

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

INTRODUCCIÓN

Bournout hace referencia a un tipo de estrés laboral generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas. Cristina Maslach caracteriza el síndrome de bournout como altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal, este síndrome también es conocido como síndrome de desgaste profesional. Este desgaste conlleva a una pérdida progresiva de energía hasta llegar al agotamiento, produciendo síntomas de ansiedad, depresión, desmotivación en el trabajo y agresividad con las personas atendidas.

En el desarrollo de este síndrome están implicados factores ambientales, culturales y personales. El cuestionario Maslach Burnout Inventory incluye tres escalas correspondientes a tres dimensiones propias del síndrome.

El cansancio a agotamiento emocional: Caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas.

La despersonalización es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver las causas que los originan, las personas que padecen el síndrome muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

El abandono de la realización personal: Es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generan estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales y fundamentalmente, un creciente alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión.

La Congregación Siervas de Cristo Sacerdote conoce que este síndrome afecta principalmente a profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás; que son las características de la mayoría de las personas que hacen parte del talento humano actual en la institución. Por esta razón se aplica el cuestionario (MBI) para identificar la aparición de este síndrome o niveles de alerta en las escalas; para así generar un programa de Respiro al Cuidador que aporte significativamente a la reducción de la aparición de este síndrome en la institución.

Este programa contiene un análisis de los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario y un cronograma de actividades que se realizarán con el talento humano a lo largo del convenio 7463 celebrado con la secretaría de integración social de Bogotá.

Se proponen una serie de actividades con diferentes temáticas y metodologías que se realizan por las personas pertenecientes al equipo profesional; estas actividades están descritas para que el lector obtenga una visión clara de cada una de ellas.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

1. OBJETIVO

Promover la disminución de carga física y psicológica a través de la implementación de un programa de cuidado del talento humano, que permita prevenir la aparición del Síndrome Burnout, aportando hacia una sana convivencia, calidad de vida de los empleados, clima laboral y de manera indirecta impactando favorablemente en la atención de las personas mayores.

2. Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades que presenta el talento humano, por medio de la aplicación y análisis de resultados de la prueba MIB, que permita el establecimiento del plan de intervención.
- Implementar un plan de actividades educativas y lúdico recreativas periódicamente, en donde se aborden temáticas relacionadas con los resultados obtenidos, como parte de la prevención e intervención en el talento humano.
- Brindar espacios de interacción social entre pares, que permitan adecuadas relaciones interpersonales y fortalezcan los vínculos afectivos en el entorno laboral.

3. DIAGNÓSTICO

Siguiendo las directrices de secretaria de Integración de Bogotá se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) al personal de talento humano de Hogar Clarita Santos Casa de La Esperanza Cajicá; esta prueba contiene afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del personal en su trabajo y hacia las personas mayores atendidas y su función es medir el desgaste profesional.

Esta prueba pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Aspectos medidos en la prueba:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Consta de nueve preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto. en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.
2. Subescala de Despersonalización: Está formada por cinco ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
3. Subescala de realización personal. Se compone de ocho ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

El cuestionario se aplicó al total del talento humano en el mes de junio de 2021 por medio de un formulario en Google. A continuación, se muestran las tablas relacionadas con cada una de las subescalas, sus resultados y análisis de estos.

Tabla 1. Puntajes obtenidos en Cansancio Emocional.

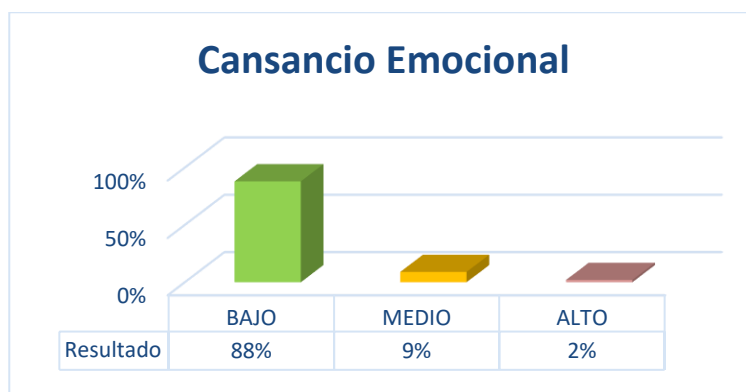
Cansancio Emocional	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	3 cuando me levanto por la mañana y me enfrente a otra jornada de trabajo me siento agotado	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	8. Siento que mi trabajo me está desgastando	13 me siento frustrado por el trabajo	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
Nunca	56%	5%	40%	67%	40%	72%	44%	81%	56%
Pocas Veces al año	23%	21%	35%	23%	42%	14%	35%	16%	30%
Una vez al mes o menos	9%	14%	9%	5%	5%	9%	7%	0%	5%
Unas pocas veces al mes	5%	35%	12%	2%	5%	0%	7%	0%	5%
Una vez a la semana	5%	12%	2%	0%	2%	2%	2%	2%	0%
Pocas veces a la semana	2%	12%	2%	2%	7%	2%	5%	0%	2%
Todos los días	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%

Fuente: Elaboración propia resultado subescala cansancio emocional.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Gráfica 1. Resultado general Cansancio Emocional



Fuente: Elaboración propia resultado subescala cansancio emocional.

La gráfica muestra que el 88% correspondiente a la mayoría del talento humano presenta un bajo cansancio emocional. No obstante, se identifica que el 9% correspondiente a 4 personas presenta cansancio emocional medio y el 2% correspondiente a una persona presenta cansancio emocional alto.

No obstante, es importante resaltar en la subescala de cansancio emocional: el 5% de ellos algunas veces al mes se encontraban emocionalmente agotados en el trabajo, el 12% indicaron que varias veces a la semana se sentían agotados al final de la jornada de trabajo, el 9% de los participantes una vez al mes o menos se sentían cansados cuando se levantaban por las mañanas e iniciaban otro día de trabajo, mientras que solo un 2% experimentaba este sentimiento semanalmente.

El 67% consideró que trabajar con pacientes nunca les producía tensión, pero el 2% señaló que dicho trabajo les generaba tensión varias veces a la semana. El 56% nunca se sintieron quemados por el trabajo, pero un 2% sí lo sintieron. Sin embargo, el 72% de ellos, nunca se sintieron frustrados por el trabajo y el 38% nunca sintieron que su trabajo fuera duro. El 81% nunca sintió que trabajar en contacto directo con los pacientes producía bastante estrés y el 56% nunca se sintieron al límite de sus posibilidades (Tabla 1).

Teniendo en cuenta las diferentes puntuaciones en esta subescala, es significativo proponer dentro de las actividades del programa respiro algunas que busquen fortalecer la emoción y su expresión como herramienta fundamental para el grupo.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Tabla 2. Puntajes obtenidos en despersonalización

Despersonalización	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales	10. Siento que me he hecho más duro con la gente	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.
Nunca	93%	47%	74%	88%	67%
Pocas Veces al año	5%	35%	16%	2%	21%
Una vez al mes o menos	0%	5%	5%	0%	0%
Unas pocas veces al mes	2%	5%	2%	0%	0%
Una vez a la semana	0%	0%	0%	0%	0%
Pocas veces a la semana	0%	5%	0%	0%	12%
Todos los días	0%	5%	2%	9%	0%

Fuente: Elaboración propia resultado subescala Despersonalización.

Gráfica 2. Resultado general Despersonalización.



Fuente: Elaboración propia resultado subescala despersonalización.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

La gráfica muestra que el 79% correspondiente a la mayoría del talento humano presenta un bajo índice de despersonalización. No obstante, se identifica que el 12% correspondiente a 5 personas presenta despersonalización medio y el 9% correspondiente a 4 personas presentan despersonalización alto.

Para la dimensión despersonalización es importante resaltar; con relación al comportamiento insensible el 93% afirmó que nunca lo presentaba y el 5% que algunas veces al año o menos y, por otra parte, el 74% consideró que nunca se estaba endureciendo emocionalmente. El 88% de los encuestados, indicó nunca sentir que no le importaba lo que les ocurriera a algunos de los pacientes o compañeros de trabajo, mientras que el 2% algunas veces al año experimentaron este sentimiento. El 67% nunca sintieron que los pacientes los culparan de algunos de sus problemas, mientras que el 21% alguna vez al año lo sintieron. (Tabla 2).

Como ya se mencionó se encuentra un 12% en nivel medio y un 9% en un nivel alto; es un indicador que no se puede dejar pasar de largo. Diversos estudios han demostrado que cuando el sujeto no tiene los recursos personales para afrontar las situaciones conflictivas, la despersonalización/cinismo, actúa como una nueva estrategia de afrontamiento negativas, que permite a los sujetos alejarse de aquellas situaciones que le resultan conflictivas, en lugar de enfrentarlas y resolverlas. En este programa respiro se incluirán actividades con diferentes metodologías para generar herramientas de afrontamiento y resolución de conflictos.

Tabla 3. Puntajes obtenidos en Realización Personal.

Realización Personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	12. Me siento muy energético en mi trabajo	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	18. Me siento estimulado o después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
Nunca	0%	5%	2%	0%	0%	7%	0%	2%
Pocas Veces al año	0%	14%	2%	0%	2%	2%	2%	21%
Una vez al mes o menos	2%	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%
Unas pocas veces al mes	0%	5%	5%	2%	5%	2%	0%	23%
Una vez a la semana	0%	5%	2%	0%	5%	0%	2%	7%

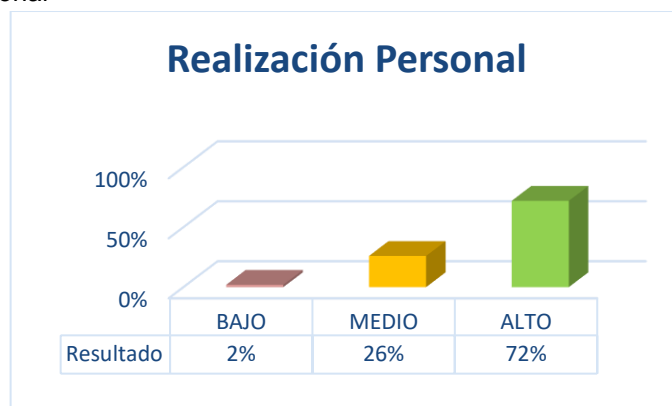
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Pocas veces a la semana	9%	16%	14%	21%	19%	12%	7%	9%
Todos los días	88%	56%	72%	77%	70%	74%	88%	37%

Fuente: Elaboración propia resultado subescala realización personal.

