistencia, es mejor no usar el término 'obligatorio'. En su lugar, estructure las sesiones de manera que incluyan pequeños grupos de personas de los mismos grupos de trabajo, y realícelas en horas cuando estas personas están normalmente juntas. Las sesiones que se realizan fuera de las horas de trabajo deben ser voluntarias. Algunos empleados no participarán, debido a que tendrán otros compromisos. En todo caso, se deberá incentivar la asistencia de los empleados a todas las sesiones, de manera que todos participen en la prevención del VIH/SIDA.

