



MIGRANTS *take Care*



*Potenciando la capacitación laboral de Trabajadores
Migrantes en el Cuidado a la persona*

KIT DE HERRAMIENTAS PARA CUIDADORES MIGRANTES

2018-1-ES01-KA204-050413

KIT DE HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN PARA CUIDADORES MIGRANTES

Nivel 1 del MEC / EQF Level 1

Migrants take Care – Potenciando la capacitación laboral de Trabajadores Migrantes en el Cuidado a la persona (2018 - 2021)

El proyecto tiene como objetivo mejorar las condiciones de empleo de los cuidadores migrantes.

Número de convenio de subvención: Nr. 2018-1-ES01-KA204-050413

KA2 - Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas

KA204 - Asociación estratégica para la educación de adultos

Convocatoria: 2018

Autores: Lisa Wiedemann, coordinadora del proyecto (ZubiGune Fundazioa, ES)
Iratxe Aguilar Ondarza (ES), Pia Ketelaar (NT), Allana Patterson y Alison Anderson (UK)
Eglantina Kumaraku y Myra Stylianou (GR), Malte Falkenstein, Sabine Klasen, Christina Gianoullis, Wolfgang Vogt (D); Georgia Chondrou y Roberta Lo Bianco (IT)

Usurbil (País Vasco; España), noviembre de 2019

EL APOYO DE LA COMISIÓN EUROPEA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTA PUBLICACIÓN NO IMPLICA LA ACEPTACIÓN DE SUS CONTENIDOS, QUE ES RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE LOS AUTORES. POR TANTO, LA COMISIÓN NO ES RESPONSABLE DEL USO QUE PUEDA HACERSE DE LA INFORMACIÓN AQUÍ DIFUNDIDA.

Contenido

Introducción	1
1. Matriz de cualificación del ECVET	2
1.1 ¿Qué es el ECVET?	2
1.2 Definición de los resultados del aprendizaje	4
2. Metodología	7
2.1 El proceso de elaboración de la matriz de cualificación <i>del MTC</i>	7
3. Utilización de la matriz de cualificación MTC	9
4. Descripción de la Calificación de acceso para trabajadores migrantes en el cuidado a la persona .	10
6. Actividades formativas	26
Unidad 1: El Sistema Nacional del Cuidado y el Papel del Trabajador en el cuidado a personas.....	27
Unidad 2: Principios de desarrollo personal y profesional en el cuidado.....	39
Unidad 3: Principios de comunicación en entornos de cuidado de personas mayores	50
Unidad 4: Enfoques centrados en la persona	61
Unidad 5: Concienciación y prevención de salud y seguridad en el ámbito de la salud y del cuidado ...	68
Unidad 6: Principios de salvaguardia en salud y atención social	78
Unidad 7: Sistemas clave del cuerpo y condiciones comunes con envejecimiento	82
Unidad 8: Principios de las actividades del cuidado diario	90
Unidad 9: Solicitar un empleo como cuidador/a	105
Unidad 10: <u>Derechos y responsabilidades laborales</u>	117

Contacto:

Lisa Wiedemann: Coordinadora de proyectos

lwiedemann@zubigune.com

Tel.: +34 943 562 061

Introducción

La escasez de empleados en el sector de los servicios socio-sanitarios es cada vez mayor en Europa. por ello, la contratación de migrantes para el trabajo en el cuidado ha aumentado considerablemente en muchos países europeos, especialmente en Grecia, Italia, España y Francia¹. Sin embargo, los migrantes suelen ser contratados en condiciones semilegales o incluso ilegales, por una parte, porque carecen de una titulación formal reconocida en el país de acogida, y por otra parte, porque nunca han recibido formación formal para el trabajo de cuidador. De hecho, muchos de los cuidadores migrantes han adquirido experiencia práctica en el cuidado de personas mayores a lo largo de los años, pero sus competencias adquiridas de manera no formal no están reconocidas formalmente en el país de acogida.

Debido a las barreras estructurales existentes en los países europeos y a las prácticas discriminatorias de las sociedades, muchos migrantes no tienen acceso a un empleo legal, ni a formaciones formalmente reconocidas.

Por lo tanto, *Migrants take Care* tiene como objetivo mejorar la inclusión social de los migrantes procedentes de entornos especialmente desfavorecidos, como es el empleo en el sector de la asistencia domiciliaria. Para ello, el proyecto crea principalmente materiales de educación y formación adaptados a las necesidades de los migrantes poco cualificados que desean trabajar legalmente en el sector de los servicios de atención socio-sanitaria en domicilio o en instituciones.

Para diseñar el material de formación, el equipo del proyecto tuvo que superar dos retos principales:

1. No existe ninguna formación debidamente reconocida de nivel inferior (Nivel 1 del MEC o EQF 1) en el sector de la atención socio-sanitaria dentro de los países socios, lo que significa que el equipo del proyecto no pudo encontrar ninguna formación que se ajustara a las necesidades formativas que requerían los migrantes que no tenían reconocidas formalmente sus competencias.

El acceso a la formación de atención socio-sanitaria en la UE es el nivel 2 del MEC/EQF o superior, pero muchos migrantes no pueden acceder a este nivel debido a la falta de una certificación adecuada que les permita estudiar este Nivel 2.

2. La normativa en el sector de asistencia sociosanitaria es muy diferente si se comparan los países del norte y del sur de Europa, no sólo en los requisitos para la acreditación de los trabajadores poco cualificados, también en las áreas donde los cuidadores migrantes suelen ser empleados (formal o informalmente). Destacamos alguno de estos aspectos:

En el Reino Unido / Irlanda del Norte y Alemania, es más común la atención en centros residenciales regulados, por lo que los cuidadores migrantes trabajan legalmente en estos centros. En los países del sur de Europa, representados en este proyecto a través de Grecia, Italia y España, es más habitual que los migrantes trabajen en el cuidado a domicilio, donde con frecuencia la normativa es menos estricta y existe menos supervisión (gubernamental) sobre

¹ Programa de Gobernanza Global del Centro de Estudios Avanzados Robert Schuman: Europa 2020: Addressing Low Skill Labour Migration at times of Fragile Recovery, 2015, p. 10
https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31222/RSCAS_PP_2014_05.pdf?sequence=1

las pautas a seguir en el lugar de trabajo. Generalmente son contratados directamente por las familias en condiciones legales o ilegales.

Es por eso, que el equipo del proyecto decidió que antes de diseñar el material formativo, los participantes del proyecto debían dar un paso atrás, se necesitaba definir una cualificación de atención sociosanitaria en un nivel básico que se ajustase al nivel 1 del MEC-“EQF”, adaptándose a su vez, a las diferentes normativas y a las áreas de competencia en atención sociosanitaria, que permitiera a los migrantes poder ser empleados en cada país. Sobre la base de esta definición común de “atención sociosanitaria de cualificación básica”, el equipo del proyecto procedió a diseñar el material de capacitación.

Otra finalidad de esta descripción de la cualificación es la de estar en consonancia con la estrategia Europa 2020, que pretende hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad². Probablemente los migrantes son uno de los mayores grupos objetivos de la UE que se ajusta a esta estrategia por su movilidad a lo largo de la vida y durante toda su vida: muchos cuidadores migrantes, no sólo migrarán una vez en su vida, sino que se trasladarán a diferentes países, yendo de un lado a otro durante su trayectoria migratoria. Esto hace necesario un proceso de aprendizaje continuo para adaptarse a los nuevos requisitos de aprendizaje en cada país de acogida.

Ambos conceptos, Aprendizaje Permanente y Movilidad, necesitan de dos aspectos en particular para tener éxito: transparencia y comparabilidad en la descripción de las cualificaciones. En el sector de la formación profesional, esto debería lograrse utilizando los principios del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional (ECVET).

Por este motivo, el equipo del proyecto “*Migrants take Care*” (MTC), diseñó la descripción de la cualificación de un migrante cuidador, “Atención Sociosanitaria de cualificación básica”, en conformidad con los requisitos de descripción de la cualificación de ECVET.

1. Matriz de cualificación del ECVET

1.1 ¿Qué es el ECVET?

El Sistema Europeo de Créditos para la Educación³ y la Formación Profesional es un marco metodológico común para la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de los resultados de aprendizaje de aquellas personas que deseen obtener una cualificación. El ECVET se basa en la descripción de las cualificaciones en unidades de resultados de aprendizaje, en procesos de transferencia, reconocimiento y acumulación, y, en una serie de documentos complementarios. El ECVET apoya el reconocimiento del aprendizaje en un contexto, de modo que cuente para una cualificación en otro.

Los principios del ECVET se pueden aplicar de forma flexible en diferentes países y contextos educativos. Algunos países han decidido utilizar el ECVET únicamente en relación con la movilidad de aprendizaje transnacional, mientras que otros países lo utilizan también a nivel nacional en relación con las estrategias de aprendizaje permanente.