Grafica 3. Realización Personal



Fuente: Elaboración propia resultado subescala realización personal.

La gráfica muestra que el 72% correspondiente a la mayoría del talento humano presenta un alto índice de realización personal. No obstante, se identifica que el 26% correspondiente a 11 personas presentan índice de realización personal medio y el 2% correspondiente a una persona presenta realización personal bajo.

No obstante, es importante resaltar en la subescala de realización personal el 88% de los encuestados consideraba que comprendía a los pacientes diariamente, el 9% pocas veces a la semana, y el 56% diariamente enfrentaba muy bien los problemas que se presentaban con los pacientes. Por otro lado, el 72% indicó que diariamente sentía que en el trabajo estaba influenciando positivamente en la vida de otros y el 77% diariamente se sentía con mucha vitalidad. El 70% consideraba que diariamente creaba una atmosfera relajada con los pacientes, el 74% diariamente se sentía animado después de trabajar junto con los pacientes o compañeros. El 88% consideraba que diariamente sentía que estaba realizando cosas que merecen la pena en el trabajo y el 37% indicó que diariamente trata los problemas emocionales con mucha calma en el trabajo, mientras que el 23% lo hacía unas pocas veces al mes. (Tabla 3).

En esta misma escala se observa que el 26% del grupo se encuentra en un nivel medio y un 2% en nivel bajo; el trabajador experimenta sentimientos de incompetencia laboral, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. El programa también incluirá actividades encaminadas a fortalecer el autoconcepto y fortalecimiento de proyecto de vida.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

4. PROPUESTA DE ACTIVIDADES RESPIRO AL CUIDADOR

Los resultados de la prueba Burnout se socializaron con el equipo interdisciplinario de la institución; para que cada uno desde su especificidad creara actividades que apunten a disminuir las escalas de cansancio emocional y despersonalización; también aumentar la realización personal en el trabajo.

Después de llegar a un consenso en el grupo profesional se seleccionaron actividades que buscan fortalecer a cada uno de los integrantes del talento humano es las escalas de agotamiento.

Se realizarán dos actividades mensuales de acuerdo con el siguiente cronograma

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE RESPIRO AL CUIDADOR

RESPIRO AL CUIDADOR															
ITEM	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
1	Conoce tu empresa	Gastrónomo	X												
2	Caricias físicas	Psicóloga	X												
3	Cuerpos Expresivos	Gestor Ambiental		X											
4	Cuidando el Mango	Nutrición		X											
5	Amigo Secreto	Psicóloga			X										
6	Buenas o Malas Noticias	Enfermera			X										
7	Carbohidratos al plato	Nutrición				X									
8	Bio-Comunicación	Auxiliar Admin.				X									
9	Círculo de Conversación	Técnico Farmacia					X								
10	Generaciones	Psicóloga					X								
11	Alimentarte	Nutrición						X							
12	Celebración Fin de Año	Coordinación						X							
13	Taller de Manualidades	Tallerista							X						
14	Grupo de Escucha en Tercias	Psicóloga							X						
15	Vitaminas para la	Nutrición								X					

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – Talento Humano	Yamile Viana – Coordinador Atención Integral.	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – Directora
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

	memoria														
16	Clínica del Rumor	Gestor de Archivo							X						
17	Bote Salvavidas	T. O								X					
18	Arquitectos de Vida	Gerontóloga								X					
19	Minerales del Saber	Nutrición									X				
20	Retiro Espiritual	Coordinación									X				
21	Zumba Strong	Fisioterapia										X			
22	Grupos Cerrados	Psicóloga										X			
23	Celebración Cumpleaños I Semes	Coordinación											X		
24	10000 pasos	Nutrición											X		
25	Guiñando el Ojo	Trabajadora Social												X	
26	Historia de Mis Recuerdos	Psicóloga												X	

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

5. ACTIVIDADES

A. BOTE SALVAVIDAS

OBJETIVOS

- Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.
- Identificar los sentimientos involucrados en un valor en particular.
- Confrontar la racionalización de los participantes con la vivencia de un valor.

TIEMPO: Duración: 120 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Un reloj despertador manual que toque fuerte.

DESARROLLO

SIN FORMATO

1. El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. El instructor trata de ambientar el lugar y pide que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subirse a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión deberá tomarla el mismo grupo: cada miembro va a "abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media.
2. Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.
3. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).
4. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:
 - ¿Los participantes del grupo a qué clase de valor apelaron?
 - ¿Qué valores actuaron los participantes del grupo?
 - ¿Qué aprendiste acerca de tus valores, desde un punto de vista experimental?
 - A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y la de los demás?
 - ¿Cuál es tu valor?

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

5. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humanos.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Terapeuta Ocupacional - Psicología

B. BUENAS O MALAS NOTICIAS

OBJETIVO

- Que los participantes concienticen el impacto que tiene el entorno en la actitud personal.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos de 4 personas

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

MATERIAL: Fácil Adquisición. Cartelones con un mensaje positivo diferente en cada uno de ellos.

DESARROLLO

SIN FORMATO

- El Facilitador inicia una breve conversación con el grupo: ¿A quién le ocurrió algo en la semana que quisiera compartir con el grupo? ¿Qué noticia de la actualidad nacional les llamó la atención?
- El Facilitador divide al grupo en subgrupos de cuatro integrantes cada uno.
- El Facilitador les señala los titulares, fotografías y pregunta al grupo: ¿Sabían ustedes de estas noticias?
- El Facilitador escucha algunas opiniones y comenta: Los medios de comunicación destacan más las noticias negativas que las positivas. A veces nosotros nos contagiamos y en nuestras conversaciones diarias hacemos algo parecido; destacamos más lo malo que nos ocurre que lo bueno. Cada uno recuerde las casas buenas que le ocurrieron el año pasado. Elija una de ellas y coméntela en su equipo.
- Los equipos eligen aquella que más les impactó y su protagonista la cuenta a todo el grupo.
- Las personas elegidas por los equipos comparten su buena noticia.
- Cada buena noticia provoca en nosotros muchos sentimientos, nos hace valorar la vida.
- En la pared o en el pizarrón están pegados letreros con diferentes mensajes positivos. El Facilitador invita a un representante de cada equipo que retire un letrero.
- Les indica que tienen que trabajar sobre la importancia que tiene el mensaje que seleccionaron en la actitud.
- Los subgrupos se reúnen en sesión plenaria y un representante de cada subgrupo presenta las conclusiones a las que llegaron.
- El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Enfermera - Psicología

C. BIO-COMUNICACIÓN

OBJETIVOS

- Analizar ciertos aspectos de los problemas conflictivos que tengan las personas del curso.
- Sensibilizar a los participantes acerca de su conducta, la cual puede contribuir a solucionar ciertos problemas existentes.
- Informar a las personas que integran el grupo directamente sobre sus sentimientos.

Aplicable en cursos de Comunicación para analizar la claridad de los mensajes.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Amplio Espacio. Amplio para que las sillas estén en forma de círculo y el observador pueda apuntar sus datos viendo con facilidad a los participantes.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Rotafolio o Pizarrón, gis y borrador, Sillas, Instrucciones para el observador, 10 papeles.

DESARROLLO

SIN FORMATO

1. El Facilitador, si así lo desea, puede iniciar la actividad enviando algún mensaje a algunos de los participantes; éste a su vez deberá de escribir en una hoja que se le haya dado, su mensaje a cualquiera de las personas que estén participando en el juego, solicitar mensajes sobre aspectos específicos como agradecimientos, felicitaciones, retroalimentación etc., quien lo reciba debe leer en forma clara y en voz alta y así podrá contestar el mensaje (o rechazarlo) o enviar otro mensaje a otro de los integrantes del grupo, y así sucesivamente. Inducir al grupo que todos envíen y reciban mensajes y no aplicar si existe mucha tensión en el grupo.
2. El observador estará apuntando la secuencia del mensaje, y anotando en el pizarrón todo lo que esté observando.
3. Cuando terminen los primeros 15 minutos del ejercicio, se hará una pausa para que el observador le indique al grupo quiénes han sido las personas que comunicaron y han recibido mensajes; o simplemente quiénes no han participado.
4. Se iniciará nuevamente el ejercicio durante 10 a 15 minutos, y se da por concluido.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

5. Quien no quiera leer los mensajes, no deberán de hacerlo.
6. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Auxiliar Administrativo - Psicología

D. CARICIAS FÍSICAS

OBJETIVOS

- Enseñar a dar y recibir atenciones y caricias.
- Facilitar el proceso de aprender cómo reacciona cada persona ante un bombardeo de sensaciones táctiles.

TIEMPO: Duración: 90 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Aula Normal. Un salón suficientemente amplio y sin obstáculos que permita a los participantes relajarse.

MATERIAL: Ninguno

DESARROLLO

SIN FORMATO

1. El instructor pide a los participantes que formen subgrupos de seis miembros y se acomoden distribuyéndose cómodamente en todo el salón.
2. Después explicará que la experiencia del masaje en grupo involucra sentimientos de confianza y aprendizaje para lograr abandonar las sensaciones de rigidez, y de esta manera, cada participante se hará más consciente de sí mismo, de su ternura y sus sentimientos, acerca de dar y recibir afecto.
3. Explica también, que cada participante recibirá masaje por parte de los otros 5 miembros de su subgrupo. El masaje durará el mismo tiempo para cada uno (de 5 a 15 minutos).
4. Un participante se acostará. Los demás darán el masaje. Uno se dedicará a la cabeza, otros dos a cada mano y otros dos a cada pie. Mientras el participante recibe su masaje, las posiciones no se rotarán, sino hasta cambiar de persona. Es muy importante subrayar que deben intentar mostrar interés y cariño con el contacto. El participante que recibe el masaje deberá cerrar los ojos y tratar de alejar su rigidez, relajarse y disfrutar el masaje y las sensaciones táctiles que éste genere.
5. El instructor avisará a los demás miembros del subgrupo cuando ha llegado el momento de rotar las posiciones alrededor de su compañero.
6. La discusión se puede llevar a cabo entre masaje y masaje, aunque efectuarla cuando todos han

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

proporcionado y recibido masaje es más recomendable.

7. Durante la discusión es conveniente concentrarse en los siguientes puntos:

Cuando se recibía masaje:

¿Cuáles eran sus sentimientos?

¿Se sintieron incómodos en algún momento?

¿Cuándo? ¿Cómo superaron este sentimiento?

¿Percibieron a los masajistas tiernos y cariñosos?

