PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL
FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación**: CUIDADO BASICO DE PERSONAS CON DEPENDENCIA FUNCIONAL
- **Código del Programa de Formación**: 637102
- **Nombre del Proyecto Formativo** : Implementación de prácticas de cuidado para personas con dependencia funcional.
- **Fase del Proyecto** : Analisis
- **Actividad de Proyecto Formativo** :
- **Competencia**: APOYO EMOCIONAL EN EL ASISTIDO
- **Resultados de Aprendizaje:**

  1. Reconocer el rol del cuidador y cuidadora en el marco del desarrollo humano, enfoque diferencial y de derechos.
  2. Promover estrategias de autocuidado, autoayuda y autonomía en el cuidador(a) teniendo en cuenta principios de fortalecimiento en relación binomio cuidador(a) y persona asistida, situación individual y corresponsabilidad familiar
  3. Aplicar estrategias que favorezcan el proyecto de vida teniendo en cuenta principios del desarrollo humano, cambios emocionales, nivel de autonomía y motivación.
  4. Evaluar capacidades y limitaciones personales de acuerdo con la situación individual

- **Duración de la Guía de Aprendizaje** : 72 Horas

2. PRESENTACIÓN

El SENA a través de los programas de formación titulada, busca brindarle a los aprendices una formación integral en la que puedan adquirir aprendizajes significativos, con base en los conocimientos teóricos, técnicos o tecnológicos, que los ayuden a incursionar en el mundo laboral; transversalizando el proceso con el desarrollo de la competencia ética. Por ello, se hace necesario aclarar que antes que formarse para el trabajo, usted es una persona que se forma para la vida, que en el camino se va descubriendo a sí mismo, dándole sentido a su vida y de ésta manera a las actividades que desarrolla, logrando desempeñarse con alegría y responsabilidad en su entorno social.

El programa de CUIDADO BASICO DE PERSONAS CON DEPENDENCIA FUNCIONAL, con algún grado de dependencia funcional, brinda las herramientas necesarias para aquellas personas que tengan el espíritu de dar apoyo, fortalezcan las habilidades requeridas y se quieran orientar al cuidado y servicio de otras personas partiendo de su autocuidado.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

A continuación se realizan las siguientes actividades:

Dinámicas rompe hielo: Se realizan distintas actividades para iniciar, con el fín de acercar a los aprendices e instructores, generando empatía y relajamiento ante el comienzo de las nuevas actividades:

Las cuales pueden ser:

El avión, Telefono Roto, Tingo Tango, Nombres y Adjetivos - (Revisar documento Juegos y Dinámicas)

Taller de Presentación: Esta actividad hace referencia a la presentación de los aprendices y el instructor. Para ello se puede usar:

- **Ficha para conocernos**: Documento dado por la instructora donde se encuentran los datos, los gustos personales y hobbies de los aprendices, con el fin de tener información de ellos.

- **Test Desarrollo humano** – test de valores, test de aptitud o test de personalidad (https://www.psicoactiva.com/tests/test-personalidad.htm) se aplica el test, se responde y se aclara y expone el contexto en el trabajo para poner en práctica, por cada uno de los aprendices.

3.1 ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN INICIAL

Para las competencias que se inician, se realizan preguntas problémicas y actividades que permitan establecer la reflexión que se pretende con los aprendices:

3.1.1. **Conocimientos Previos**: Es necesario identificar con que tipo de instrucción cuentan los aprendices.

De manera individual y con sus palabras los aprendices definiran las siguientes palabras en su cuaderno o documento de Word, con conceptos propios:

Cuestionario:

- Autonomía
- Necesidad
- Adulto mayor
- Vejez
- Envejecimiento
-

- Dependencia
- Discapacidad
- Salud Mental
- Cuidador

Y estableciendo ejemplos para cada uno

Las siguientes actividades pueden realizarse en clase o como parte de actividad autonoma

3.1.2. **Conócete a ti mismo – Rafael Obregón:**
Los aprendices después de ver el video de reflexión "Conocete a ti mismo" https://www.youtube.com/watch?v=cyTzQ1ceNco, darán respuestas a los siguientes interrogantes

Taller 1:
- Autoconcepto - Percepción ¿Qué piensas de ti?
- Autopercepción - Imagen ¿Cómo te ves?
- Autoestima - Valor ¿Cómo te defines?

Con los conceptos y el análisis propio, se realizara plenaria con las reflexiones establecidas.