² Comunicación de la Comisión: HACER REALIDAD UN ESPACIO EUROPEO DEL APRENDIZAJE PERMANENTE, 2001. http://viaa.gov.lv/files/free/48/748/pol_10_com_en.pdf

³ <http://www.ecvet-toolkit.eu/introduction/what-ecvet>

El ECVET se basa en una serie de objetivos, principios y componentes técnicos comunes que se centran en el reconocimiento de los resultados y logros del aprendizaje de los estudiantes europeos de Educación y de Formación Profesional. Este reconocimiento no debe depender de un contexto de aprendizaje, ubicación o método de impartición específicos, sino que debe basarse en lo que el ciudadano sabe y aprende. Así, el aprendizaje también puede tener lugar a través del aprendizaje informal como resultado de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la vida familiar o el ocio; o puede tener lugar en un entorno de aprendizaje no formal, por ejemplo: el aprendizaje basado en el trabajo podría ser no formal, si se produce como parte de un trabajo o de unas prácticas. En el contexto del aprendizaje permanente, la atención a la flexibilidad de los trabajadores para moverse entre diferentes puestos de trabajo, empresas, empleadores o sectores y la transición del desempleo o la inactividad al empleo es muy importante para asegurar la adecuación entre las necesidades del mercado laboral y la oferta. Así pues, el concepto de ECVET, basado en el reconocimiento y la validación de conocimientos, habilidades y competencias, es una herramienta muy útil y beneficiosa para el aprendizaje permanente⁴.

El ECVET se ajusta al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC-“EQF”) ya establecido e implementado. El objetivo de este marco de referencia es hacer que las cualificaciones sean más legibles y comprensibles en los distintos países y sistemas. El MEC ofrece una visión global de las cualificaciones en los 39 países europeos que participan actualmente en su implementación.

La idea que subyace a los sistemas de créditos es que, una vez que las personas han alcanzado unos resultados de aprendizaje específicos, éstos siguen siendo relevantes durante un determinado periodo de tiempo. Pedir a las personas que realicen un aprendizaje que conduzca a los mismos resultados sería una pérdida de tiempo y recursos. Por ello, los créditos pueden transferirse y acumularse para conseguir una cualificación. Además, el ECVET permite a los alumnos obtener parte de una cualificación mediante la validación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales, y las unidades restantes a través del aprendizaje formal.

Si nos fijamos en el grupo objetivo del proyecto *MTC*, este aspecto es especialmente relevante para que los migrantes cuidadores obtengan una cualificación. Como se ha explicado en la introducción, muchos cuidadores migrantes han adquirido conocimientos considerables en el cuidado de personas (mayores) a lo largo de los años, o, ya recibieron formación en atención sociosanitaria en sus países de origen (que no está reconocida formalmente en el país de acogida), o bien, llevan ya varios años trabajando de manera informal como cuidadores. A través del sistema de créditos, pueden obtener el reconocimiento de sus logros de aprendizaje (validar,) y transferirlos y acumularlos para conseguir una acreditación oficial de cuidador.

La descripción de la cualificación *MTC* está diseñada como una cualificación básica en atención sociosanitaria en el nivel 1 del MEC. Muchos de los migrantes del grupo objetivo podrían validar varios de sus conocimientos, habilidades y competencias descritas en esta cualificación, obteniendo el certificado en atención sociosanitaria básica MEC 1 y pudiendo acceder así al nivel 2 del MEC, existente en la mayoría de los países de la UE como el nivel inferior de cualificación para el cuidado de personas (mayores).

⁴ Nota preparada por el Grupo de Usuarios del ECVET: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, p. 9; http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Lifelong_Learning_LLL_Final_Web_ISBN.pdf

	Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
	In the context of EQF, knowledge is described as theoretical and/or factual.	In the context of EQF, skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments).	In the context of the EQF responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility
Level 1 The learning outcomes relevant to Level 1 are	Basic general knowledge	Basic skills required to carry out simple tasks	Work or study under direct supervision in a structured context
Level 2 The learning outcomes relevant to Level 2 are	Basic factual knowledge of a field of work or study	Basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	Work or study under supervision with some autonomy
Level 3 The learning outcomes relevant to Level 3 are	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study; adapt own behaviour to circumstances in solving problems
Level 4 The learning outcomes relevant to Level 4 are	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change; supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities

5

1.2 Definición de los resultados del aprendizaje

El elemento central de la descripción del ECVET es la definición de los resultados de aprendizaje. Un resultado de aprendizaje se basa en un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias.



Lo que se entiende por conocimientos, habilidades y competencias ya se ha definido a través del MEC:

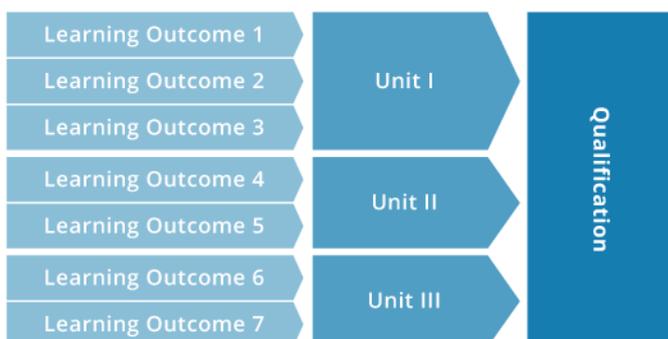
Conocimientos: Teóricos y/o fácticos

Habilidades: Cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (que implican la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos)

Competencia: la capacidad del alumno de aplicar los conocimientos y habilidades de forma autónoma y con responsabilidad.

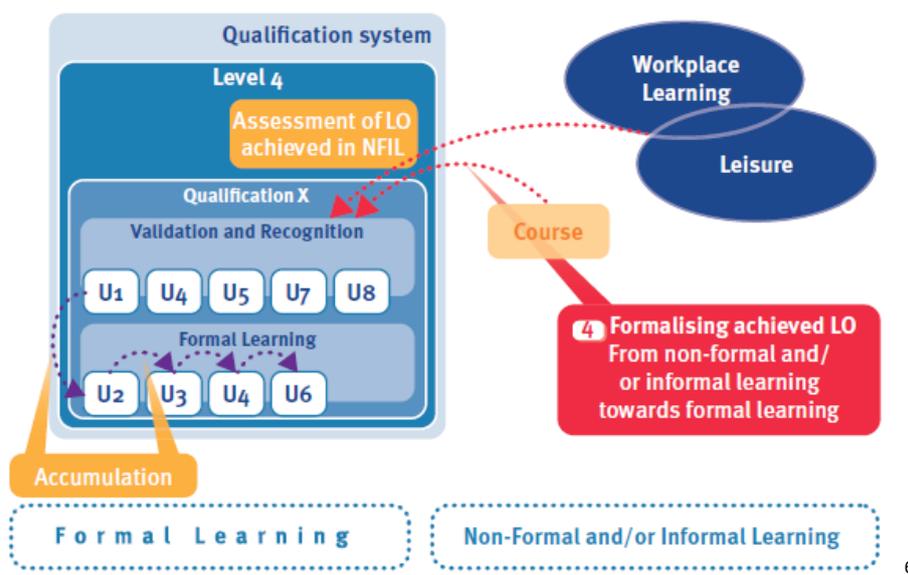
⁵ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

Varios Resultados de Aprendizaje que se agrupan en Unidades de Competencia (UC). Una UC es una combinación coherente de resultados de aprendizaje, sujeta a evaluación, reconocimiento y acreditación. Una UC debe ser legible y comprensible. Las UC pueden agruparse para formar una cualificación que pueda ser evaluada, reconocida y acreditada.



Los Resultados del Aprendizaje se refieren a lo que los alumnos saben, pueden hacer y son capaces de hacer de forma autónoma. Los resultados del aprendizaje describen el estado real de los conocimientos, las habilidades y las competencias de un individuo, no el objetivo de aprendizaje de una formación.

Como se ha explicado anteriormente, los resultados del aprendizaje también pueden lograrse mediante la validación del aprendizaje no formal e informal. En el contexto del ECVET, esto significa que hay que validar los conocimientos, las habilidades y las competencias que se esperan alcance una persona, puesto que serán requeridas en el contexto de una cualificación específica:



La validación y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal puede adoptar muchas formas, desde el reconocimiento de las competencias por parte de un empleador (evaluación del desempeño o certificado de trabajo), pasando por la garantía de acceso a un programa de formación o la exención de una parte del programa, hasta la concesión de la cualificación (total o parcial) ⁷.