¿Qué sintieron al recibir masaje en tantos lugares al mismo tiempo?

Cuando se daba masaje:

¿Qué sintieron al masajear una cabeza, o un pie, o un brazo?

¿Qué diferencias notaron según su situación?

¿Qué pensaron y sintieron mientras efectuaban el masaje?

¿Cómo trataron de mostrar su cariño y cuidado?

En general:

¿Estuvieron más cómodos dando o recibiendo masaje?

¿Por qué?

¿Qué aprendieron acerca de ustedes y los otros participantes?

El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

E. CIRCULO DE CONVERSACIÓN

OBJETIVOS

- Desarrollar habilidades para conversar asertivamente en grupo.
- Aprender a reconocer e identificar las aptitudes y destrezas para lograr una conversación asertiva en grupo.

TIEMPO: Duración: 90 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos compuestos de 5 a 6 participantes

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan trabajar en subgrupos

MATERIAL: Fácil Adquisición. Rotafolio, marcadores y cintas de colores para el Facilitador. Una tarjeta de 3' x 5' para cada participante con un tópico de la Lista de Temas para el Círculo de Conversación escrito en ella.

Una Hoja de las Habilidades para el Círculo de Conversación y un lápiz para cada participante.

DESARROLLO

VER FORMATO

1. Antes de la reunión, el Facilitador prepara una tarjeta de 3' x 5' para cada participante, cada una con un tópico de la Lista de Temas para el Círculo de Conversación escrito en ella.
2. El Facilitador explica los objetivos del ejercicio y da una breve plática sobre las habilidades para conversar en grupo.
3. El Facilitador distribuye una Hoja de las Habilidades para el Círculo de Conversación, un lápiz y una tarjeta con tópico a cada participante.
4. El Facilitador divide al grupo en subgrupos pequeños de siete a diez miembros cada uno; y les explica que durante los siguientes veinte minutos los participantes:
 - a. Hablarán con los participantes de su equipo, pero sólo hablarán sobre el tema escrito en la tarjeta o sobre los temas que los demás introduzcan.
 - b. Practicarán las habilidades enumeradas en la Hoja de Habilidades por lo menos una vez.
 - c. Mantendrán grupos de siete a diez participantes durante toda la duración de la actividad, esto es, si uno o dos miembros de un grupo se reúnen con otro grupo, uno o dos miembros de ese grupo (al que acaban de integrarse) deberán interrumpir su conversación al instante para reunirse con el grupo de donde provienen esos dos participantes.
5. El Facilitador contesta cualquier pregunta y supervisa la dinámica.
6. Luego el Facilitador les pide a los participantes que formen grupos de cuatro o cinco miembros para discutir sobre las siguientes preguntas:

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

- ¿Cuál de las habilidades de la conversación practicó?
 - ¿Cuál fue la más fácil?
 - ¿Cuál fue la más difícil?
 - ¿Cuáles palabras o formas de actuar descubrieron, que puedan hacer más eficaz las habilidades para conversar?
- El Facilitador les pide que hagan un resumen y compartan los resultados de la discusión del paso 6 y presenten los resultados.
 - El Facilitador dirige al grupo para que compartan (con el equipo que formaron en el paso 6) especificando la forma de cómo ellos aprendieron a usar las habilidades, en sus equipos iniciales y de qué manera pretenden seguir haciéndolo.
 - El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE HABILIDADES DEL CÍRCULO DE CONVERSACIÓN

A continuación, se describen cuatro grupos de habilidades para la conversación. Practique cada una de ellas, por lo menos una vez, durante el período de práctica de veinte minutos. Anote en los espacios en blanco cualquier palabra o modo de actuar que usted observe le sea particularmente de utilidad en sus propias conversaciones.

- APERTURA. Iniciando una conversación o incorporándose a una ya iniciada.
- TRANSICIONES. Cambiando el tema de una conversación. (Cuando esto tiene sentido o cuando se motiva para hacerse, por ejemplo, cuándo se sienten aburridos, etc.)
- CAMBIOS. Cambiando el contenido (el nivel de participación) de una conversación (Llevando la conversación de uno de los siguientes niveles a otros: hechos / pensamientos / experiencias personales / sentimientos/ fantasías /bromas, etc.
- CIERRE. Fin de una conversación y cambio de tema.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

LISTA DE TEMAS DEL CÍRCULO DE CONVERSACIÓN		
Reloj	Uña	Mapa
Alfombra	Silla	Libro
Pared	Cuadro	Puerta
Tenedor	Lámpara	Timbre
Foco	Piedra	Camino
Cabello	Zapato	Televisión
Agua	Papel	Ladrillo
Cacahuates	Cubo de Hielo	Guitarra
Azul	Plato	Arena
Sol	Tela	Madera

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Técnico en Farmacia – Psicología

F. CLÍNICA DEL RUMOR

OBJETIVOS

- Ilustrar las distorsiones que suelen ocurrir, durante la transmisión de información. Desde una fuente de origen, a través de varios individuos, hasta un destino final.
- Ayudar a los participantes a desarrollar la capacidad de una escucha activa.
- Identificar problemas de comunicación en un grupo de trabajo.

TIEMPO: Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Normal y espacio adicional. Un aula normal y un salón adicional.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Copias del Formato de Observación de la Clínica del Rumor, para los observadores del ejercicio.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Rotafolio y un marcador para el grupo.

DESARROLLO

VER FORMATO

1. El Facilitador llama a seis voluntarios. El resto del grupo permanece, para actuar como observadores, del proceso.
2. Cinco de estos seis voluntarios deben pasar al cuarto de aislamiento. El primer voluntario permanece en el salón con el Facilitador y los observadores.
3. El Facilitador distribuye los Formatos de Observación de la Clínica del Rumor a los observadores, los cuales deben tomar apuntes de lo que sucede.
4. Luego el Facilitador lee al voluntario el "Reporte del Accidente ", del Formato de observación, el voluntario no deberá tomar notas de lo que escucha.
5. El Facilitador pide al segundo voluntario, quien se encuentra en el salón de aislamiento junto con los demás voluntarios, que entre al salón.
6. El primer voluntario repite al segundo, lo que oyó del Facilitador. ES IMPORTANTE QUE CADA VOLUNTARIO TRANSMITA EL MENSAJE DE SU PROPIA MANERA, SIN AYUDA ALGUNA.
7. Un tercer voluntario entra al salón, y el segundo repite lo que oyó del primero.
8. Se repite el procedimiento hasta que todos los voluntarios menos el sexto haya oído el mensaje.
9. Luego el sexto voluntario regresa al salón. Se le dice que asuma el papel de policía. El quinto miembro repite el mensaje al policía. Después el policía escribe el mensaje en la hoja de rotafolio, para que el grupo lo pueda leer.
10. El Facilitador coloca el mensaje original (preparado de antemano en otra hoja de rotafolio) para poder ser comparado con la versión del policía.
11. Se les pide a los observadores que lean sus notas. Luego los voluntarios discuten su experiencia. El Facilitador encabeza una discusión con el grupo entero sobre las implicaciones de la Clínica del Rumor.
12. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Gestor de Archivo – Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

FORMATO DE OBSERVACIÓN DE LA CLÍNICA DEL RUMOR

REPORTE DEL ACCIDENTE

"No puedo esperar para reportar este accidente a la policía. Debo llegar al hospital lo más pronto posible."

FORMATO DE OBSERVACIÓN DE LA CLÍNICA DEL RUMOR			
Voluntario	Aumentos	Omisiones	Distorsiones
1			
2			
3			
4			
5			
6			

G. CONOCE A TU EMPRESA

OBJETIVO

- Que los participantes conozcan y valoren la empresa donde trabajan.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en 5 subgrupos

LUGAR: Aula Normal. Una aula amplia y bien iluminada

MATERIAL: Fácil Adquisición. Tres hojas de rotafolio o cartulinas por cada subgrupo.

Una caja de crayolas o varios plumones para cada subgrupo.

DESARROLLO

SIN FORMATO

- El Facilitador divide a los participantes en cinco subgrupos y reparte a cada subgrupo el tema.
- El Facilitador explica a los participantes que cada subgrupo deberá preparar una presentación en relación con el tema asignado.
 - Equipo 1: Ubicación geográfica de sus Instalaciones y Distribución física de las diferentes áreas.
 - Equipo 2: Organigrama
 - Equipo 3: Productos o Servicios
 - Equipo 4: Historia
 - Equipo 5: Principales Políticas

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

- Los equipos preparan su presentación.
- El Facilitador reúne al grupo en sesión plenaria y solicita que cada subgrupo presente su tema.
- Al final de cada presentación el Facilitador precisa las ideas que estime convenientes.
- El Facilitador guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Gastrónomo - Psicología

H. CUERPOS EXPRESIVOS

OBJETIVO

- Ilustrar la comunicación no verbal.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio bien iluminado acondicionado con butacas o sillas movibles.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Tarjetas 3 X 5 en donde se escriben nombres de animales (macho y hembra), ejemplo: león, en una tarjeta; leona, en otra. (Tantas tarjetas como participantes).

DESARROLLO

SIN FORMATO

- El Facilitador distribuye las tarjetas y les dice que durante cinco minutos deben actuar, sin sonidos, como el animal que les toco en la tarjeta.
- Cuando creen que han encontrado a su pareja, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo; no se puede decir a su pareja que animal es.
- Una vez que todos tienen su pareja, cada persona dice que animal estaba representando y se verifica si acertaron.
- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Gestor Ambiental - Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

I. GENERACIONES

OBJETIVO

- Concientizar las características y diferencias culturales existentes entre las diferentes generaciones.
- Sensibilizar los problemas que se presentan en las diferentes generaciones producto de sus diferencias culturales

TIEMPO: Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en 4 subgrupos

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado, donde los participantes puedan trabajar en subgrupos.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Una copia de la hoja de trabajo para cada participante. Lápiz o bolígrafo para cada participante.

DESARROLLO

VER FORMATO

1. El Instructor integra 4 subgrupos.
2. El Instructor explica a los participantes que cada subgrupo recibirá información diferente. Deberán leerla y preparar una presentación para exponer su contenido a los otros grupos.
3. El Instructor entrega a uno de los subgrupos una copia de la Hoja de trabajo "Generación S", a otro equipo la "Generación Sandwich", a otro la "Generación X" y por último la "Generación N".
4. Los subgrupos leen la información y preparan su exposición.
5. Transcurridos 30 minutos, el Instructor reúne al grupo en sesión plenaria y cada subgrupo presenta su exposición.
6. El instructor guía un proceso para que el grupo analice las características de cada generación y con base a ellas los conflictos que se presentan.
7. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Hoja de Trabajo

Generación "S" (Sometimiento)

Generación en sentido estricto se refiere a las personas que viven en una misma época, las personas que nacen en un tiempo determinado, o cuya edad es homogénea y mantienen características y rasgos de expresión similares. Este conjunto de personas normalmente comparte una serie de ideales en torno a las situaciones que les toca vivir y los une un espíritu común, el espíritu generacional. Cada generación conforma su propio carácter, a menudo en contraste y oposición de quienes les precedieron.