3.1.3. Lectura: Raúl G. Koffman
De acuerdo al libro del Tao Te Ching, que nos dice que *"Conocer a otros es inteligencia, conocerse a sí mismos es sabiduría. Manejar a otros es fuerza, manejarse a sí mismos es verdadero poder"* podemos decir que una de las cosas más imporrtanes es el conocimiento de si mismo; En la antigua Grecia Sócrates declaró que la vida no examinada no valía la pena vivirla, para él, ser sabios o conocernos a nosotros mismos era lo mismo (González Constanza. El conocimiento de sí mismo).

¿QUÉ ES UN SER HUMANO?



Taller 2: Por tanto, la lectura, entregada por la instructora, esta enmarcada en el concepto del ser humano, donde los aprendices, luego de leer el documento sacaran al menos 10 ideas principales que socializaran con sus compañeros de grupo.

Ambiente requerido: Ambientes de Aprendizaje
Estrategias o técnicas didácticas activas: Cuestionarios, Foros, Mesa Redonda, Analisis de lectura, Videos, Exposiciones
Materiales de formación: Computador, video beam, internet, escritorios, sillas.
Material de apoyo: Lecturas relacionadas, Videos
Duración de la actividad: horas.

3.2 ACTIVIDADES DE CONTEXTUALIZACIÓN - identificación de conocimientos para el aprendizaje:

3.2.1. Rol del Cuidador. Luego de la temática planteada en el ambiente de formación, los aprendices contestaran a las interrogantes planteadas.

1. ¿Eres cuidador (a)?
2. ¿Qué cambiarías de tu situación actual?
3. ¿Cuál es mi actitud frente a la dependencia?
4. ¿Qué significa para mi vida cuidar a un dependiente?
5. ¿Qué necesito como cuidador para cuidar al dependiente?
6. ¿Quién y cómo es la persona dependiente que se cuida?
7. ¿Cuál ha sido la relación previa con la persona atendida?
8. ¿Cuál es la razón de la dependencia
9. ¿Cuál es el grado de dependencia?
10. ¿Se recibe o no ayuda por parte de otros miembros de la familia?

3.2.2. Normatividad legal vigente para el cuidado de personas

Leer la normatividad vigente ley 33 de 2009 para el cuidador de personas y responder las preguntas:

1. Cuál es el objeto de la ley 33 de 2009

2. De las definiciones según la normatividad:

- Cuidador familiar
- Dependiente permanente total
- Actividades diarias
- Dependencia y Niveles de dependencia
- Asistencia domiciliaria
- Enfermedad Ruinosa o Catastrófica
- Causas de la dependencia
- A quienes se cuidan
- Hogar para cuidar
- Funciones del cuidador
- Los derechos del cuidador.

3.2.3. Etapas de Desarrollo Humano

Las etapas de desarrollo humano, hacen parte de los ciclos naturales de todos los seres humanos. En clase magistral, la instructora orientara los procesos que se evidencian en cada una de ellas, haciendo una presentación de este tema profundizando sobre las características comportamentales y emocionales de cada etapa. Luego se haran recomendaciones a nivel del cuidado.

3.2.3.1. Folleto Etapa del Desarrollo Asignada: Luego de la orientación anterior, los aprendices en grupos colaborativos, realizaran un folleto, con la etapa del desarrollo que la instructora les haya asignado, con el fin de reconocer cuales son las características de cada una de ellas y explcar de manera sencilla que se debe hacer como estimulación cognitiva y física a los pacientes a su cargo.

1. Infancia - *Periodo Sensoriomotor* Comprendido entre los 0 - 2 años
2. Niñez - *Periodo Preoperacional* Comprendido entre 2-7
3. Niñez - *Pensamiento de Operaciones Concretas* Comprendido entre 7 - 11 Pre adolescencia
4. Adolescencia - *Pensamiento de Operaciones Formales* Comprendida entre - 12 o 13 años y los 18 o 20 años
5. Adultes Joven - Comprendido entre 20/25 – 45 años
6. Adultes Media - Comprendido entre 45 - 65 años
7. Adultes Tardia - Vejez o Senectud a partir de los 65 años

3.2.3.2. Teorías de las Necesidades Humanas Realizar exposición sobre las siguientes Teorías de las necesidades humanas:

1. Teoría de las necesidades de Maslow
2. Teoría de las necesidades de Doyal y Gough
3. Teoría del Desarrollo GALTUNG y WIRAK
4. Teoría de las necesidades de BRADSHAW
5. *Teoría de ANDER-EGG

3.2.3.3. Demencias en la adultez: Los aprendices en grupos colaborativos van a investigar los siguientes temas y los expondrán en la siguiente sesión de clase

-Enfermedad de Alzheimer
-Parkinson con demencia
-Demencia vascular
-Demencias por cuerpos de Lewy

3.2.4. Derechos humanos y enfoque diferencial

Realizar en grupos la lectura de los derechos humanos y el enfoque diferencial con el fin de relacionar la importancia de reconocer por qué se debe tener en cuenta las características diferenciales en cada grupo de personas con dependencia funcional.