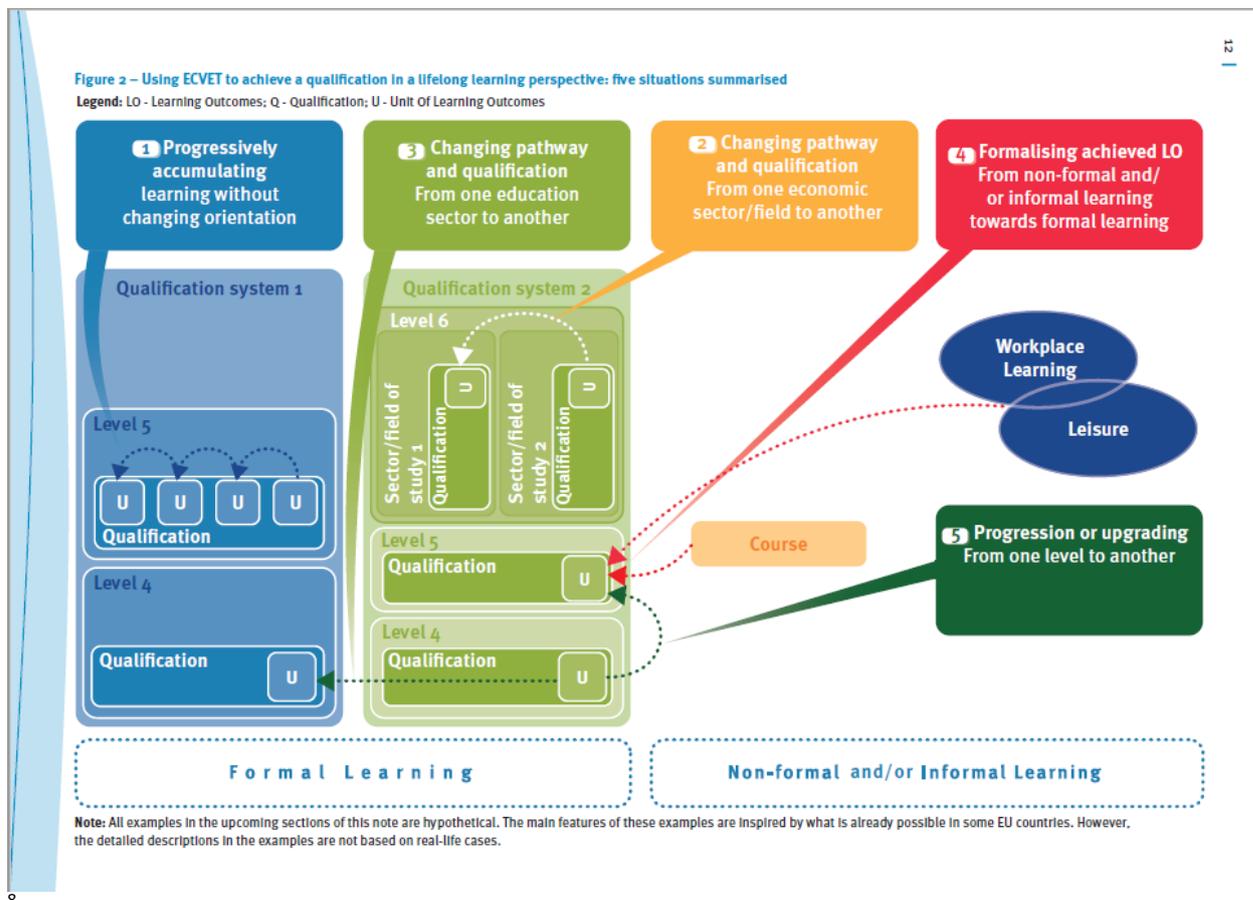
Se pueden distinguir cinco aspectos en la utilización del ECVET desde la perspectiva de aprendizaje permanente:

1. Acumular progresivamente el aprendizaje

⁶ Nota preparada por el Grupo de Usuarios del ECVET: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, p.20

⁷ Cedefop (2009): Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal

2. Cambiar el itinerario y la cualificación dentro del mismo sistema de cualificación
3. Cambiar la vía y la cualificación de un sistema a otro.
4. Formalización de los resultados de aprendizaje alcanzados
5. Progresar o actualizar una cualificación



De hecho, la primera perspectiva de aprendizaje "Acumular progresivamente el aprendizaje" es un objetivo muy importante para el grupo destinatario del proyecto. Muchos cuidadores migrantes trabajan en domicilios y tienen muy poco tiempo libre por las mañanas o las tardes, que es cuando suelen tener lugar los cursos de formación. Además, muchos migrantes tienen compromisos familiares que dificultan la participación de los alumnos en un programa de aprendizaje a tiempo completo. Por ello, el concepto de unidades es extremadamente útil, ya que las unidades se agrupan en resultados de aprendizaje que son más pequeños que un módulo o cualificación completa y, por tanto, facilitan la acumulación de aprendizaje durante un periodo de tiempo más largo. Una vez que se han conseguido todas las unidades, la concesión de la cualificación puede ser automática. La autoridad certificadora puede condicionar la concesión de la cualificación con un requisito que el alumnado debe realizar con éxito a través de una evaluación final. Esta evaluación indicaría que son capaces de combinar los conocimientos, habilidades y competencias de todas las unidades con vistas a un producto o proyecto más complejo, como por ejemplo en unas prácticas en el lugar de trabajo.

⁸ Nota preparada por el Grupo de Usuarios del ECVET: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, p. 12

2. Metodología

La matriz de cualificación del MTC está integrada en el sector de atención sociosanitaria y muestra las áreas de competencia de un profesional en atención sociosanitaria a personas mayores en entornos institucionales y en domicilio. La matriz *MTC* aborda especialmente las necesidades de los migrantes al incluir la perspectiva de los prejuicios interculturales, los derechos laborales, las herramientas de evaluación de competencias y la aspiración de las personas migrantes en su progreso hacia una mayor cualificación. Sin embargo, dado que en muchos países de la UE la primera generación de migrantes está envejeciendo y es usuaria de los servicios de atención sociosanitaria, los logros de aprendizaje relacionados con el sesgo intercultural también pueden ser relevantes para los cuidadores nacionales.

2.1 El proceso de elaboración de la matriz de cualificación *del MTC*

El equipo del proyecto siguió diferentes pasos durante el proceso de definición de la matriz de cualificación *del MTC*:

1. En la fase inicial, cada socio comenzó por examinar las diferentes titulaciones en materia de asistencia sociosanitaria que existen en su región o país:

- **País Vasco/España:** *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (SSCS0108)*⁹, Nivel 2 del MEC
- **Irlanda del Norte:** *Diploma en Atención Sanitaria y Social (Adultos) para Gales e Irlanda del Norte*¹⁰. Nivel 2 del MEC
- **Grecia:** Los socios griegos consultaron diversas formaciones formales e informales que existen en Grecia en un nivel inferior, ya que las formaciones oficiales para los cuidadores comienzan a partir del nivel 3 del MEC. Cualificaciones de atención sociosanitarias consultadas:
 - *Helping Hands Organization* Formación de cuidadores internos griegos que deseen trabajar en el Reino Unido¹¹
 - *Asociación griega de residencias de ancianos (PEMFI)*¹²
 - Certificación otorgada por el Centro Nacional de Certificación de Estructuras de Aprendizaje Permanente (EKEPIS)¹³
 - Asistencia de enfermería
 - Programa educativo para los voluntarios del municipio de Chania¹⁴

⁹ Duración total de 600 horas:

https://apps.lanbide.euskadi.net/descargas/egailancas/certificados/catalogo/SSCS0108_FIC.pdf

¹⁰ Las horas mínimas de aprendizaje guiado (GLH) son 319:

[https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health%20_Social_Care_\(Adults\)_for_Wales_and_Northern_Ireland_\(QCF\)_v3_010713.pdf](https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health%20_Social_Care_(Adults)_for_Wales_and_Northern_Ireland_(QCF)_v3_010713.pdf)

¹¹ <https://www.helpinghandshomecare.co.uk/jobs/carer-training-process/training-live-in-carers/>

¹² PEMFI es el sindicato heleno que representa a todos los hogares de asistencia legal en Grecia, fundado en 1974 aún no ha implementado un sistema de evaluación y control de calidad, que ayudaría a promover la formación de buenas prácticas de los cuidadores informales

¹³ La profesión de asistencia domiciliaria, aunque está acreditada por el nuevo servicio de acreditación de Grecia, EKEPIS sigue siendo una especialidad que se puede adquirir a través de la formación profesional no reglada

¹⁴ El Departamento de Política Social y Protección de las Personas con Discapacidades e Igualdad del Ayuntamiento de Chania ofrece formación que capacita a los voluntarios para trabajar en los centros de día de personas mayores

- **Italia:** *Cualificación profesional de O.S.S. según el acuerdo Estado-Regiones del 22/01/2001*, Nivel 3 del MEC.¹⁵
- **Alemania:** *AltenpflegerIn:*¹⁶ *Auxiliar de cuidados de personas mayores*, Nivel 2 del MEC

2. Paralelamente, el equipo del proyecto revisó diferentes publicaciones en relación al marco de referencia europeo de atención sociosanitaria¹⁷ comparando diferentes formaciones de otros proyectos europeos¹⁸.

3. Sobre la base de esta investigación, los participantes del proyecto desarrollaron la descripción de la cualificación: en primer lugar, definiendo las diferentes áreas de competencia, y en segundo lugar, definiendo y acordando los resultados de aprendizaje (LO) relacionados con cada unidad de competencia (UC), adaptándolas al perfil del cuidador migrante de nivel 1 del MEC. A continuación, el equipo del proyecto acordó para cada resultado de aprendizaje la descripción correspondiente de los conocimientos, habilidades y competencias.

En esta fase, el equipo del proyecto se dio cuenta de que era necesario reorganizar las áreas de competencia debido a la forma en que cada socio describe y entiende los conocimientos, habilidades y competencias de cada LO. Esto se debió principalmente al hecho de que las áreas de competencia de un cuidador migrante son ligeramente diferentes si se compara un entorno de cuidador a domicilio, en el que el cuidador es contratado directamente por un miembro de la familia, con un cuidador que trabaja en un entorno residencial. Después de reestructurar las áreas de competencia, los miembros del proyecto acordaron las LOs y las descripciones relacionadas y definieron las Unidades de Aprendizaje. El equipo del proyecto acordó una serie de unidades obligatorias y cada país editó algunas unidades opcionales para adaptarse mejor a los requisitos nacionales y al contexto de trabajo de los cuidadores migrantes. Sin embargo, las unidades opcionales se incluyeron posteriormente en la descripción de la cualificación con el objetivo de que el resultado del proyecto fuera una única versión de la matriz de cualificación MTC, que se ajustará a todos los países socios cuando cada país socio implemente la formación, pudiendo reducir las unidades formativas o LOs.

4. Como siguiente paso, el equipo del proyecto tuvo que ajustar las descripciones de conocimientos, habilidades y competencias a los requisitos del ECVET, reduciendo y condensando cada línea de descripción. En este paso, los socios incluyeron las LO relativas al "sesgo cultural" para cada unidad

¹⁵ El título de OSS se obtiene al final de un curso de formación que dura un total de 1000 horas, entre teoría y prácticas. Se organizan de forma diferente según la entidad que gestiona el curso.