Generación "S"

Esta generación comprende a las personas que nacieron entre los años 1917 a 1939.

Como característica principal los miembros de esta generación se sometieron a los esquemas tradicionales en que fueron educados por sus padres. Este esquema estaba fundamentado en prejuicios, tabúes y dogmas de fe incuestionables, con valores morales rígidos.

Esta generación se caracteriza por las instituciones fuertes y vigorosas que ejercen un férreo control sobre la vida del individuo (familia, escuela, iglesia, etc.)

Los integrantes de esta generación fueron entrenados para aprender a agradar a la gente, para hacer lo que otros habían decidido y no para hacer elecciones o aceptar riesgos personales.

Otro aspecto característico de esta generación es que la mujer es devaluada y el hombre es sobrevalorado.

La mujer al no realizarse en su relación femenina con su compañero, es decir, al no poder lograrse como esposa, busca una maternidad cuantitativamente intensificada para "repararse", a través de uno y otro hijo.

La niña tempranamente es educada en el recato y en la evasión de todos y cada uno de los tópicos sexuales.

Tempranamente se le aleja del compañero varón, En el aspecto educativo también se le refuerza la relación de la madre con el hijo.

La mujer acepta pasivamente el papel en el que se veda su sexualidad y se le premia la procreación.

Por su lado, los hombres buscan mujeres para casarse que se asemejen a sus madres, mujeres que se embaracen mucho, que lacten bien y que cocinen mejor.

Esta es la generación de la "Casa Chica", la cual se da y es aceptada en la mayoría de las clases sociales.

El Hombre gasta sus ingresos o la mayor parte de ellos en destacar su posición masculina. Recurre compulsivamente a manifestaciones externas (la pistola, el automóvil etc.) para afirmar una fortaleza de la que interiormente carece. En su lenguaje recurre a las malas palabras considerándolas como "lenguaje de hombres". Hace alarde de la sumisión que las mujeres tienen para con él; en su conversación y en sus expresiones actúa en forma muy similar a la del inseguro adolescente que fantasea con todo aquello que le produce ansiedad, sobre todo en materia sexual.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Hoja de Trabajo

Generación Sándwich (Baby Boomers)

Generación en sentido estricto se refiere a las personas que viven en una misma época, las personas que nacen en un tiempo determinado, o cuya edad es homogénea y mantienen características y rasgos de expresión similares. Este conjunto de personas normalmente comparte una serie de ideales en torno a las situaciones que les toca vivir y los une un espíritu común, el espíritu generacional. Cada generación conforma su propio carácter, a menudo en contraste y oposición de quienes les precedieron.

Generación "Sándwich"

Comprende el sector de población nacida entre 1940 y 1955. A esta generación le tocó vivir dos mundos diferentes: una niñez como la de sus padres (aunque ya con ligeras variantes), con un sistema educativo tradicional, de valores arraigados socialmente que a fuerza les fueron grabados en lo más recóndito del subconsciente. Una juventud llena de rebeldía y expectativas y una madurez desubicada, por estar viviendo un mundo que evoluciona vertiginosamente, donde los valores ya fueron cambiados radicalmente.

La generación sándwich se fuerza por participar y se integra al mundo moderno, pero en apariencia, en lo superficial. Adopta modas, atractivo visual, ritmo de vida y conductas de vanguardia, pero en el fondo de sí, el individuo se siente ajeno a este modo de ser. No tiene lugar en el esquema conservador y monolítico de sus padres y antecesores. Tampoco se integra absolutamente al nuevo modo de ser, por el que se siente atraído.

Es el eterno dilema "ser y no ser"; de ser en apariencia de un modo, y en esencia otro. El miembro de la generación sándwich, generación del Rock and Roll (tomando este movimiento musical no simplemente como un ritmo, o un género musical, sino como una revolución cultural con su propia filosofía de la vida), rechaza los esquemas tradicionales en que fue educado, y se rebela contra ellos, por estar fincados en prejuicios, tabúes y dogmas de fe incuestionables, con valores morales rígidos.

Sin embargo. Aunque actúen con liberalidad, e incluso se hayan vuelto tolerantes y hasta solapadores de los excesos liberalistas de sus hijos, por constituir éste, el modo de vida que hubiesen deseado para sí, en su inconsciente no dejan de sentirse condicionados por los preceptos inculcados en su niñez. La incongruencia que existe entre un subconsciente anclado en preceptos férreamente inculcados en la niñez, y un "yo consciente" libre y sin prejuicios marcan la vida de esta generación.

El manto protector de la institución, que cobijaba a sus dirigentes e imponía sus reglas incuestionables, dejó de surtir efecto. Con los miembros de la generación Sándwich cada norma debía estar justificada por la razón, y solamente es acatada por convicción.

En la generación sándwich se da una lucha entre la mentalidad concreta y específica que pretende destruir a la abstracta. Por otro lado, se sustituye el criterio individual. Aceptando (por comodidad) el criterio colectivo. La educación de los hijos, que antes recaía sobre la madre, en esta generación se reparte entre complejos sistemas educacionales y escuelas para todo (idiomas, música, karate, deportes, etc.). Ante este hecho contundente, de la liberación de tiempo en el ama de casa, vemos un cambio en la conducta: el tiempo libre se invierte en ver TV. Además, cuenta con otras alternativas como practicar deportes, salir de paseo, y en

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

muchos casos, buscar empleo fuera de casa.

De esta forma, la mujer, producto de la liberación de su tiempo y de los avances tecnológicos se vuelve más independiente y trasciende su radio de acción fuera de su hogar. Ha tenido tiempo para instruirse y, por lo tanto, exige con mayor vehemencia derechos de igualdad de oportunidades de realización personal.

En la generación sándwich un gran número de mujeres se preocupan por su propia realización personal y buscan sus alternativas de solución, y otras con menos visión o interés, invierten su tiempo en actividades que les brinda la industria del divertimento.

Se le dio a la mujer el derecho a disfrutar el sexo. Ante lo anterior el hombre tuvo que cambiar radicalmente de actitud, pues mientras antes hacía el amor a una mujer - objeto, ahora la mujer exige reciprocidad y calidad en las manifestaciones eróticas de su pareja, y al sentirse el hombre presionado a satisfacerla, y, por lo tanto, sujeto a evaluación de su desempeño, los conflictos sobrevinieron. La búsqueda de lo óptimo en el placer sexual relegó a segundo término al romanticismo en el sexo.

En esta generación la mujer no encuentra la manera de expresar el "cómo y el que" en una relación sexual, en el discurso del "no soy un objeto utilitario" pierde la conciencia de su esencia emocional para después reventar en continuos fracasos y frustraciones.

En el caso de los hombres de esta generación, se desarrolló un sentimiento de orgullo por pertenecer a una empresa y lograr crecer dentro de ella, hasta lograr los mayores niveles jerárquicos. Se creó el culto a la empresa omnipotente, como un ser misterioso que recompensaba con bienestar a quienes les eran leales y eficientes. El ejecutivo se convirtió en el estereotipo a imitar, pues se presentó como una selecta casta social. Todos querían ser ejecutivos y su sueño era ser llamado gerente. La vida del ejecutivo se convirtió en un modelo a seguir, y cuando las presiones a las que estaban sometidos cobraron su precio, disfrazadas de stress y úlceras intestinales o estomacales, se identificó a las úlceras como sinónimo de estatus, pues se relacionaban con preocupaciones, responsabilidades y toma de decisiones.

En el caso de las mujeres se vive una terrible lucha interna entre el mundo de oportunidades que se presenta fuera de casa, el éxito social y profesional frente a la culpa del "abandono" a los hijos, al hogar al marido y todo aquello que aprendió era y debía ser su prioridad. Resolviéndose esta situación en largas filas dentro de los consultorios de atención psicológica; para ellas, los hijos y la pareja.

La tendencia más fuerte de esta generación fue el cambio y este fue justificado con motivos psicológicos ("debo ser honesto con mi verdadero yo").

Los sándwiches partieron de la base de que sus padres no tuvieron la oportunidad de elegir, en tanto que ellos sí. Actuaron bajo el convencimiento de que tenían la libertad de dar forma a sus propias vidas.

Con frecuencia en sus acciones existía un gran egoísmo, en ocasiones eran conscientes de ello y se sentían molestos, pero existía algo que los hacía continuar.

Los "baby boomers" que habían sido tan sociales decidieron que no se podía ayudar a otros si no se ayudaban a sí mismos primero. Y quedó descubierta la generación egoísta, la cual no confía ni en ella misma.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Hoja de Trabajo

Generación "X"

Generación en sentido estricto se refiere a las personas que viven en una misma época, las personas que nacen en un tiempo determinado, o cuya edad es homogénea y mantienen características y rasgos de expresión similares. Este conjunto de personas normalmente comparte una serie de ideales en torno a las situaciones que les toca vivir y los une un espíritu común, el espíritu generacional. Cada generación conforma su propio carácter, a menudo en contraste y oposición de quienes les precedieron.

Generación "X"

Los jóvenes "que crecieron con Ronald Reagan, Michel Jackson, los Cooleres y el lado light de los supermercados" forman la generación perdida. De esta forma quienes nacieron entre 1966 y 1980 conforman la Generación X.

Una generación perdida identificada en la "X" la cual describe "una cualidad desconocida, todavía en prueba, lo que no tiene resolución, la incógnita universal, el tesoro perdido", cualquier cosa.

"X es el cinismo de una generación que desde chicos vieron la gran incongruencia de sus padres en el pensar, decir y hacer".

A la "Generación X" le tocó enfrentarse a una sociedad cada vez más diversificada, ecléctica, vertiginosa en sí misma pero decepcionada de todo.

Los "X" crecieron en la resaca de los movimientos activistas de 1968, la alienación de sus padres al sistema, la renuncia de los idealistas, la última etapa de la guerra fría, y el desdibujamiento del mundo; así como el crecimiento tecnológico más vertiginoso en la historia de la humanidad, el deterioro de esta y podríamos agregar a los medios de comunicación masiva como los padres suplentes de estos jóvenes.