Taller 3. Responder las siguientes preguntas:

1. Que es un derecho?
2. Como se clasifican los derechos humanos?
3. Que es el enfoque diferencial?
4. Como se clasifica el enfoque diferencial?

Links de apoyo:

¿Qué es el enfoque diferencial de derechos?
https://www.icbf.gov.co/que-es-el-enfoque-diferencial-de-derechos

¿Qué es el enfoque diferencial?
https://www.hchr.org.co/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial

Derechos humanos, enfoque diferencial y construcción de paz. Breves reflexiones desde una visión constitucional
file:///C:/Users/hp/Downloads/zromero,+03+Derechos+humanos.pdf

http://www.derechoshumanos.gov.co/prensa/especiales/rioodcolombia/page9.html

Ambiente requerido: Ambientes de Aprendizaje,
Estrategias o técnicas didácticas activas: Cuestionarios, Foros, Mesa Redonda, Analisis de lectura, Videos, Exposiciones
Materiales de formación: Computador, video beam, internet, escritorios, sillas.
Material de apoyo: Lecturas relacionadas, videos
Duración de la actividad: horas.

3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN:

3.3.1. Redes de apoyo
Los aprendices deben de investigar sobe las redes de apoyo y socializar las siguientes preguntas:

Taller 4:

1. ¿Que son redes de apoyo?
2. ¿Que instituciones conforman las redes de apoyo?
3. De acuerdo con su rol de cuidador, ¿que tipo de redes utiliza?
4. ¿Que aportes le brinda las redes de apoyo los diferentes grupos de personas de dependencia funcional?

Diagrama de Relación

3.3.2. Salud Mental

Se hará una presentación sobre la definición de salud mental, clasificación de enfermedades que se presenta a nivel mental. Cuidados y recomendaciones.

Estos temas de acuerdo a necesidades de la formación se pueden orientar mediante:

- **Clase magistral**
- **Exposiciones**

– **Lecturas**

Evidencias de aprendizaje: Investigación temas asignados, Taller enfoque diferencial
Instrumentos de evaluación: Lista de Chequeo

Ambiente requerido: Ambientes de Aprendizaje
Estrategias o técnicas didácticas activas: Cuestionarios, Foros, Mesa Redonda, Analisis de lectura, Videos, Exposiciones
Materiales de formación: Computador, video beam, internet, escritorios, sillas.
Material de apoyo: Lecturas relacionadas, videos
Duración de la actividad: horas.

3.4 ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA EL CONOCIMIENTO:

3.4.1. Discapacidad

Actividad 9. Discapacidad

Por parejas los aprendices deben exponer sobre el tema:

Que es discapacidad
Las clases de discapacidad
Síntomas y signos de las discapacidades

Escala de sobre carga del cuidador: Aplicarla a un cuidador para el análisis y reconocimiento del síndrome (Test de Zarit)

Mediante estrategias como:

- Ensayo: individual en normas APA,
- Investigación y análisis de los temas:

- O En la Empresa Didáctica,

Evidencias de aprendizaje: TALLER CINE FORO – PELICULA CHAMPIONS Listas de Chequeo

Instrumentos de evaluación: Cuestionario, Lista de Chequeo

Ambiente requerido: Ambientes de Aprendizaje
Estrategias o técnicas didácticas activas: Cuestionarios, Foros, Mesa Redonda, Analisis de lectura, Videos, Exposiciones
Materiales de formación: Computador, video beam, internet, escritorios, sillas.
Material de apoyo: Lecturas relacionadas, videos
Duración de la actividad: horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Ejecución	Identificar las necesidades de gestión del talento humano en empresas Didácticas y Mipymes del Risaralda, de acuerdo a la estrategia de GTH por Competencias.		**Evidencias de Conocimiento :** Analisis de lecturas Cuestionarios Investigaciones Lectura Critica **Evidencias de Desempeño** Exposiciones Procedimiento de vinculación con flujograma Exposiciones **Evidencias de Producto:** Flujogramas Ensayo Carpeta con los documentos de vinculación de personal empresa didática	**COGNITIVOS** -Orienta la información acerca de las condiciones de afiliación al sistema de seguridad social. -Identifica los documentos legales y reconoce los contenidos de los mismos, dentro del acto de la contratación. -Establece los documentos legales exigidos para la vinculación laboral, ecuanimidad y objetividad. **PROCEDIMENTALES** -Informa oportunamente las condiciones con las cuales queda vinculado el nuevo trabajador, con diligencia y responsabilidad. -Aplica las normas legales vigentes para la contratación laboral en las organizaciones públicas y privadas. -Describe objetivamente los	Talleres de investigación, individual y grupal Exposiciones Apropiación del conocimiento mediante aplicación de la información en la empresa didáctica Cuestionarios Lectura Critica