<https://www.operadoresociosanitario.net/oss/chi-e-l-oss>

¹⁶ Formación a tiempo completo: 1-2 o formación a tiempo parcial de 2-3 años: "Altenpflegehelfer/in":

<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=3jSDatnU0ztj6hyX8sOIMGtf3bURlAlMvfcib1t8jgAKtcx3n5Xd!1719283107?path=null/kurzbeschreibung&dkz=9063>

¹⁷ Una de las publicaciones más interesantes que hemos encontrado:

Proyecto NOMOBA: Compete ce Mat ix " Elderly Care": Número de convenio de subvención: LLP-LDV-TOI-11-AT-0011

¹⁸ Dos de las publicaciones más relevantes que hemos encontrado:

Proyecto ECETIS: "Marco Europeo de Cualificaciones. Profesiones médicas y paramédicas. Country comparative", un proyecto fundado por la UE que compara diferentes profesiones sanitarias en Europa:

https://forotf.com/wp-content/uploads/2018/04/4_European_Qualifications_Framework-Medical_and_Paramedical_professions.pdf

Observatorio de la evolución social en Europa: "La formación en materia de atención a las personas mayores en Europa.

Una comparación de la formación de enfermería y el trabajo en el cuidado de ancianos en países seleccionados de la UE", 2014.

formativa, reflejando las posibles necesidades de las personas migrantes en cuanto a la comprensión y la actuación adecuada al contexto nacional, y/o a los antecedentes específicos de la persona mayor.

Al incluir en los resultados del aprendizaje (LO) de cada unidad formativa el "sesgo cultural", el equipo del proyecto quería asegurarse de que esta competencia personal e interdisciplinar, se entendiera como una competencia transversal integrada en la descripción contextual de cada competencia, y no como una competencia distinta.

5. Esta versión de la cualificación del MTC se compartió con profesionales internos y expertos externos. Los miembros del proyecto recogieron las opiniones y ajustaron de nuevo la matriz.

El objetivo de la recopilación de opiniones era también asegurarse de que el nivel de competencia descrito se ajusta a un nivel básico 1 del MEC. De hecho, el equipo del proyecto quiere evitar que se subestimen las necesidades de atención de las personas mayores, pidiendo a un cuidador formado en el nivel 1 del MEC que realice tareas de atención que requieran competencias avanzadas, por ejemplo: no se podría exigir para el nivel 1, el cuidado de una persona mayor que esté parcialmente inmóvil.

3. Utilización de la matriz de cualificación MTC

La matriz de cualificación *de MTC* es la base común para que los socios del proyecto diseñen su *kit de herramientas "Migrants take Care"*. Esta caja de herramientas incluye actividades de formación en cada unidad, que pueden implementarse en entornos de formación formal y no formal, adaptándose a las necesidades de formación específicas de cada grupo objetivo de migrantes, y al contexto de cada país socio. La asociación estimó un número mínimo de horas por cada unidad que será necesario ajustar al grupo de aprendizaje específico y al número de participantes.

El conjunto de herramientas puede ser utilizado por los centros de formación socio-sanitaria y por las asociaciones de orientación al migrante. Se espera que esta formación mejore la calidad de la prestación de servicios de atención sociosanitaria.

La formación MTC debería tener un enfoque dual que incluyera una formación práctica en el lugar de trabajo, en el que el cuidador migrante pueda aplicar las competencias adquiridas bajo la supervisión de un profesional. Sin embargo, los acuerdos de prácticas y formación en el lugar de trabajo se organizan y gestionan de forma muy diferente en los países socios y en toda la UE., especialmente, cuando el cuidador migrante se encuentra tramitando su solicitud de residencia y/o permiso de trabajo, ya que dicha diligencia, representa una dificultad añadida para realizar una formación en el lugar de trabajo. Por este motivo, la asociación acordó realizar únicamente las descripciones de las competencias más importantes para esta unidad de aprendizaje.

La asociación trató de definir las diferentes modalidades de formación dual en cada país asociado, pero debido a la crisis de Covid-19, los proveedores de servicios sociosanitarios no estaban disponibles o dispuestos a cooperar en esta tarea.

La matriz de cualificación *MTC* también será utilizada por los proveedores de formación y los empleadores con el fin de validar los logros de aprendizaje anteriores de los cuidadores migrantes, por lo tanto, podrán definir un programa de formación que se adapte a las lagunas formativas específicas de cada individuo. Al proporcionar la descripción de la cualificación en formato ECVET, el uso de la matriz MTC garantiza la normalización de la formación, la transparencia y la comparabilidad.

Por último, cada socio llevará a cabo los pasos necesarios para presentar la descripción de la capacitación en el organismo de acreditación respectivo, con el fin de recibir su credencial oficial en un futuro próximo.

 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Migrants take Care</p>					
<p>Calificación de acceso para trabajadores migrantes en el cuidado a la persona</p>						
<p>EQF Level</p>	<p>ES</p>	<p>UK</p>	<p>DE</p>	<p>IT</p>	<p>GR</p>	
	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	
<p>Unidades agregadas de resultados de aprendizaje</p>	<p>Migrants take Care – U1</p>		<p>El Sistema Nacional del Cuidado y el Papel del Trabajador en el cuidado a personas</p>			
	<p>Migrants take Care – U2</p>		<p>Principios de desarrollo personal y profesional en el cuidado</p>			
	<p>Migrants take Care – U3</p>		<p>Principios de comunicación en entornos de cuidado de personas mayores</p>			
	<p>Migrants take Care – U4</p>		<p>Valores profesionales y ética del cuidado y de la atención social</p>			
	<p>Migrants take Care – U5</p>		<p>Concienciación y prevención de salud y seguridad en el ámbito de la salud y del cuidado</p>			
	<p>Migrants take Care – U6</p>		<p>Principios de salvaguarda en salud y en el cuidado</p>			
	<p>Migrants take Care – U7</p>		<p>Sistemas clave del cuerpo y características generales con el envejecimiento</p>			
	<p>Migrants take Care – U8</p>		<p>Principios de las actividades del cuidado diario en el ámbito del cuidado de personas mayores</p>			
	<p>Migrants take Care – U9</p>		<p>Solicitud de empleo y entrevistas</p>			
	<p>Migrants take Care –U10</p>		<p>Derechos y responsabilidades laborales</p>			
	<p>Migrants take Care – U11</p>		<p>Formación práctica en el lugar de trabajo.</p>			

<p>Resultados de aprendizaje transversales</p>	<p>Para adquirir los resultados de aprendizaje adecuadamente, las siguientes competencias transversales son esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none">- ser capaz de trabajar en equipo- mostrar respeto por la diversidad y la tolerancia.- ser capaz de comunicarse en el idioma nacional- ser capaz de leer y escribir oraciones simples en el idioma nacional- mostrar motivación y autodisciplina	<p>La comisión europea apoya la producción de esta publicación y no constituye una aprobación del contenido que refleja las opiniones de los autores, y la comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.</p>
---	--	---

Migrants take Care – U1 El Sistema Nacional del Cuidado y el Papel del Trabajador en el cuidado a personas	Horas de aprendizaje 3,5 h	Competencias		
		Conocimientos	Habilidades	
1.1 Estructura del sistema nacional de atención socio sanitario y los servicios clave relacionados con el cuidado a la persona	40 min	puede solicitar un servicio de atención específico que se necesita en una circunstancia específica	es capaz de identificar servicios clave dentro del sistema nacional de atención socio sanitario relacionados con el cuidado a personas mayores	
		es capaz de comprender en general el sistema nacional de atención socio sanitario, específicamente en relación con el cuidado a personas mayores		
1.2 Roles clave y trayectorias profesionales en entornos de atención a adultos	1h	es capaz de reflejar el propio papel y los desafíos en los entornos de atención	es capaz de identificar roles clave y trayectorias profesionales en entornos de cuidado de adultos	
		es capaz de describir roles clave y trayectorias profesionales en entornos de cuidado de adultos		
1.3 Relaciones laborales profesionales en entornos de cuidado de adultos	30 min.	puede asumir la responsabilidad de trabajar según las formas de trabajo acordadas	es capaz de explicar cómo una relación de trabajo es diferente de una relación personal	
		puede acordar con el empleador las formas de trabajar		
		es capaz de trabajar en equipo		
		es capaz de describir diferentes relaciones laborales en entornos de cuidado de ancianos		
		es capaz de describir la importancia de trabajar de acuerdo con el empleador		puede proporcionar ejemplos de por qué es importante cumplir con el objetivo acordado de la función laboral
				puede explicar por qué es importante trabajar en equipo con otros
				es capaz de integrarse en el trabajo en equipo con otros
				es capaz de identificar formas de trabajo que pueden ayudar a mejorar el trabajo conjunto