La generación X es una suma de actitudes banales y reflexiones filosóficas extraídas de la televisión; son todos aquellos que viven en un estado contemplativo. Los "X" se identifican en la apatía subversiva del consumismo y la comodidad, capaz de disolver cualquier intento de transformación. Representan sólo un conglomerado de modas y actitudes dispersas entre sí, a diferencia de los Baby Boomers, quienes buscan el poder mediante la preparación especializada, el control de los medios de producción y de los círculos políticos.

La Generación X se caracteriza por la carencia de ideales, los temas de conversación se centran más en el uso de drogas, las modas, la práctica del libertinaje, o los viajes a la India; en lugar de tocar temas de trascendencia como las AFORES o tópicos políticos, por ejemplo.

La tribu de los "X" no está compuesta de pobres. Tienen que ser hijos por lo menos, de la clase media (pero en la clase alta resultan los casos más penosos). Crecieron con algo de comodidad y los padres les dijeron que eran especiales. Por lo tanto, se conforman con trabajos de poco salario y bajo prestigio, los cuales les permite sobrevivir con el mínimo esfuerzo.

Los "X" prefieren comer una pizza ante el televisor, consumir cigarrillos o café y ver un programa de televisivo que acudir a un concierto u obra de teatro. Reducen el lenguaje a articulaciones. En realidad, no les interesa nada más que ellos, sin embargo, no llegan siquiera a rozar el narcisismo, están ocupados en la nada.

Los "X" sólo se movilizan en masa, acuden a eventos donde escondidos entre los demás pierden su

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

identidad, ante el anonimato sus expresiones rebeldes se sintetizan en actos vandálicos. Dan la espalda al mundo en todo lo que hacen y se fugan de él en la euforia de las drogas como el "Éxtasis" que los pone en un mundo de donde ellos son el centro.

Moldeadas por la modernidad, las familias de los "X", son más pequeñas, diversas y heterogéneas. El rol de proveedor es compartido entre padre y madre, existe mayor expectativa de vida para los hijos y hay un profundo cambio de las relaciones al interior del matrimonio. Incluso, el propio concepto de familia cambió: una mujer sola con sus hijos es considerada tan familia como el tradicional esquema de padre, madre y niños.

Otros factores sociales, económicos y psicológicos se entretujaron para la evolución familiar de los "X". Quizás uno de los más importantes fue la incursión de la mujer en el mundo del trabajo. El trabajo y el aumento de la educación femenina le cambiaron el rostro a la familia. El ingreso de ellas al mundo laboral provocó la disminución del número de hijos, la caída en las horas dedicadas al hogar y a los niños y el reacomodo de los roles matrimoniales. Mientras en la vida cotidiana la comida se simplificó y los hombres aprendieron a regañadientes a lavar platos, las mujeres le arrebataron al varón el rol exclusivo de proveedor, modificando la relación de pareja. El trabajo aumentó la independencia femenina y las ambiciones intelectuales o profesionales de la madre también se sentaron en la mesa familiar.

Este nuevo escenario obligó a los hombres a compartir funciones domésticas, también les permitió abrirse al mundo de la paternidad. Los padres "X" tienen un rol mucho más activo en la crianza y educación de los hijos, asisten a los partos, cambian pañales, van a las reuniones del colegio y los ayudan con sus tareas.

Por otro lado, el aumento de los divorcios y el auge de las familias monoparentales (Padre, Madre y un hijo) y de los hijos ilegítimos que se experimentó en el mundo de los "X", revelan un quiebre en la tradicional relación entre los sexos. El indiscutible concepto de los '50, que unía férreamente familia y matrimonio, se fragmentó en una gigantesca diversidad de relaciones, como son, por ejemplo: parejas que no se casan o mujeres que optan por ser madres solteras.

Las mujeres "X" comienzan a tener más éxito en el campo laboral que sus parejas, en virtud de mostrar mayores habilidades, conocimientos y actitud que los hombres.

En el mundo "X" si las mujeres tienen estudios o ingresos superiores a los del marido, aumentan los conflictos y las posibilidades de fracaso matrimonial.

En gran parte de las parejas "X", ellas toman el papel dominante y ellos el papel de sumisos. Sin embargo, en su inconsciente ellas añoran el rol de ser protegidas por un hombre fuerte. Lo anterior es parte de un fuerte conflicto de "Ser o no ser", y en muchos casos ha provocado que ellas tomen la iniciativa del divorcio. Los "X" no quieren tener nada que ver con los valores de la generación de sus padres. Mientras, éstos han lanzado por la borda sus ideales, ellos, que una vez lucharon contra el sistema y el materialismo han caído ahora en la misma trampa de los excesos. Los "X" no tienen nuevos valores que sustituyan a los rechazados. Tiraron los viejos sin tener sustitutos. Cualquier ayuda orientativa o autoridad es rechazada. Ni personalidades, ni religión ni tradición son aceptadas.

La presión por tener éxito a cualquier precio y escalar la escalera profesional lo más alto posible. Las malas perspectivas en el mercado laboral y la falta de soluciones llevan a los "X" a la conclusión de que no tienen ninguna oportunidad en este juego de conseguir "el éxito". Los "X" saben que estarán socialmente peor que

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

sus padres, aunque para los padres las cosas están lejos de ser color de rosa. Esta es la causa por la que al principio ni piensas en dejar el hogar paterno. El sexo y las drogas son una salida del aburrimiento y la monotonía. Como consecuencia sienten soledad, aislamiento y son empujados al laberinto social. Como solo tienen contactos rápidos y de pasada, no tienen oportunidad de experimentar relaciones más cercanas y los sentimientos verdaderos. Algunos viven la fiesta "sin parar", allí encuentran consuelo y no tienen necesidad de sentir amor o una relación cercana. La cultura moderna de masas ofrece una amplia gama de sustitutos y oportunidades que les permite disfrutar de este estado.

En el campo laboral los "X" toman el trabajo de equipo en serio. Los miembros de la generación "X" crecieron con la idea del equipo, y les gusta. A diferencia en los sándwiches en donde el concepto de trabajo en equipo se introdujo cuando muchos de ellos ya tenían algunos años inmersos en la empresa.

Los "X" dan menos valor a las jerarquías y les gusta ser tratados como iguales, no como subordinados. Es necesario incluir a los miembros de la generación "X" en el proceso de toma de decisiones. Los "X" no consideran que el estatus está necesariamente vinculado con el éxito y la felicidad.

Los "X" se sienten más a gusto trabajando al lado de mujeres que los ejecutivos Baby Boomers. Esta es la primera generación en la cual tanto hombres como mujeres no tienen ninguna preferencia por tener un jefe hombre o mujer.

Los "X" son más hábiles para la administración. Han estudiado administración formalmente, y tienen un enfoque más profesional que el que tenían los ejecutivos Baby Boomers a la misma edad.

Insisten en equilibrar la vida y el trabajo. Para un miembro de la generación "X" esto es de suma importancia y generalmente valoran mucho el tener y disfrutar una vida independiente del trabajo. También tienen diferente estilo de comunicación que los Sándwich. Los ejecutivos tradicionales son poco asertivos y tienen un estilo de comunicación mucho más "diplomático" para hablar, incluso cuando se dirigen a sus compañeros son más indirectos; los de la generación "X" tienden a ser más abiertos y directos.

Los "X" son menos leales. Si la lealtad se define como la disposición a quedarse en una compañía en las buenas y en las malas, los miembros de la generación "X" no pasan la prueba. Siempre están listos para cambiarse al próximo trabajo, ya que tienen más confianza en sí mismos que los Baby Boomers. Cuando un trabajo ha dejado de ser satisfactorio desde el punto de vista creativo, intelectual, emocional o económico se frustran y no dan su máximo potencial. En algunos casos no tienen miedo en actualizar su curriculum e ir en busca de un nuevo empleo. Los miembros de la generación "X" son leales a su profesión, no a su empleador, mientras que los ejecutivos Baby Boomers mantienen la lealtad a su compañía y sienten que los demás deberían pensar igual.

Los miembros de la generación "X" siempre están de prisa, luchan para obtener resultados y tienden a esquivar reglas y procedimientos. Están dispuestos a correr riesgos e innovar, incluso cuando ello pueda enloquecer a un jefe Baby Boomers.

Los miembros de la generación "X" no dudan en criticar los estilos de administración de los ejecutivos sándwich y con frecuencia se quejan de ello. Dicen que los ejecutivos sándwich se saben el discurso, pero no lo siguen y ponen poca atención en la participación y el trabajo en equipo.

La apatía, la falta de lealtad y dejadez expresa la actitud de los "X" hacia la vida, restringiéndola a algo fisiológico. Un estilo de vida en el que todo es posible y permitido, en el que los términos bueno y malo,

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

verdad o mentira llegan a ser intercambiables. La frontera entre verdad e ilusión no es clara.

La "X" es una generación que se sitúa en un recuadro sin nombre, como una de esas fotografías enmarcadas en algún contexto, pero sin ser titulada por el autor, sino por su mismo entorno. Son un aparador en movimiento, uno de los más grandes en el mercado de la ilusión, en un andar llamativo, con presencia, características y un trasfondo social tan complejo como variado. Parte vital del esqueleto de lo social que se mueve en las calles, en sus propios espacios, construyendo sus propias reglas, negando un pasado imposible de olvidar, transformando y mutilando los valores 'abiertos y positivos' que una generación 'aliviada', la de los sesenta (padres de esta nueva generación), ahora trata de imponer mediante un discurso de lo políticamente correcto: sexo seguro, ecologismo, respeto en el arte, responsabilidad social, derechos humanos, conciencia cívica.

Los "X" son vistos por los sándwiches como supuestos muñecos de trapo, "víctimas del consumo y de la idiotización televisiva". Y es cierto, muy cierto. Pero esta es una generación constructiva, muy a su manera. En la generación X se busca una forma de vida barata (en oposición al sandwich); prefieren la libertad por encima del poder; pasarla bien antes que hacerse rico. Es preferible ganar poco, pero tener tiempo para los proyectos personales. Los valores de lo bello, lo sensible y lo inteligente ya no se quieren, son ideales rechazados por una generación que se niega a esas propuestas ya buscadas anteriormente y que fracasaron en la lucha por ser encontrados. La estética de los "X" es otra. Se busca la inmediatez, lo chocante, lo burlón, lo cínico, lo simple, lo esquizofrénico y lo rápido. No se necesita ser un espía extranjero para descubrir que se viene despertando de un mal sueño. Que es una generación que no tiene un porvenir muy optimista. Que es una generación que obtiene satisfacciones a partir de los objetos que posee. Que encuentra sus actos políticos no en las manifestaciones sino en ignorar la política; que cuando es acosada o atacada, prefiere echarse para atrás y hundirse en su mundito; lo que antes fue oposición explícita o abierta, ahora es depresión y flojera. Esas son algunas de sus formas de manifestarse, de ser, de subvertir, de ganarse calificativos como generación vacía, generación apática... generación x.