				documentos y registros de vacaciones y prestaciones legales para empresas públicas y privadas. -Archiva y conserva con diligencia los documentos teniendo en cuenta la normatividad en la organización documental. **VALORATIVOS, ACTITUDINALES** -Suministra la información para el registro de acuerdo con las normas institucionales, con confidencialidad y responsabilidad. -Controla con diligencia y responsabilidad los documentos necesarios para la vinculación laboral. -Administra los documentos discreta y responsablemente conforme a las normas y procedimientos.	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL: Es la división de la administración de empresas que maneja el factor humano de la empresa, con la finalidad de organizar, controlar, seleccionar, adecuar y armonizar la fuerza de trabajo dentro de una organización

CAPACITACIÓN LABORAL: Es la adquisición de saberes y competencias requeridas para obtener, generar o mantener un trabajo digno y para lograr mayores niveles de competitividad y una comprensión clara de los procesos productivos reales

CARGO: Descripción de todas las actividades desempeñadas por una persona, el cual ocupa cierta posición formal en el organigrama de la empresa.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

COMPORTAMIENTO LABORAL: Es la conducta de las personas en su entorno laboral y la que interactúa con estos.

CUESTIONARIO: es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos.

CULTURA ORGANIZACIONAL: es el conjunto de normas que se tengan en una organización en todas sus áreas basadas en respeto, valores, ética, integridad, actitudes, hábitos todo esto genera una persona íntegra y un ambiente laboral bueno.

ÉTICA: ser correcto y actuar bajo una normas o principios individuales y sociales que cada uno de nosotros vamos creando porque en el ambiente interno y externo de la organización de va creando.

GESTIÓN: es la dirección o administración de un negocio, que lo guía hacia un mismo camino lo cual lo puede llevar a la excelencia.

INFORMACIÓN: Conjunto de datos, elaborado y situado en un contexto, de forma que tiene un significado para alguien en un momento y lugar determinados.

INVESTIGACIÓN: actividad sistemática, rigurosa y continuada realizada con la finalidad de dar respuesta a un problema. Sin.: Estudio.

MISIÓN: compromiso moral que tiene una organización o persona para poder llevara a cabo la función o deber moral que una persona o colectividad consideran necesario para cumplir con su compromiso con la sociedad.

ORGANIZACIÓN: Conjunto de personas que realizan una serie de actividades dirigidas a la consecución de un objetivo común por medio de determinados recursos que la organización pone a disposición de los mismos.

PLANEACIÓN: Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. En el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Propuesta de misión, visión, metas y objetivos, políticas y procedimientos, normas y reglamentos, diseñar instrumentos para prever y detectar errores.

POLÍTICAS ORGANIZACIONALES: Reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización.

PROCEDIMIENTO: Conjunto de tareas ordenadas que se desarrollan como parte de un proceso.

VISIÓN: es donde la empresa se ve a corto, mediano y largo plazo haciendo una proyección de su futuro sin dejar de lado las necesidades, expectativas y cambio de los clientes.4 o 5 términos de la aplicación del concepto que se saca de la experiencia

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

BRINKMAN, Rick; KIRSHNER, Rick (2006). Amarás a tus clientes. Madrid: Ediciones Empresa Activa.

DESSLER, Gary. Administración de personal. Ed. Printice Hall. México, 2001.

Idalberto Chiavenato administración de recursos humanos. Quinta edición. Bogotá, editorial mac graw hill, 2000, 699pag.sbn 958-41-0037-8

JIMÉNEZ, Juan Carlos (2008). El valor de los valores en las organizaciones. Caracas: Cograf Ediciones.

Biblioteca virtual SENA

http://observatorio.sena.edu.co/

http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html

http://talentohumanosena.galeon.com/

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Patricia Martínez Ramírez	Instructora	Comercio y Servicios Regional Risaralda	Febrero 2020

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Patricia Martínez Ramírez	Instructora	Comercio y Servicios Regional Risaralda	Mayo 2024	-Actualización del formato -Adición de actividades