1.4 Sesgo cultural en las relaciones laborales en entornos de cuidado de adultos.	1h	Es capaz de encontrar el nivel apropiado de distancia y cercanía en las relaciones laborales Actúa de acuerdo con los parámetros de una relación profesional en el país de acogida	
		Conoce las normas adecuadas para la comunicación y el comportamiento en las relaciones laborales en la empresa y en entornos de cuidado de adultos.	Puede comunicarse mediante comunicación oral y escrita.
			Planifica su trabajo de acuerdo con un calendario de trabajo y cumple con las normas de puntualidad.
Migrants take Care – U2 Principios de desarrollo personal y profesional en el cuidado	Horas de aprendizaje 3h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
2.1 Buenas prácticas en roles de cuidado de adultos	1h	demuestra ser responsable para garantizar que sus actitudes o creencias personales no obstaculizan la calidad del trabajo	
		demuestra la responsabilidad de garantizar que sus actitudes o creencias personales no sean un obstáculo a la calidad del trabajo	
		es capaz de describir lo que se requiere para una buena práctica en los roles de cuidado de adultos	es capaz de identificar comportamientos que no siguen las buenas prácticas
		es capaz de describir actividades de aprendizaje que desarrollan el conocimiento, las habilidades y la comprensión	
2.2 El plan de desarrollo personal	1h	es capaz de reconocer las propias necesidades de capacitación para garantizar una buena práctica en los roles de trabajo de cuidado de adultos es capaz de llevar a cabo su 'plan de desarrollo personal'	
		es capaz de describir las circunstancias, las fuentes de origen y las personas que lo ayudan a mejorar en la calidad del cuidado	es capaz de motivarse para la formación continua
2.3 Visión intercultural sobre las buenas prácticas en los roles de cuidado de adultos	1h	es capaz de incluir experiencias propias / culturales con respecto al trabajo de cuidado en la buena práctica y agregar valor	

		refleja y cuestiona sus estereotipos relacionados con la cultura, el papel de hombres y mujeres, la edad, etc	
		conoce las especificaciones culturales y las expectativas hacia el trabajo del cuidado a adultos	es capaz de adaptar su / su papel de acuerdo con las expectativas del cliente y agregar las mejores prácticas de su cultura siempre que sea posible
Migrants take Care – U3 Principios de comunicación en entornos de cuidado de personas mayores	Horas de aprendizaje 11h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
3.1 Comunicación en entornos de cuidado de adultos	4h	asume la responsabilidad si la persona mayor ha entendido lo que se ha dicho	
		es capaz de explicar por qué la comunicación es importante en los entornos de atención de adultos	es capaz de identificar diferentes razones por las cuales las personas se comunican
		es capaz de describir formas de satisfacer las necesidades de comunicación y lenguaje, deseos y preferencias de un individuo	es capaz de observar las reacciones de un individuo cuando se comunica
		es capaz de describir formas de cómo reducir las barreras a la comunicación	es capaz de elegir entre una variedad de métodos de comunicación
			es capaz de descubrir las necesidades de comunicación y lenguaje de un individuo, deseos y preferencias
			es capaz de comprobar que la comunicación se ha entendido
3.2 Confidencialidad y la necesidad de un manejo seguro de la información en entornos de atención de adultos	4h	asume la responsabilidad cuando una información se considera confidencial para ser compartido con otras personas	
		es capaz de describir el término confianza	es capaz para identificar a las personas a quienes debe comunicar información confidencial
		tiene una comprensión clara del concepto de confidencialidad y comprende claramente	es capaz de mantener la confidencialidad en la comunicación cotidiana

		cuándo se debe compartir la información	
3.3 Aspectos sobre la comunicación intercultural en entornos de cuidado de adultos	3h	es capaz de reconocer posibles fuentes de malentendidos que ocurren debido a diferentes expectativas y falta de comunicación.	
		es capaz de adaptarse a las normas culturales de comunicación del cliente.	
		conoce las pautas más importantes con respecto a la comunicación en entornos de cuidado de adultos.	Es capaz de hacer preguntas y verificar los malentendidos con el cliente.
			Es capaz de adaptarse a las pautas más importantes con respecto a la comunicación en el ámbito del cuidado de personas mayores
Migrants take Care – U4 Valores profesionales y ética del cuidado y de la atención social	Horas de aprendizaje 7,5h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
4.1 Leyes importantes y los códigos de práctica	4h	aplicar prácticas que pueden reducir la probabilidad de discriminación.	
		es capaz de describir las leyes importantes y los códigos de práctica relacionados con la diversidad, la igualdad, la inclusión y la antidiscriminación en el entorno de cuidado de adultos.	
		es capaz de definir los siguientes términos clave: la diversidad, la igualdad, la inclusión y la antidiscriminación	es capaz de ilustrar cómo se puede producir una discriminación directa o indirecta en el entorno laboral
		es capaz de explicar las implicaciones del deber de cuidar	es capaz de comunicar sobre los dilemas que pueden surgir entre el deber de cuidar y los derechos individuales
		puede describir cómo el deber de cuidado afecta el propio rol laboral	aplica técnicas para apoyar la identidad individual y la autonomía de la persona mayor vinculada con el bienestar
4.2 Los enfoques centrados en la persona	1,5h	sabe dónde obtener apoyo adicional y consejos sobre cómo resolver dilemas	
		motiva a las personas mayores a participar activamente en la vida / actividades cotidianas.	

		es capaz de describir los enfoques centrados en la persona para la atención y el apoyo	es capaz de analizar sus puntos de vista personales para evitar influir en las elecciones del individuo
		es capaz de describir actividades para promover el bienestar de un individuo	contribuye a un entorno que promueve el bienestar
		es capaz de describir formas de apoyar el derecho de un individuo a tomar decisiones	es capaz de tener en cuenta el historial, las preferencias, los deseos y las necesidades de un individuo cuando brinda atención y apoyo
			es capaz de identificar los riesgos que pueden ser parte de la elección de un individuo
4.3 Diferencias culturales clave en la comunicación, el bienestar y el respeto de las elecciones individuales	2h	es capaz de comportarse de la manera que se adapte a las expectativas culturales de la persona adulta	
		es capaz de describir aspectos en la comunicación que pueden ser diferentes en otro contexto cultural	es capaz de identificar sus propios hábitos de comunicación cultural que son diferentes a los del cliente
		puede describir el concepto de bienestar con respecto al contexto cultural del cliente	es capaz de identificar posibles diferencias culturales en el concepto de bienestar del cliente y el suyo
		tiene una comprensión básica de los conceptos culturales de individualismo versus colectivismo	es capaz de identificar su propio comportamiento que deriven de su propio contexto cultural
		tiene un conocimiento básico de la distancia adecuada y el contacto físico con el cliente	es capaz de adaptar su comportamiento en función de la distancia profesional
		tiene una comprensión de los temas de conversación comunes	es capaz de hablar sobre temas triviales (por ejemplo, hablar sobre el clima) al comienzo de la relación con el cliente

Migrants take Care – U5 Concienciación y prevención de salud y seguridad en el ámbito de la salud y del cuidado	Horas de aprendizaje 6h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
5.1 Responsabilidades y evaluación de riesgos relacionados con la salud y la seguridad en entornos de cuidado de personas mayores	1h	mientras lleva a cabo el cuidado diario, es capaz de prevenir riesgos generales	
		es capaz de explicar los procedimientos clave de salud y seguridad relacionados con el cuidado de personas mayores	puede utilizar una evaluación de riesgos de salud y seguridad y sabe cómo informar sobre los riesgos identificados
		puede enumerar algunos de los riesgos de salud y seguridad más comunes en el cuidado de personas mayores	
		es capaz de demostrar una comprensión de la legislación de salud y seguridad particular del país en el que están trabajando	
5.2 Accidentes y enfermedades repentinas	1h	muestra responsabilidad si ocurre un accidente o una enfermedad repentina	
		sabe de la existencia de los accidentes comunes y las enfermedades repentinas que pueden ocurrir en el cuidado a personas mayores	puede seguir el procedimiento correcto en caso de que ocurra un accidente o una enfermedad repentina
		entiende qué acciones deben tomarse en caso de que ocurra un accidente o una enfermedad repentina	es capaz de completar un informe de accidentes / enfermedades
		es capaz de explicar los procedimientos clave necesarios después de accidentes y enfermedades repentinas en un entorno de atención para adultos	
5.3 Los procedimientos de seguridad ambiental en el entorno de cuidado de personas	1h	sigue instrucciones claras y acordadas del personal médico o del empleador sobre el manejo la medicación	
		Puede identificar posibles riesgos dentro de un entorno de atención para adultos.	

		puede explicar las formas de trabajar para reducir la propagación de la infección	puede seguir las reglas de higiene para prevenir la infección (lavarse las manos, usar guantes, etc.)
		puede explicar de qué manera se debe mover y manejar el equipo y otros objetos de manera segura	puede aplicar principios y procedimientos para un movimiento y manejo seguros
		sabe cómo manejar sustancias peligrosas	puede almacenar, usar y desechar de manera segura las sustancias peligrosas que se pueden encontrar en un entorno de cuidado
		puede explicar formas básicas de los procedimientos relacionados con el manejo de medicamentos	puede seguir los procedimientos clave acordados para el manejo de medicamentos y
		puede explicar de qué manera los alimentos deben manipularse y almacenarse de manera segura	es capaz de manipular, almacenar y eliminar los alimentos de manera segura e higiénica.
5.4 Perspectiva cultural sobre salud y seguridad	3h	es capaz de reconocer y comportarse de acuerdo con las normas y expectativas de salud y seguridad del cliente.	
		conoce las diferencias culturales entre el contexto cultural del cliente y la propia perspectiva	aclara las preguntas según las normas de salud y seguridad si no son similares a su contexto familiar
			Se adapta a las pautas de salud y seguridad en la cultura del país de acogida
Migrants take Care -U6 Principios de salvaguarda en salud y atención social	Horas de aprendizaje 7,5h+	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
6.1 El abuso, la salvaguarda y la protección	2h	demuestra la responsabilidad de informar sobre las sospechas de abuso a la persona / autoridad pertinente	
		puede explicar los signos asociados con diferentes tipos de abuso	puede seguir el procedimiento cuando existen sospechas o acusaciones de que un individuo está siendo abusado

