

Apéndice 2 – Especialidades en prevención, tratamiento y del facilitador

(Versión 2.0 – enero del 2026)

<https://www.issup.net/es/knowledge-share/resources/2025-12/prevencion-tratamiento-especialidades-facilitador>

Un/a proveedor/a especializado /a en tratamiento de los trastornos por consume de sustancias puede tener las habilidades para brindar atención integral en este ámbito, pero...

Consideremos si es posible que una persona pueda desempeñarse como formador/a en prevención del consume de sustancias y en tratamiento, independientemente de su formación de base, experiencia y área de trabajo. Esta es una cuestión que ha sido objeto de debate recurrente durante muchos años, en la que muchas personas con amplia experiencia y conocimientos comparten posturas diversas. Las reflexiones que se presentan a continuación se realizan en el contexto del trabajo de ISSUP con INEP Plus.

La primera consideración es si un/a “especialistas en tratamiento” puede potencialmente también ser considerado/a “especialista en prevención” con base en su experiencia y conocimientos en tratamiento.

La experiencia en tratamiento de los trastornos por consumo de sustancias no implica necesariamente experiencia en prevención de estos trastornos. Si bien el *continuum* del tratamiento del trastorno por consumo de sustancias contiene elementos inherentes de prevención – desde prevenir el inicio del consumo hasta prevenir el retorno al consumo prejudicial-, existe el riesgo de que una persona profesional con formación en tratamiento aborde el trabajo de prevención desde una perspectiva “indicada”, basada en atender un “problema” específico, en particular el retorno al consumo, en lugar de estar fundamentada en la naturaleza necesaria “universal” y, en ocasiones, “selectiva” de las intervenciones de prevención. Esto busca señalar que, para que las personas profesionales del tratamiento puedan ofrecer de manera confiable intervenciones orientadas a prevención, es recomendable que reciban capacitación adicional específica que les permita abordar la prevención de manera más amplia e inclusiva de lo que podría implicar un enfoque centrado en tratamiento. Se podría argumentar, sin duda, que el tratamiento en sí mismo, cuando se realiza correctamente, debería implicar una estrategia integral de gestión de casos que también sea inclusiva y amplia, similar a lo que aquí se plantea como necesario específicamente para la prevención.

El tratamiento de los trastornos por consumo de sustancias, en general, se basa en protocolos desarrollados a partir de la mejor evidencia disponible y puede percibirse como un conjunto de acciones y pasos que deben seguirse en el manejo de estos trastornos, así como de aquello que deben evitarse. En contraste, la prevención, desde el inicio, debe involucrar a una amplia gama de actores con una estrategia multidisciplinaria implementadas en diversos entornos. La mayor amplitud de actividades en el campo de la prevención implica que las personas

profesionales dedicadas a la prevención, cuenten, dentro de su repertorio, con conocimientos sobre desarrollo humano, comportamiento humano, legislación, comunicación, conductas sociales, dinámica de grupos, fisiología, farmacología, investigación y epidemiología, ya que estos conocimientos alimentarán tanto su interacción con la base de evidencia como el desarrollo de actividades de prevención. Esto exige una formación y una especialización específicas.

Los grupos objetivo y los entornos para las actividades de prevención varían. Asimismo, como se mencionó anteriormente, el enfoque también varía y puede ser universal, selectivo o indicado. El campo de la ciencia de la prevención, al responder a esta estratificación de entornos y enfoques, ofrece formación específica en mejores prácticas basadas en evidencia. El resultado es que las personas profesionales pueden alcanzar distintos niveles de especialización en el trabajo de prevención dependiendo del grado de formación recibida; así, algunas pueden desempeñarse como profesionales generales en prevención, mientras que otras pueden considerarse “especialistas en prevención”, quienes, por ejemplo, pueden contribuir a la prevención en entornos escolares, mientras que otro grupo de especialistas puede enfocarse, por ejemplo, en la prevención ambiental.

En conclusión, por más experiencia que tenga una persona especialista en tratamiento, se requiere formación adicional para garantizar una especialización adecuada en prevención.

La segunda consideración es si una persona especialista en tratamiento puede convertirse en formadora y/o facilitadora de un programa de prevención. Esta misma pregunta también podría plantearse en sentido inverso: si es posible que una persona especialista en prevención sea formadora y/o facilitadora de un programa de tratamiento.