El futuro para los "X" es sinónimo de algo gris; el presente es más importante estando aislado consumiendo información. Gracias a la información han visto, escuchado y oído casi todo, no hay nada que de verdad pueda sorprender. Por eso mismo la generación X es un estereotipo sobre personas que evaden a toda costa los estereotipos

Hoja de Trabajo

Generación "N"

Generación en sentido estricto se refiere a las personas que viven en una misma época, las personas que nacen en un tiempo determinado, o cuya edad es homogénea y mantienen características y rasgos de expresión similares. Este conjunto de personas normalmente comparte una serie de ideales en torno a las situaciones que les toca vivir y los une un espíritu común, el espíritu generacional. Cada generación conforma su propio carácter, a menudo en contraste y oposición de quienes les precedieron.

Generación "N"

El siglo XXI comenzó con un hecho sin precedentes en la historia mundial. Por primera vez la humanidad

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

cuenta con más de 800 millones de adolescentes entre sus habitantes. Una población inmensa y heterogénea, con edades entre los 13 y los 20 años. Hijos de la denominada generación de los Baby Boomers y los hermanos menores de los pertenecientes a la llamada Generación X (los que fueron adolescentes en la década de los 80). Son considerados como la Generación de los "Pequeños Tiranos", por el gran control que ejercen sobre sus padres.

¿Y cómo es la generación net?

Crecieron junto a la computadora desde la infancia. Nacieron después de 1977.

Oodian el estilo estereotipado. Oodian copiar la vida de otros, mucho menos copiar la vida de los adultos.

Sólo existen dos respuestas a toda pregunta: sí o no. Están acostumbrados al sistema de computación bit 0 y 1: encendido o apagado.

En el ambiente de Internet y la Red se está en igualdad. Es horizontal, por lo tanto, no resisten el sistema vertical del orden. Tienen mucho problema para aceptar la autoridad.

Hacen lo que ellos quieren. Trabajan con varias ventanas de trabajo abiertas al mismo tiempo. Sus lemas: independencia, variedad, personalidad propia, participación. Por lo tanto, son muy hábiles para manejar la computadora, Internet y la comunicación digital.

Saben hablar dos idiomas, pero no saben qué decir en esos idiomas. Gustan de los deportes extremos y de la adrenalina. Tienen muy mala condición física. Tienen un fuerte conflicto en lo relativo a los valores y la ética. Net es la generación que creció con Internet. La clave para "descifrarlos" es Internet. Prefieren la comunicación recíproca (al estilo de Internet) a la comunicación unilateral (como la que funciona con la televisión) que ofrece la información sin dar la oportunidad de una participación del público. A la generación net le encanta usar los signos de "emoticon": emotion + icon (emoción + icono): por ejemplo, TK+, °_°, °J°, etc. Es una manera para expresar los sentimientos a través de símbolos y las letras de teclado.

Por supuesto, el desarrollo de la tecnología de las computadoras y de la comunicación influyó definitivamente en las actitudes de la generación net.

Los Net nacieron y crecieron al lado de padres insatisfechos, divorciados y con poco tiempo e interés para atenderlos. El sentimiento de culpa que generó esta situación en los padres dio como resultado que los Net fueran sobreprotegidos y se les cumplieran todos sus caprichos.

El aspecto psicológico de este problema es que cuando niños los Net solían sentir que nadie los quería y que a nadie le importaban. Es por esto por lo que llegaban a extremos insospechados para llamar la atención de padres y familiares, como los que aprenden a dejar de respirar, y hasta a cambiar el color de la piel del rostro a un horrible morado. ¡Veamos si esto no da resultado! y ¡claro que da resultado! La madre preocupadísima corre a abrazarlo, a acariciarlo y a concederle todo lo que al chiquillo se le ocurra. Eso es todo lo que él quería.

Así el niño Net pronto se vuelve neurótico y se habitúa a hacer dramas para controlar a los mayores, porque ha aprendido que después de la escena o el castigo, llega la felicidad de ser perdonado y amado.

Los Net fueron o son niños que tienen prácticamente prohibido salir solos a la calle, cuya vida después del colegio se encuentra perfectamente organizada con clases diversas, que compra todo lo que ve en los anuncios de la televisión, come lo que quiere (no lo que debe) y hace lo que le viene en gana. Hasta que la vida se les pone cuesta arriba, cuando con la crisis de la preadolescencia y la mayor exigencia escolar, se

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

ven a sí mismos como incapaces de alcanzar resultados satisfactorios por el esfuerzo que conlleva su logro. Para caracterizarles brevemente puede decirse que son niños incapaces de llevar a término una actividad que no dé satisfacciones a corto plazo, tareas que supongan posponer la gratificación al esfuerzo invertido. Los niños Net presentan un cuadro muy similar a aquellos cuyos padres han abandonado su educación: tienen una baja autoestima; se mueven por impulsos más que por convencimiento; toleran mal la frustración y buscan satisfacciones inmediatas; les falta realismo, pues se plantean objetivos sin sopesar el esfuerzo que conlleva; no saben enfrentarse a los problemas, los rehúyen; no han aprendido a cargar con las consecuencias de los propios actos; están acostumbrados a las soluciones fáciles... En resumen, son personas inmaduras. Y lo más peligroso de todo esto es que esos niños tienen más facilidad para dejarse llevar por malas amistades, o por el ambiente que le rodea, y por ello caer en adicciones nocivas o comportamientos incorrectos

Una de las características más importantes de la Generación Net es la dificultad por parte de padres y adultos en general, de cubrir las necesidades de sostenimiento afectivo de los niños net. Este sostenimiento, imprescindible para el logro de un desarrollo sano, implica indefectiblemente una disponibilidad por parte de los adultos que no siempre pueden (o quieren) brindar. Disponibilidad que incluye tiempo, presencia, dedicación, paciencia, compromiso, contacto y muchas otras emociones que el hombre y la mujer modernos, acuciados por múltiples exigencias (económicas, laborales, estéticas, intelectuales, afectivas, etc.) no están en condiciones de sostener.

Guarderías desde los cuarenta y cinco días; Jardines de Infantes para niños de uno o dos años; doble escolaridad primaria "complementada" con actividades extraescolares que, al ocupar todo el día, le impiden al niño Net un desarrollo lúdico más espontáneo y libre; "carreras" deportivas de competición extenuantes; estímulos culturales que, como las "matinéas" de los bailes, los programas de T.V. "infantiles", la publicidad de los medios masivos de comunicación y la moda (ropa de "jean" para bebés, ropa "sexy" para las niñas, etc.), entre otros factores, propician la adultomorfización y la pseudogenitalización de los chicos, expulsándolos precozmente de la infancia en pos de la idealizada adolescencia.

La actual aceleración de la crianza se ve impulsada, además, como se mencionó antes, por las necesidades personales de padres y adultos que, presionados culturalmente, en muchos casos privilegian sus desarrollos individuales por sobre la dedicación de su tiempo y disponibilidad afectiva a los hijos.

Los Net vivieron una delegación precoz de las funciones parentales de sus padres en otras personas, en instituciones, en un aparato de televisión o, incluso, en el mismo niño quien pasa a ejercer sobre sí mismo una suerte de "auto crianza".

La situación anteriormente descrita justifica la frecuencia con que se detectan en la clínica psicológica, patologías relacionadas, por un lado, con la pseudomadurez (poniéndose de manifiesto en estos casos, los esfuerzos de sobre adaptación que deben realizar muchos niños y adolescentes Net en la actualidad) y, por otro lado, con depresiones que cursan con apatía, pérdida de la espontaneidad, reemplazo de los contactos sociales por la televisión, la computadora o los videojuegos, trastornos del sueño (especialmente hipersomnia) y de la alimentación (bulimia y/o anorexia con edades de comienzo cada vez más tempranas) y problemas en el aprendizaje escolar.

En ocasiones, los esfuerzos para adaptarse a un medio que no satisface adecuadamente sus necesidades

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

de dependencia afectiva llegan todavía más lejos, y es el niño (o el adolescente) el que pasa a sostener emocionalmente al adulto.

En este sentido, tal vez uno de los motivos por los que, en los sectores de buenos recursos económicos, se demora la salida de los jóvenes del hogar paterno es que los hijos adolescentes cumplen el rol de sostenedores afectivos de sus padres y funcionan como escuchas de los problemas paternos.

Esta inversión del vínculo parento-filial suele hacerse particularmente evidente durante los procesos de divorcio de los padres y en los hogares uniparentales.

Por otro lado, la generación net lleva en sí misma el vicio de la web. Los jóvenes net a veces no pueden dormir por preocuparse por los e-mails que puedan llegar durante la noche. Trabajan de 5 a 10 horas sin parar con la computadora sin fijarse en el horario. Se desvelan muy frecuentemente trabajando con la computadora.

No están protegidos contra la información antisocial: pornografía, armas, violencia, informaciones falsas, violencia verbal en la comunicación en Internet. Por otra parte, tienen el conocimiento y la habilidad suficientes para manejar la computadora y las informaciones tanto técnicas como de tecnología. Tienen amigos y vecinos a través de Internet. No les interesa tanto el que vive al lado de su casa o sus compañeros de escuela como los amigos del espacio cibernético. Tienen problemas en su interrelación social "cara a cara" y con el manejo de la "amistad".

Antes, las palabras en la conversación o en los escritos eran la ventana para adquirir cualquier información. Después apareció la radio, fue una ventana favorita durante mucho tiempo y luego la televisión. Pero actualmente para los jóvenes su ventana es la computadora conectada con Internet. Además, ahora están armados con vídeo cámara, fax de alta velocidad, computadora potente, multimedia, teléfono con monitor, etc.