		puede describir los factores que pueden contribuir a que un individuo sea más o menos vulnerable al abuso	que puede seguir las prácticas seguras para reducir la probabilidad de abuso
		conocen las políticas, agencias y sistemas locales que se relacionan con la protección y protección contra el abuso	
6.2 Contexto nacional y local de salvaguardia y protección	1,5	es consciente de las políticas, agencias y sistemas locales que se relacionan con la salvaguarda y protección contra el abuso	es capaz de definir el papel del trabajador de cuidados en el contexto local y nacional
6.3 El curso de primeros auxilios		puede actuar de forma autónoma en las formas acordadas para proporcionar primeros auxilios	
		puede describir los diferentes pasos para seguir para proporcionar primeros auxilios	es capaz de demostrar las acciones requeridas para proporcionar primeros auxilios
6.4 Sesgo cultural sobre el abusp	4h	Es capaz de identificar los signos y normas culturales con respecto al abuso	
		puede reconocer los signos de abuso cultural	está escuchando y alerta sobre signos de abuso de acuerdo con el contexto
Migrants take Care – U7 Sistemas corporales y condiciones comunes con envejecimiento	Horas de aprendizaje 8h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
7.1 Los cambios físicos y psicosociales básicos	4h	Sigue instrucciones claras con respecto a la prestación de cuidados para condiciones comunes en personas mayores	
		es capaz de explicar los cambios físicos y psicosociales básicos asociados con el envejecimiento	es capaz de identificar los cambios físicos y psicosociales básicos asociados con el envejecimiento de una persona mayor
		es capaz de explicar la diferencia entre una forma saludable de envejecimiento y un envejecimiento poco saludable	es capaz de ajustar el cuidado para abordar una serie de cambios físicos y psicosociales que ocurren con el proceso de envejecimiento
7.2 Proceso de envejecimiento en diferentes contextos culturales	4h	Refleja su propia perspectiva cultural y experiencias en comparación con los elementos culturales del cliente	

		es capaz de identificar prejuicios y estereotipos de envejecimiento que pueden ser diferentes en otro entorno cultural	es capaz de reflexionar sobre sus propios prejuicios culturales y estereotipos contra las personas mayores
			Muestra respeto a la experiencia y opiniones de las personas mayores.
		comprende diferentes perspectivas sobre el envejecimiento de acuerdo con diferentes culturas	Muestra respeto por la experiencia y opiniones de las personas mayores.
Migrants take Care -U8 Principios de las actividades de cuidado diario en el ámbito del cuidado de personas mayores	Horas de aprendizaje 10h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
8.1 El plan de cuidado y las actividades de cuidado diario	4h	se muestra responsabilidad tras preguntar el plan de cuidado individual de la persona que vaya a cuidar y de seguir este plan	
		asume la responsabilidad de revisar, comprender y seguir periódicamente el plan de atención para cada usuario del servicio de atención individual	
		es capaz de explicar el uso de un plan de cuidado individual	puede seguir y trabajar según el plan de cuidado
		puede ilustrar actividades en la higiene personal de personas mayores	puede apoyar al cuidado personal y la higiene personal de los adultos de manera segura
		puede explicar los procedimientos estándar básicos necesarios para llevar a cabo el cuidado personal de adultos de manera segura	
8.2 La dignidad y el respeto en las actividades de cuidado diario	2h	muestra la responsabilidad de informar sobre las actividades en el plan de cuidado que afectan negativamente la dignidad de la persona de edad avanzada	
		puede explicar la importancia de trabajar con dignidad y respeto hacia la persona mayor	es capaz de llevar a cabo actividades de cuidado diario con dignidad y respeto hacia la persona mayor
8.3 La nutrición y la hidratación en el cuidado de personas mayores	3h	muestra la responsabilidad de mantener la dieta de la persona mayor	
		es capaz de enumerar los diferentes nutrientes y las necesidades de hidratación para una dieta saludable de las personas mayores	es capaz de seguir la dieta acordada de la persona mayor

8.4 El aspecto cultural sobre higiene y nutrición de las personas mayores	1h	es capaz de adaptar el plan de cuidado con respecto a la higiene y nutrición a los hábitos culturales de la persona mayor cuando sea posible.	
		es capaz de adaptar su cuidado en cuanto a higiene y nutrición a la cultura del cliente siempre que sea posible	
		es capaz de explicar en qué aspectos la higiene y la cocina pueden ser diferentes en otro contexto cultural	es capaz de identificar hábitos culturales propios en higiene y nutrición que sean diferentes a los del cliente
		Conocer los elementos culturales con respecto al higiene y la nutrición que son importantes para el cliente	Implementa todas las actividades de higiene y nutrición de acuerdo con las normas culturales del cliente cuando sea posible
Migrants take Care - U9 Solicitud de empleo como trabajador de cuidado	Horas de aprendizaje 5h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
9.1 Opciones de contratación	1h	muestran autonomía para buscar ofertas de trabajo disponibles	
		es capaz de acceder a información y anuncios de empleos en el sector de cuidado	es capaz de identificar las ofertas de trabajo que le convienen
9.2 Reconocimiento y validación	1h	muestra autonomía para recopilar la documentación requerida para el proceso de reconocimiento y validación de competencias no-formales e informales	
		es capaz de identificar el organismo y los documentos requeridos para validar y reconocer oficialmente sus experiencias laborales adquiridas en el país de origen	es capaz de contactar a las administraciones homologadas para la validación y el reconocimiento
		puede explicar los procedimientos administrativos para obtener acceso a contrataciones legales de trabajo	puede identificar las ofertas de formación y capacitación oficiales
9.3 Las solicitudes y entrevistas de trabajo	2h	puede actualizar su portfolio de competencias	
		puede acceder a los formularios de solicitud y utilizar un CV de modelo para la solicitud de empleo	es capaz de completar los formularios de solicitud y el curriculum vitae para las ofertas de trabajo en el cuidado
		sabe las preguntas pertinentes que se hacen en una entrevista para un trabajo de cuidado de personas mayores	es capaz de preparar y realizar una entrevista de trabajo

		sabe los procedimientos y la etiqueta social para una entrevista de trabajo	es capaz de seguir los procedimientos y la etiqueta social de las entrevistas de trabajo
9.4 Solicitudes de empleo en otro contexto cultural	1h	es consciente de las normas y comportamientos esperados en el proceso de solicitud y durante la entrevista de trabajo	
		sabe qué expectativas tiene el empleador según el contexto cultural del país de acogido en el proceso de solicitud o en la entrevista de trabajo	adapta sus documentos de solicitud y su comportamiento en la entrevista de trabajo según el contexto cultural
			puede resaltar los beneficios de su propio contexto cultural para el trabajo de cuidado
Migrants take Care - U10 Derechos y responsabilidades laborales	Horas de aprendizaje 10h	Competencias	
		Conocimientos	Habilidades
10.1 Las responsabilidades legales y los derechos de los empleados y empleadores	4h	pueden verificar si el trabajo cumple con las condiciones mínimas de trabajo y los derechos de los trabajadores	
		en caso de una queja con el empleador, es capaz de seguir los procedimientos correctos	
		es responsable de unirse a una red de colegas de autoayuda	
		es capaz de explicar las responsabilidades legales y los derechos de los empleados y los empleadores en su área de trabajo	es capaz de identificar las condiciones de trabajo en su contexto laboral que no se ajustan a los derechos y responsabilidades de un empleado o empleador
		es capaz de leer un contrato de trabajo	es capaz de identificar los términos y condiciones relevantes de un contrato de trabajo
	es capaz de encontrar información y asesoramiento sobre las responsabilidades y derechos de empleo	puede leer una declaración de pago	
		puede acordar y defender formas de trabajo que protegen su propia relación con el empleador	
10.2 Derechos laborales internacionales	4h	con apoyo, puede reclamar el cumplimiento de los derechos laborales	
		tiene conocimientos básicos sobre los derechos laborales internacionales específicos de los trabajadores domésticos	es capaz de identificar aspectos en condiciones de empleo que no cumplen con el requisitos de los derechos laborales

			internacionales
10.3 Aspectos nacionales en los derechos laborales de antidiscriminación	2h	Con apoyo es capaz de reclamar sus derechos que lo protegen de la discriminación de género, cultura, edad, etc.	
		Conoce sus derechos que lo protegen de la discriminación	Contribuye a la diversidad (cultural) en el entorno laboral
			Fortalece las actividades que trabajan contra la discriminación cultural, de género, edad, etc.
			Refleja su propio comportamiento y es sensible y tolerante con las diferencias culturales y otras diferencias
			puede cumplir con la ley nacional contra la discriminación
Migrants take Care – U11 Formación práctica en el lugar de trabajo.	Horas de aprendizaje 40h	Competencias	
11.1 Relaciones laborales profesionales en entornos de cuidado de adultos		asume la responsabilidad de las formas de trabajo pactadas	
		trabaja en colaboración con su equipo de compañeros	
11.2 Buenas prácticas en roles de cuidado de adultos		Demuestra responsabilidad de las actitudes y creencias personales apropiadas en el lugar de trabajo.	
		muestra iniciativa para incluir experiencias culturales propias sobre el trabajo de cuidados en las buenas prácticas y agrega valor	
		demuestra iniciativa de autoevaluación y motivación en el lugar de trabajo.	
		muestra confianza en sí mismo en el trabajo	
11.3 Desarrollo personal y profesional		reconoce si un lugar de trabajo para el cuidado de adultos es una opción profesional realista para él / ella y es capaz de reconocer sus propias necesidades de formación para asegurar las buenas prácticas en los trabajos de cuidado de adultos	
11.4 Comunicación en el cuidado de adultos		Demuestra buenas habilidades de comunicación con personas mayores en un entorno de atención.	