En primer lugar, podríamos considerar qué constituye a una persona especialista en tratamiento o en prevención. Un enfoque podría ser entender que se trata de alguien que cuenta con los conocimientos, habilidades y competencias apropiadas, que ha recibido la formación pertinente y, cuando es posible, cuenta con cualificaciones relacionadas con su especialidad, junto con experiencia relevante en la aplicación de su especialidad en el “mundo real”. Este tipo de trayectoria sitúa a la persona profesional en el camino hacia convertirse en especialista o experta en su campo, sin negar la necesidad de seguir creciendo a través de la experiencia y de nueva formación, así como la exposición a nuevas investigaciones y a la evolución de las mejores prácticas.

Una persona “experta” en tratamiento podría, por lo tanto, ser alguien que cuenta con la formación previa requerida señalada anteriormente, aplica su experiencia en su trabajo dentro de un contexto centrado en el tratamiento y lleva a cabo su labor utilizando lo que se entiende como principios de práctica basada en la evidencia. Lo mismo aplica para la persona experta en prevención, quien puede poseer una visión general de la amplitud y complejidad de la prevención, pero que quizá solo tenga la oportunidad de aplicarla en determinados entornos o contextos. En este sentido, las y los “prevencionistas” pueden ser especialistas en ciertos aspectos de la prevención desde la perspectiva de la experiencia, dentro de una comprensión

general y, posiblemente, con experiencia limitada de trabajo en todas las áreas que abarcan las distintas dimensiones de la prevención.

Habiendo considerado lo anterior, reflexionemos sobre cómo esto se relaciona con el rol de formador/a o facilitador/a. La realidad es que contar con experiencia en un campo no necesariamente se traduce en tener también la experiencia o las habilidades para ser un/a buen/a facilitador/a y/o formador/a. Existen reportes, por ejemplo, de médicos y médicas que, aun siendo muy hábiles en su ámbito clínico, carecen de habilidades de comunicación, un componente esencial de la consulta que facilita la formación de una alianza terapéutica. Qué se comunica y cómo se comunica son factores clave en la provisión exitosa de la atención. De manera similar, lo que constituye a un/a buen/a formador/a y facilitador/a es un factor igualmente esencial para la impartición exitosa de la formación y para lograr una transferencia significativa de conocimientos y habilidades.

Un/a formador/a o facilitador/a “especialista” debe demostrar que su repertorio incluye las siguientes habilidades, destrezas y competencias dentro de su experiencia en formación/facilitación. La siguiente lista no es exhaustiva, pero comienza a considerar algunas características importantes.

Un/a formador/a o facilitador/a competente o “especialista” debería reflejar en su práctica lo siguiente:

- Habilidades de comunicación, reflejadas en la comprensión y la capacidad para:
 - ✓ Escuchar atentamente y demostrar que se está escuchando
 - ✓ Reflejar el aprendizaje y las aportaciones
 - ✓ Comunicarse de manera verbal
 - ✓ Comprender e identificar la comunicación no verbal
 - ✓ Ser consciente de las necesidades e inquietudes de las personas dentro de un grupo, así como de las del grupo en su conjunto.
- Claridad:
 - ✓ Los objetivos de la capacitación y de las interacciones específicas durante la formación
 - ✓ Los resultados de aprendizaje esperados, tanto desde la perspectiva del contenido como los expresados por el grupo.
- Sensibilidad a los factores humanos que pueden influir en la forma en que las personas participantes interactúan con el contenido y con el grupo de formación, incluyendo.
 - ✓ Género
 - ✓ Cultura
 - ✓ Idioma
 - ✓ Normas sociales (tanto compartidas como diversas)
- Dinámica de grupo:

- ✓ Comprensión de cómo operan los grupos y de los roles que asumen sus integrantes
- ✓ Capacidad para gestionar un grupo y su proceso de aprendizaje
- ✓ Capacidad para facilitar actividades grupales y el intercambio entre participantes
- ✓ Valoración del proceso de aprendizaje
- Conocimiento, evidenciados por:
 - ✓ Comprensión del tema o acceso a fuentes donde encontrar información relevante sobre el asunto en discusión
 - ✓ Comprensión de qué información es pertinente y esencial y cuál es superflua.
 - ✓ Capacidad para ayudar a las personas a debilitar y encontrar respuestas a sus preguntas, en lugar de proporcionar siempre las respuestas.
- Promover el aprendizaje más que la enseñanza o la cátedra:
 - ✓ Entender la capacidad como un proceso de intercambio y aprendizaje que busca empoderar a las personas participantes, en lugar de limitarse a transmitir el conocimiento de quien lidera el grupo.
- Metodologías adecuadas:
 - ✓ Comprensión de las metodologías necesarias para involucrar al grupo en el trabajo conjunto, formulando preguntas, compartiendo y promoviendo el aprendizaje y la comprensión.
- Humildad
- Sentido del humor

Por lo tanto, el argumento es que, para que una persona sea una capacitadora o facilitadora exitosa en un programa de prevención, además de contar con los conocimientos y la experiencia de base, también debe poseer el conjunto de características antes mencionadas, a fin de asegurar una transferencia efectiva de conocimiento y habilidades durante la capacitación.

En el contexto de la capacitación INEP, existe, sin embargo, una consideración importante: no todas las personas que reciben la formación para convertirse en capacitadoras o facilitadoras contarán con experiencia previa como especialistas en prevención. Por ejemplo, es posible que una persona ya posea sólidas habilidades como capacitadora o facilitadora y, aunque tenga la base y la capacidad para incorporar nueva información con fines de facilitación, no necesariamente cuente con antecedentes previos en la ciencia de la prevención. En tales circunstancias, es razonable que estas personas adquieran los conocimientos mientras reciben la formación para convertirse en facilitadoras de INEP. Esto hace necesario que se establezcan medidas para asegurar que quienes reciben esta capacitación adquieran con éxito los conocimientos necesarios que les permitan desempeñarse como facilitadoras seguras. En

otras palabras, en lo que respecta a INEP Plus, las personas que reciben formación para convertirse en capacitadoras deben poder acceder y aprender el “contenido” y los principios de la prevención a nivel necesario que les permita aplicar su especialidad o competencias en capacitación/facilitación cuando implementen el programa con otras personas. Puede haber casos en los que algunas personas dentro del programa INEP Plus necesiten adquirir simultáneamente habilidades de capacitación/facilitación durante la formación. Esto hace necesario que, al final de una capacitación INEP plus, se presente una evaluación que garantice la adquisición exitosa tanto de los conocimientos como de las habilidades clave de capacitación/facilitación. La experiencia previa en tratamiento no es esencial para este proceso. Más bien, lo fundamental es el nivel de conocimiento y comprensión de lo que INEP Plus busca lograr, y a qué nivel, utilizando las habilidades de facilitación como elemento central del proceso de aprendizaje. La persona facilitadora no debe ni se le está solicitando, impartir un curso de nivel superior, como una maestría, que exigiría mucha más experiencia. Se trata de un curso introductorio que abre el camino hacia una comprensión mejor y más detallada de la prevención. La persona capacitadora o facilitadora debe demostrar y ser reconocida como una facilitadora competente que comprende el contenido básico y los principios de la prevención.

En resumen, el requisito previo para convertirse en formador/a o facilitador/a en prevención, y específicamente en el contexto de INEP Plus, son las competencias propias de la facilitación y formación. A esto se suma la comprensión del contenido y los de los principios de la prevención tal como se presentan en los materiales de INEP. Esto permitirá que la persona formadora/facilitadora comunique el aprendizaje y los contenidos de INEP utilizando sus habilidades de facilitación. Quienes, al asumir el rol de facilitadores/as de INEP Plus, tengan como especialidad el tratamiento, pueden necesitar dejar temporalmente de lado ese enfoque y considerar el contenido de prevención de INEP desde la perspectiva de alguien nuevo en el campo, dispuesto/a a incorporar nuevos aprendizajes y a convertirse en un/a facilitador/a competente que demuestre las habilidades y capacidades necesarias.

(Original de Jeff Lee y Rachele Donini; versión actualizada por Goodman Sibeko y el equipo de apoyo científico de ISSUP)