Los net tienen mucho problema para aceptar la autoridad, por lo tanto no quieren a los jefes y mucho menos los que no saben de computación. Además, entre los jefes ignorantes de computación y ellos no se puede dar una buena comunicación por falta de un lenguaje común. Manejan "otros lenguajes"; otros conceptos. De alguna manera ellos están exigiendo el cambio y el desarrollo social de otras generaciones. No quieren que sus actividades se vean limitadas por algún obstáculo. Quieren aprender, actuar, desarrollar y realizar sus planes sin límite. Por ejemplo, los net prefieren usar los programas de mensajería más rápidos, como el ICQ(icq: I seek you; www.icq.com). El e-mail y el servicio de FTP tienen un límite de capacidad, pero el icq ofrece una comunicación sin límite de capacidad.

Los jóvenes net no se sienten contentos ni satisfechos. Pasan mucho tiempo dedicados a los juegos electrónicos en la computadora.

Una característica de esta Generación es que la mujer brilla más que los hombres en el estudio y cada día las empresas prefieren trabajar más con ellas que con personas del sector masculino.

En algunos estratos sociales en el campo de la pareja también ellas comienzan a adoptar el rol dominante contra un hombre que acepta el papel de sumiso.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

J. GRUPOS CERRADOS

OBJETIVOS

- Permitir a los participantes, experimentar conscientemente, el excluir y el ser excluido.
- Confrontar los sentimientos que la exclusión genera.
- Examinar los procesos por los cuales socialmente es conferida la identidad, por la exclusión de un grupo y aceptado por la persona excluida.

TIEMPO: Duración: 90 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos de 5 a 7 participantes

LUGAR: Aula Normal. Un salón lo suficientemente grande para que los grupos puedan trabajar sin molestar unos a otros.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Refrescos y bocadillos para el grupo.

DESARROLLO

SIN FORMATO

1. El Facilitador forma pequeños grupos de cinco a seis participantes cada uno; les pide que se sienten en el suelo, dejando cierta distancia entre un grupo y otro.
2. El Facilitador pide a cada grupo que excluya a un miembro, con base en un criterio elegido en consenso por el grupo. Les dice que tienen veinte minutos para llevar a cabo esta tarea. Cuando cada miembro excluido ha sido seleccionado, se le manda a un sitio predeterminado en la habitación.
3. Después de que cada grupo ha excluido a un miembro y éste se sienta en un lugar especialmente dedicado para ellos, el Facilitador dice al resto del grupo que pueden tomar un descanso y un refresco; así mismo, les advierte que de ninguna manera pueden compartir con aquellos que han sido excluidos.
4. Después del descanso, el Facilitador pide a los grupos que se acomoden rápido y seleccionen un representante. Los miembros excluidos tampoco pueden reunirse con sus grupos en este tiempo. Posteriormente se pide al grupo excluido que se sitúe en el centro de la habitación, para que todos los demás formen un círculo alrededor de ellos.
5. El Facilitador pide a cada miembro del grupo excluido que diga porqué fue excluido del grupo, y si piensa que su exclusión fue justificada, cómo se siente respecto al grupo que lo excluyó, y cómo se siente con respecto a los otros participantes excluidos.
6. Después de que cada participante excluido ha hablado, el Facilitador pregunta al representante de cada grupo que excluyó decir su criterio, para la exclusión y porqué sintió que el miembro excluido conocía el criterio.
7. Cuando cada representante ha terminado, los grupos originales se acomodan, incluyendo los miembros excluidos. La tarea de cada grupo es enfrentar lo sucedido en las fases previas.
8. El Facilitador luego pide a los participantes que formen un solo grupo. Él presenta una lectura de las dinámicas de exclusión, enfatizando aspectos de identidad social, características de interacciones entre

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

personas estigmatizadas y personas normales y características de interacciones entre personas estigmatizadas. Siguiendo la lectura, el grupo entero está comprometido en analizar el desarrollo de la experiencia en términos de la teoría de primera impresión.

- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en la vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

K. GRUPOS DE ESCUCHA EN TERCIAS

OBJETIVOS

- Desarrollar habilidades para una escucha activa.
- Estudiar las barreras que existen para una escucha efectiva.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos de 3 participantes

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos

MATERIAL: Fácil Adquisición. Hoja de Temas de Discusión para la Escucha en Tercias para cada participante.

Hoja de Preguntas de la Discusión para la Escucha en Tercias, para cada participante. Lápiz o bolígrafo para cada participante.

DESARROLLO

VER FORMATO

- El Facilitador discute brevemente los objetivos de la actividad.
- Se forman los subgrupos (tres personas por subgrupo).
- Los participantes en cada subgrupo se identifican como A, B y C.
- El Facilitador distribuye copias de la Hoja de Temas de Discusión.
- Se dan las siguientes instrucciones:
 - El participante A es el que va a hablar primero, y escoge el tema que va a ser discutido de la lista que le dieron.
 - El participante B es el primer escucha.
 - El participante C es el primer árbitro.
 - El tema seleccionado va a ser discutido por el orador

Es importante que se muestre sensitivo hacia la capacidad de la persona que escucha. Ellos pueden establecer pistas no-verbales, para llevar el ritmo de la discusión.

- El que escucha, debe resumir en sus propias palabras y sin hacer anotaciones.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

7. Si se piensa que el resumen no es correcto, tanto el orador como el árbitro tienen libertad para interrumpir y corregir cualquier malentendido.
8. El deber del árbitro es que el que escucha no omita, distorsione, añada, responda o interprete lo que el orador dice.
9. El proceso total de resumir y del orador, tomará siete minutos en cada etapa.
10. La etapa 1 se inicia. El Facilitador detiene el proceso, después de siete minutos, y responde a preguntas relativas al procedimiento.
11. Entonces el participante B se convierte en el orador, el participante C es el que escucha, y el participante A es el árbitro. El nuevo orador escoge su tema y empieza. La etapa 2 también tendrá una duración de siete minutos.
12. Luego el miembro C es el orador, A, el que escucha y B el árbitro. Después de siete minutos, la discusión de la etapa termina.
13. El Facilitador distribuye copias de la Hoja de Preguntas de la Discusión de la Escucha de Tercias, y los tres miembros discuten su proceso. Luego, el grupo total ya reunido llega a una idea general de las barreras que se encontraron para realizar una escucha efectiva.
14. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE TEMAS DE DISCUSIÓN PARA LA ESCUCHA DE TERCIAS

Cada orador seleccionará un tema:

- Pena Capital.
- Reforma en las prisiones.
- Uso y abuso de drogas.
- Liberación femenina.
- Política exterior.
- Ecología
- Matrimonio interracial.
- La nueva moralidad
- Sexo premarital y extramarital.
- Cohabitación.
- Reforma política.
- Divorcio.
- Clase o escuela abiertas.
- Las ganancias como negocio importante.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

HOJA DE PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN PARA LA ESCUCHA DE TERCIAS.

- ¿Cuáles fueron las dificultades que usted experimentó en cada una de las representaciones que realizó:
¿escucha, orador y árbitro?
- ¿Qué barreras surgieron durante el ejercicio de escucha?
- ¿Qué fue lo que aprendió acerca de la efectividad de su propia expresión?
- ¿Qué cambios puede hacer en su forma de comunicación después de vivir este ejercicio?

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

L. GUIÑANDO EL OJO

OBJETIVOS

- Ilustrar las características de la comunicación No-verbal.
- Identificar las habilidades para "escuchar" la comunicación No-verbal.

TIEMPO: Duración: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos uno de ellos con un participante más.

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar un círculo.

MATERIAL: Ninguno.

DESARROLLO

SIN FORMATO

1. El Facilitador divide a los participantes en dos subgrupos. (El segundo subgrupo con un participante más).
2. El Facilitador indica a los participantes que el primer subgrupo representará a los "prisioneros", los cuales deberán estar sentados en las sillas. Deberá existir una silla que quede vacía.
3. El segundo subgrupo representará a los "guardianes" que deberán estar de pie, atrás de cada silla sin tocar a su "prisionero". La silla vacía deberá tener también un guardián.
4. El "guardián" de la silla vacía deberá guiñarle el ojo a cualquiera de los prisioneros, el cual tiene que salir rápidamente de su silla a ocupar la silla vacía sin ser tocado por su "guardián". Si es tocado debe permanecer en su lugar.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

- Si el "prisionero" logra salir, el "guardián" que se quede con la silla vacía le toca guiñar el ojo a otro "prisionero".
- El Facilitador marca, de acuerdo con su conveniencia, el tiempo que durará el ejercicio.
- El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{Talento Humano Participante}}{\# \text{Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Trabajo Social - Psicología

M. HISTORIA DE MIS RECUERDOS

OBJETIVO

- Analizar el impacto que tienen los recuerdos en los sentimientos.
- Identificar el nivel de apertura para compartir vivencias importantes de vida.

TIEMPO: Duración: 60 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos de 5 a 6 participantes

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir y formar un círculo.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Una hoja blanca tamaño carta para cada participante. Lápiz o bolígrafo para cada participante.

DESARROLLO

SIN FORMATO

- El instructor explica a los participantes que: "Los recuerdos son como un trozo de nuestro pasado y los guardamos como verdaderos tesoros Con ellos nos acordamos de momentos felices de nuestra vida. Cada vez que vienen a nuestra mente las personas y los hechos vivimos de nuevo la experiencia en que participamos. Al comentar un recuerdo, revelamos algo de nosotros mismos, de nuestra historia personal"
- El instructor entrega a cada uno de los participantes una hoja blanca y les solicita que escriban en ella la historia de un recuerdo importante de su vida.
- El Instructor les solicita a los participantes que le entreguen las hojas que contienen sus historias.
- Los participantes son integrados en subgrupos por el Instructor con la siguiente encomienda: "Cada subgrupo recibirá 5 historias diferentes a las de ustedes para que las lean y traten de identificar su autor.
- El instructor reúne al grupo en sesión plenaria y solicita a los participantes que comenten los sentimientos que les provocaron las historias.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

- Al terminar la actividad anterior, el instructor pide a los subgrupos que entreguen las hojas de las historias a las personas que consideran son el autor y les expliquen la razón de su elección.
- El instructor indica a los participantes que mencionen si realmente son los autores de la historia que les entregaron.
- El instructor guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{Talento Humano Participante}}{\# \text{Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

N. ACTIVIDAD: DESCUBRIENDO A MI AMIGO SECRETO

OBJETIVO

- Brindar herramientas para regenerar las energías gastadas durante las jornadas de trabajo.

TIEMPO: Duración: 180 Minuto.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan realizar movimientos libres.