		Demuestra buenas habilidades de comunicación con sus colegas. se comunica con el vocabulario apropiado en cada situación de cuidado
11.5 Base de valor de cuidado		Demuestra adherencia a la Base de valores de cuidado (elección, respeto, dignidad, paciencia, práctica no discriminatoria) en todas las interacciones y actividades en el rol de cuidado dentro del entorno de cuidado anima a la persona mayor a participar activamente en la vida / actividades del día a día
11.6 Salud y seguridad		Demuestra cumplimiento a los requisitos de salud y seguridad al desempeñar la función de atención dentro de un entorno de atención.
11.7 Sistemas corporales y condiciones comunes con el envejecimiento		reconoce y puede identificar los cambios físicos y psicológicos de la persona mayor que está cuidando sigue instrucciones claras con respecto a la atención brindada para afecciones comunes en personas mayores
11.8 Actividades de cuidado diario		distingue entre entornos culturales e identidad personal de los usuarios / compañeros del trabajo actúa en consecuencia con la necesidad de la persona y revisa los estereotipos muestra una rutina básica en las actividades de cuidado lee y escribe en un lenguaje sencillo usa ordenador y tiene conocimientos básicos de las TIC para oficina
11.9 Solicitar unas prácticas en el sector de trabajadores de cuidados		demuestra iniciativa para buscar ofertas disponibles para prácticas es capaz de actualizar su cartera de competencias de acuerdo con la oferta de prácticas realiza con éxito una entrevista de prácticas muestra conciencia para identificar posibles diferencias en las normas y la cultura durante una

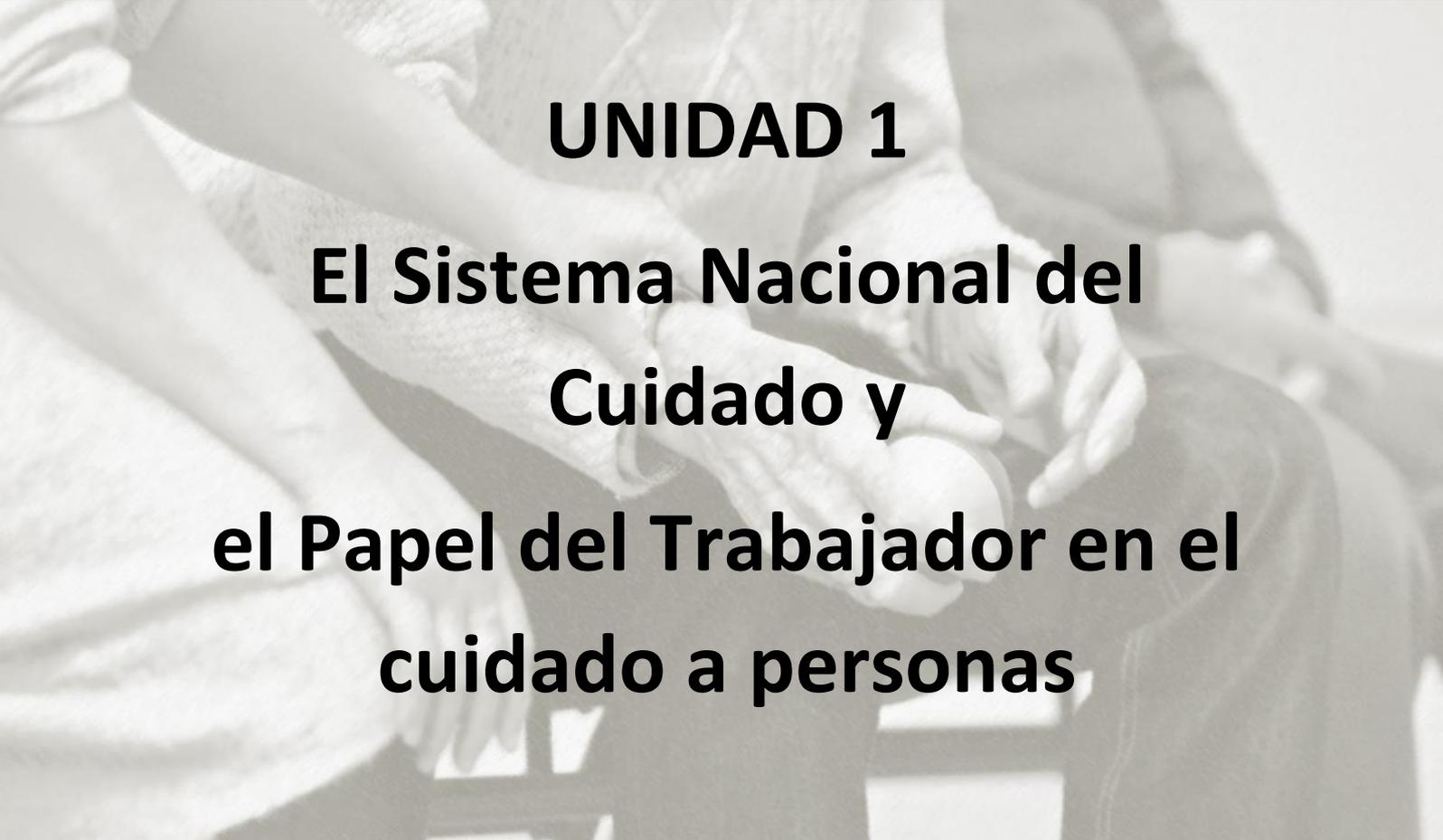
		entrevista para un puesto de prácticas
11.10 Derechos y responsabilidades laborales		Analizar las condiciones de trabajo si cumplen con las condiciones laborales mínimas y los derechos de los trabajadores.
		si es necesario, con apoyo puede reclamar sus derechos que lo protegen de la discriminación cultural



MIGRANTS *take Care*



ACTIVIDADES FORMATIVAS



UNIDAD 1
El Sistema Nacional del
Cuidado y
el Papel del Trabajador en el
cuidado a personas

Unidad 1

El Sistema Nacional del Cuidado y el Papel del Trabajador en el cuidado a personas

El Sistema Nacional del Cuidado y el Papel del Trabajador Cada país tiene su propio Sistema de Cuidado, que tiene como objetivo atender las necesidades sociales y de salud de la población. El asistente social y de salud es una parte integral de atender dichas necesidades. El trabajador encargados del cuidado tendrá muchos roles y responsabilidades que diferirán según el entorno de cuidados y las necesidades del usuario.



Sesgo cultural Los trabajadores migrantes encargados del cuidado de la persona provienen de diferentes países, donde los sistemas de atención serán diferentes. Por lo tanto, el papel del trabajador puede diferir según las necesidades del país y es necesario que cuente con una orientación clara y una comprensión de su papel profesional.

Módulo 1.1 Estructura del sistema nacional de atención socio sanitario y los servicios clave relacionados con el cuidado a la persona

Nombre de la actividad Entender el Sistema de atención socio sanitario en España y las funciones como trabajador en el cuidado

Objetivos y resultados de aprendizaje Definir el Sistema Nacional y los servicios clave en España y comunidades autónomas en relación con el cuidado de personas mayores
Identificar los roles clave y relaciones de trabajo profesional en los sistemas de atención a personas mayores
Explicar la importancia de trabajar en formas que están de acuerdo con el empleador

Duración sugerida 40 min.

Número de participantes hasta 20

Materiales necesarios ordenador y proyector, Microsoft PowerPoint, rotuladores y papel, marcadores





- Competencias** ● puede solicitar un servicio de atención específico que se necesita en una circunstancia específica
- Conocimiento** ● es capaz de comprender en general el sistema nacional de atención socio sanitario, específicamente en relación con el cuidado a personas mayores
- Habilidades** ● es capaz de identificar servicios clave dentro del sistema nacional de atención socio sanitario relacionados con el cuidado a personas mayores

Directrices para la evaluación Discusión verbal; Presentación de Powerpoint.
Adjunte los Objetivos de aprendizaje SMART a la pared para que el grupo pueda consultarlos durante la sesión para mantener el enfoque



- Palabras clave** Sistema nacional de atención socio sanitario
- Referencias** Legislación clave relevante para España y para cada comunidad autónoma
Política clave relevante para cada entorno
Regulador relevante del sector y los reglamento laborales

Descripción de la actividad 1.1

Introducción Primera fase:

Se presenta el tutor, exponiendo su rol y sus experiencias relevantes.

Indique a cada participante que se presente a sí mismo y su rol / experiencia relevante.

Detallar los procedimientos de Salud y Seguridad, donde están los baños etc.

Explicar las condiciones para trabajar en grupo, p.ej. respeto / no compartir información personal.

Introducir los objetivos de aprendizaje SMART (consultar a lo largo de la sesión para mantener el enfoque)

Definir el Sistema Nacional y los servicios clave **Tarea 1** (Actividad de calentamiento): Determinar a través de la discusión de grupo, las palabras clave que conocen los participantes relacionadas con el sistema socio sanitario y los servicios clave. El tutor escribe las respuestas en una pizarra como mapa mental.

Tarea 2: El tutor hace una breve presentación en PowerPoint específica sobre España y la comunidad autónoma en concreto, donde se detalla la estructura y los componentes del Sistema socio sanitario.