MATERIAL: Ninguno

METODOLOGÍA:

- Inicialmente se preparan las listas de personas pertenecientes al talento humano (con nombres de personajes literarios) para jugar al amigo secreto. Se realizará la entrega a cada una de las personas.
- El grupo de talento humano se citará para una jornada recreativa dentro de la institución.
- La jornada inicia con la celebración de la Eucaristía.
- Luego se realizan juegos. (Voleibol y baile).
- Seguidamente todo el talento humano compartirá un almuerzo en la zona verde de la institución.
- Por último, se hará la entrega de regalos; descubriendo a cada uno de los personajes.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

O. ACTIVIDAD: ALMUERZO FIN DE AÑO

OBJETIVO

- Brindar herramientas para regenerar las energías gastadas durante las jornadas de trabajo.

TIEMPO: Duración: 180 Minuto.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Aula Normal. Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan realizar movimientos libres.

MATERIAL: Ninguno

METODOLOGÍA:

1. El grupo de talento humano se citará para una jornada recreativa dentro de la institución.
2. La jornada inicia con la celebración de la Eucaristía.
3. Luego se realiza el almuerzo navideño acompañado de música.
4. Terminado el almuerzo se realizará una actividad de integración de 20 minutos
5. Por último, la directora del centro dará unas palabras de agradeciendo para todos los empleados.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

P. HISTORIA EXISTENCIAL

OBJETIVO

- Dirigido a la sensibilización de los participantes en las diferencias individuales.
- Permite a los participantes un acercamiento a la Inter aceptación.

TIEMPO: Duración: 120 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Aula Amplia. Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL: Fácil Adquisición. Papel para cada participante. Lápiz o bolígrafo para cada participante.

DESARROLLO

VER FORMATO

1. El instructor pide a los participantes que contesten a las preguntas de "Historia Existencial" lo más amplio y detallado que se pueda y de manera individual.
2. Ya contestadas las preguntas, el instructor divide a los participantes en subgrupos de 5 o 6 personas y les indica que narren sus historias personales hacia el interior del grupo, haciendo hincapié en permitir que se hagan preguntas.
3. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Psicología

HOJA DE TRABAJO

HISTORIA EXISTENCIAL

- a. Alrededor de las circunstancias de su nacimiento; qué es lo que ellos se hayan enterado: Lo que más grato recuerdan y lo que no les haya gustado.
- b. A la mitad del número de años que hayan vivido. ¿Cuál fue una experiencia profundamente agradable? y ¿cuál fue una profundamente desagradable?
- c. En la actualidad. ¿Qué es lo que más le gusta de la vida? ¿Qué es lo que no le gusta?
- d. Pensando en un número de años límite de vida y la que posiblemente vivan. ¿Qué les gustaría lograr? ¿Qué no les gustaría que ocurriese en su vida?
- e. En el momento de morir ¿Cómo les gustaría morir? ¿Cómo no les gustaría morir?

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

Q. Zumba STRONG

OBJETIVO:

Crear un ambiente sano, divertido y adecuado, que estimule hábitos de vida saludable y actividad física, enfocado al sistema cardiopulmonar y músculo esquelético del talento humano.

TIEMPO: 40 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Zona verde de la institución.

MATERIAL: Fácil adquisición. Sonido, ropa cómoda y actitud.

DESARROLLO.

SIN FORMATO

1. Reunir a los participantes en la zona verde.
2. realizar una clase de zumba strong, actividad musicalizada y que con el ritmo de la canción se lleven a cabo ejercicio de calentamiento, fortalecimiento, estimulación de la parte cardiopulmonar evitando que los participantes descansen y vuelta a la calma.
3. Se realiza el cierre de la actividad con estiramientos y retroalimentación de esta.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Fisioterapeuta.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

R. NUTRIONICA – CUIDANDO EL MANGO

OBJETIVO:

Informar sobre el valor nutritivo y frecuencia de consumo de las grasas, por medio de un mercado con diferentes alimentos didácticos fuente de grasas saturadas e insaturadas, que luego se ubicaron frente al semáforo.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Imágenes de alimentos, semáforo, planilla de asistencia, espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio para la actividad, el stand del mercado y el tablero del semáforo.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Cada trabajador asistirá al mercado y escogerá las imágenes de sus alimentos preferidos.
4. Luego, se ubicaron las imágenes de los alimentos en el semáforo según la frecuencia de consumo de estos.
5. Finalmente, se realizará una intervención reforzando lo aprendido.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Terapia Ocupacional

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

S. NUTRIONICA – CARBOHIDRATOS AL PLATO.

OBJETIVO:

Recordar la importancia del consumo adecuado de carbohidratos en la alimentación diaria como aporte principal de energía, mediante la técnica didáctica demostración se harán preparaciones con alimentos fuente de carbohidratos.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Ingredientes para las preparaciones, planilla de asistencia espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio, elementos e ingredientes necesarios para la actividad.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Por medio de la técnica demostración, el gastrónomo realizará preparaciones que contengan como ingrediente principal alimentos fuente de carbohidratos.
4. Cada participante de la actividad recibirá los ingredientes para realizar la preparación demostrada anteriormente.
5. Obtendrá un incentivo el participante que se acerque más a la muestra de la preparación.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Gastronomía

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

T. NUTRIONICA – ALIMENTARTE

OBJETIVO:

Reforzar los conocimientos adquiridos sobre los beneficios del consumo adecuado de alimentos proteicos, por medio del modelado de alimentos didácticos fuente de proteína en plastilina, fomi y porcelanacrón.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Fomi, plastilina, porcelanacrón, colores, instrumento para estimación de ingesta, planilla de asistencia, espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio y elementos necesarios para la actividad.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Cada persona dibujará o señalará en el instrumento de estimación de ingesta, la porción de alimento proteico consumida.
4. Luego, realizarán en porcelanacrón, fomi o plastilina un alimento fuente de proteína tanto de origen animal como vegetal.
5. Por último, se hará la comparación y se presentará el tamaño de porción y la frecuencia de consumo para un adecuado aporte

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Auxiliar de Terapia

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

U. NUTRIONICA – VITAMINAS PARA TU MEMORIA

OBJETIVO:

Mejorar la concentración buscando símbolos en común entre diferentes cartas que contienen imágenes de alimentos fuente de vitaminas y sus funciones principales.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Fichas con imágenes de alimentos, planilla de asistencia, espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio, fichas del juego y elementos necesarios para la actividad.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Se reparten las cartas entre los jugadores y se coloca la última a la vista, los participantes van buscando imágenes en común, el jugador que se quede primero sin cartas será el ganador.
4. Finalmente, se llevará a cabo una retroalimentación de la actividad.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Psicología

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

V. NUTRIONICA – MINERALES DEL SABER.

OBJETIVO:

Desarrollar un circuito para la búsqueda del tesoro por medio de pistas visuales, donde se obtendrán fichas para armar un rompecabezas en el que se evidencien los beneficios del consumo apropiado de alimentos fuente de minerales.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Imágenes, fichas de rompecabezas, planilla de asistencia, espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio y elementos necesarios para la actividad.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Se dividirá el grupo en equipos de 3 personas y se les entregarán las pistas, al resolverlas recibirán fichas para al final armar un rompecabezas en el que se evidenciarán los beneficios del consumo adecuado de alimentos fuente de minerales.
4. El equipo que arme primero el rompecabezas será el ganador.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Trabajo Social

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

W. NUTRIONICA – 10.000 PASOS

OBJETIVO:

Aumentar el consumo de agua, mediante una caminata de 10.000 pasos en la que se tendrán varias estaciones para el consumo de agua presentando en cada una la importancia del consumo para cada órgano del cuerpo.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón bien iluminado.

MATERIAL: Imágenes de los órganos del cuerpo, planilla de asistencia, espacio para el desarrollo de la actividad, sillas, mesas.

DESARROLLO.

1. Organizar el espacio y estaciones para la actividad.
2. Convocar al talento humano, socializar el objetivo y desarrollo de la actividad.
3. Se realizará la caminata alrededor de la institución, pasando por cada estación en donde se les brindará agua a los participantes y se expondrán las imágenes de las partes del cuerpo en las que desarrolla funciones importantes el agua.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Nutrición / Gerontóloga

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		

	CONGREGACIÓN SIERVAS DE CRISTO SACERDOTE HOGAR CLARITA SANTOS – CASA LA ESPERANZA CAJICÁ	No de Control: PRG-TH-002	
		Versión:01	
	PROGRAMA DE RESPIRO AL CUIDADOR	Fecha: 28/07/2021	
		Páginas 48	

X. PROYECTO DE VIDA

OBJETIVO:

Facilitar en el Talento Humano el análisis personal de sus deseos y aspiraciones logrando evaluar los logros obtenidos y planeados dentro de su proyecto de vida por medio de una actividad lúdica.

TIEMPO: 60 minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Lugar amplio. Salón amplio, bien iluminado.

MATERIAL: Varios periódicos o revistas viejas para cada participante, octavo de cartulina por participante, tijera para cada participante, lapiceros o lápices para cada participante, colbón o pegante en barra

DESARROLLO.

SIN FORMATO

1. Se inicia con un video sobre proyecto de vida, para continuar con una breve explicación sobre el tema y realizar una actividad práctica.
2. Se entrega, a cada uno de los participantes, sus materiales y se les indica que deberán imaginar un viaje que inicia en el momento actual y termina en el tiempo futuro, y de acuerdo con el mismo, deberán recortar todas las cosas que les gustaría ir encontrando en el camino.
3. Después se les pide a los participantes, que se coloquen físicamente en la parte del salón.
4. Una vez que los participantes se ubican físicamente en el lugar seleccionado por ellos, se les indica trazar una ruta donde inicia su viaje allí plasmarán una frase o imagen que mejor represente el pasado, luego una frase o figura que mejor describa el momento presente.
5. Terminada la actividad anterior, se les explica a los participantes que recortará palabras, frases, figuras, etc. según se hayan imaginado en el futuro, y las pegaran haciendo un camino o ruta de viaje con sus distintas etapas.
6. Una vez que todos los participantes hayan terminado su ruta, se solicitará a cada uno de ellos que explique a los demás si lo desea, su ruta.
7. Al final se comenta la experiencia vivida.
8. Finalmente se guía un proceso, para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido a su vida.

META: 50 % de asistencia de las personas del talento humano.

INDICADOR: $\frac{\# \text{ Talento Humano Participante}}{\# \text{ Total Talento Humano}} * 100$

RESPONSABLES: Fisioterapeuta.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Yeny Milena Rincón R. – <i>Talento Humano</i>	Yamile Viana – <i>Coordinador Atención Integral.</i>	Sor Ana Inés Rincón Barbosa – <i>Directora</i>
		