Tarea 3: El tutor pide a los participantes que se dividan en grupos más



pequeños. Repartir a cada grupo un caso de una persona mayor que necesite recibir un tipo específico de servicio de cuidado. Pida a los participantes que busquen en la web este servicio clave específico dentro del sistema nacional de atención. Consultar los resultados de todos en sesión plenaria.

Experiencias de trabajo

Si los participantes ya han tenido experiencia en el sistema de cuidado, ya sea a través del trabajo o en privado, invítelos a compartir sus experiencias y los problemas potenciales que puedan tener.

Sus propias notas:

Módulo 1.2 Roles clave y trayectorias profesionales en entornos de atención a adultos

Nombre de la actividad Comprender el rol como trabajador de cuidados y las diferentes trayectorias profesionales



Objetivos y resultados de aprendizaje Desarrollar conocimiento sobre el rol del trabajador en el cuidado a personas, identificar prácticas estándar para este rol y las trayectorias profesionales que existen en el contexto nacional.

Identificar roles clave en los sistemas de cuidado de adultos
Definir responsabilidades clave dentro de cada rol identificado
Explicar las relaciones de trabajo profesional en entornos de cuidado de adultos



Duración sugerida 1,2 horas enseñadas

Número de participantes 12



Materiales necesarios Ordenador y proyector, bolígrafos y papel, marcadores



Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • es capaz de reflejar el propio papel y los desafíos en los entornos de atención
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • es capaz de describir roles clave y trayectorias profesionales en entornos de cuidado de adultos
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • es capaz de identificar roles clave y trayectorias profesionales en entornos de cuidado de adultos
Directrices para la evaluación	<p>Discusión verbal; preguntas y respuestas, explicación</p> <p>Registro de los resultados en una pizarra</p> <p>Facilitar el debate en grupo</p>
Palabras clave	<p>Sistema Nacional de atención socio sanitario, roles y responsabilidades, trabajar en grupo, competencia</p>

Descripción de la actividad 2.1



Identificar roles clave en los sistemas de cuidado a personas	<p>Resultado de aprendizaje 1</p> <p>Divida a los participantes en grupos pequeños de no más de 4 personas y pídale que identifiquen roles clave en los sistemas de cuidado a personas. Apoyar a cada grupo para que intercambie con otros grupos y en grupo presente una lista de roles clave en los entornos de cuidado a personas.</p>
Responsabilidad clave dentro de cada rol identificado	<p>Facilitar el debate y unir los resultados de los grupos.</p> <p>Divida a los participantes en grupos pequeños de no más de 4 personas y asigne a cada grupo un rol clave identificado en la actividad anterior. Los grupos definen responsabilidades clave en ese rol. Los miembros del grupo deben diseñar un cartel que describa las responsabilidades clave para el rol asignado y presentarlo en plenario. Discusión en grupo sobre descripciones de trabajo específicas de los países de donde provienen los participantes para incorporar en el aprendizaje.</p>

Sus propias notas:

Módulo 1.3 Relaciones laborales profesionales en entornos de cuidado de adultos



Nombre de la actividad Trabajar en equipo



Objetivos y resultados de aprendizaje Comprender la importancia de trabajar de la manera acordada con el empleador

Duración sugerida 30 min



Número de participantes 15

Materiales necesarios

PowerPoint, bolígrafos de colores y papel, marcadores, papel de póster, post-its
Ordenador y proyector, Microsoft PowerPoint



Competencias

- puede asumir la responsabilidad de trabajar según las formas de trabajo acordadas
- puede acordar con el empleador las formas de trabajar
- es capaz de trabajar en equipo
- es capaz de describir diferentes relaciones laborales en entornos de cuidado de ancianos

Conocimiento

- es capaz de describir la importancia de trabajar de acuerdo con el empleador
- es capaz de explicar cómo una relación de trabajo es diferente de una relación personal
- puede proporcionar ejemplos de por qué es importante cumplir con el objetivo acordado de la función laboral

Habilidades

- puede explicar por qué es importante trabajar en equipo con otros
- es capaz de integrarse en el trabajo en equipo con otros
- es capaz de identificar formas de trabajo que pueden ayudar a mejorar el trabajo conjunto



Directrices para la evaluación

Discusión en grupo y compartir códigos de conducta profesionales específicos del país, cuando estén disponibles, para garantizar una comprensión clara de trabajo profesional requerido

Palabras clave

Responsabilidad, Trabajar en equipo

Descripción de la actividad 1.3



Juego de roles interactivos

Explicar las relaciones laborales profesionales en entornos de cuidado a personas.

Juego de roles interactivos: Los estudiantes se agrupan en grupos de 4 para demostrar a través de un juego de roles ejemplos de mala práctica profesional utilizando ejemplos de casos de estudios que el tutor les ha repartido anteriormente. Los participantes deben explicar por qué la práctica es deficiente y detallar cómo serían los ejemplos de mejores prácticas.

El tutor realiza una breve presentación en powerpoint sobre los valores que sustentan las relaciones laborales profesionales en entornos de cuidado a personas mayores.

Los participantes deben completar un cuestionario de evaluación basado en el PowerPoint anterior para asegurarse de que el aprendizaje se haya llevado a cabo.

Casos de estudio casos de estudio 1: Abuso físico

La historia del Sr. H : “Hace un año tuve un derrame cerebral que me dejó parcialmente paralizado. Tuve la suerte de tener cuidadores que venían a mi casa tres veces al día y mi esposa me cuidaba el resto del tiempo. Desafortunadamente, después de un tiempo, mi esposa se volvió cada vez más agresiva e impaciente conmigo. Una noche, cuando le pedí que me ayudara a ir al baño, me empujó, me caí y me golpeé la cabeza. Luego me ayudó a levantarme, pero luego me abofeteó.

No quería llamar a Servicios Sociales; No quería que mi esposa se metiera en problemas porque sabía que solo estaba atacando porque estaba muy estresada. En cambio, me comuniqué con la línea de ayuda de Atención a mayores, y me aconsejaron que estableciera un horario con familiares y amigos para que mi esposa tuviera algo de tiempo libre y se sintiera menos aislada. Con la ayuda de mi familia y amigos pude desarrollar el horario y mi vida en casa con mi esposa mejoró significativamente”

Caso de estudio Estudio de caso 2: Descuido

La historia de la Sra. S - “La Sra. S fue remitida después de una preocupación por un incidente que tuvo lugar en el asilo de ancianos en el que vivía. La Sra. S tiene una demencia muy avanzada y ya no puede comunicarse. Ella también tiene una movilidad muy reducida y necesita asistencia completa con toda la movilidad del cuidado personal.

Un día se descubrió que la Sra. S se había caído de su sillón reclinable eléctrico. Necesitaba pasar la noche en el hospital y tenía muchos

hematomas en la cara. Es comprensible que su familia estuviera muy disgustada por esto y le proporcionó a su trabajadora social varias fotografías del incidente para ilustrar lo traumático que había sido para su madre.

Una investigación sobre el hogar de ancianos reveló niveles inadecuados de personal en el área donde vivía la Sra. S. También reveló que el personal había dejado desatendidos a residentes muy dependientes y confundidos. Investigaciones posteriores encontraron que otras áreas, como las evaluaciones de riesgo en el hogar de ancianos, también eran muy deficientes.

La familia participó y entendió que nos tomamos muy en serio estos temas. La residencia había tratado de restar importancia al incidente y afirmó que la familia estaba intimidando.

Sin embargo, la trabajadora social informó que la familia estaba preocupada por lo que percibían como una negligencia grave. La trabajadora social se reunió con la familia para atender todas sus inquietudes. Después de una investigación en el hogar de ancianos, la trabajadora social organizó una reunión con el gerente de su equipo presente para abordar estos problemas e invitó a la familia y al administrador del hogar.

Esto presentó un enfoque firme y asertivo hacia el hogar, pero sin que ninguna parte se sintiera ajena al proceso o bajo ataque. Esto resolvió el asunto de manera amistosa.

Se llevó a cabo una revisión adicional con la hija presente para asegurar que toda la información había sido retroalimentada y la familia estaba satisfecha con el resultado. La familia se sintió empoderada e involucrada y las necesidades de la Sra. S siguieron siendo fundamentales para todo el proceso.

Sus propias notas:

Módulo 1.4 Sesgo cultural en las relaciones laborales en entornos de cuidado de adultos.

Nombre de la actividad Reflejar las propias experiencias biográficas y los entornos culturales propios en relación con el rol profesional y la comunicación en el entorno de trabajo

Objetivos y resultados de aprendizaje Esta actividad tiene como objetivo guiar a los trabajadores en el cuidado a la sensibilidad hacia las irritaciones y malentendidos causados por diferentes percepciones de los sistemas de atención y roles profesionales. También deben ser conscientes de los diferentes significados de "cultura" y conocer algunos ejemplos de "diversidad".

Duración sugerida 1 hora

Número de participantes 15-20

Materiales necesarios Rotafolio, chinchetas, post-its, papel y bolígrafos.

Competencias

- Es capaz de encontrar el nivel apropiado de distancia y cercanía en las relaciones laborales
- actúa de acuerdo con los parámetros de una relación profesional en el país de acogida

Conocimiento

- Conoce las normas adecuadas para la comunicación y el comportamiento en las relaciones laborales en la empresa y en entornos de cuidado de adultos.

Habilidades

- Puede comunicarse mediante comunicación oral y escrita.
- Planifica su trabajo de acuerdo con un calendario de trabajo y cumple con las normas de puntualidad.

Directrices para la evaluación Los participantes no deben criticar ni argumentar la opinión de otros. El tutor debe apoyar un entorno de discusión abierta. Las diferentes percepciones de la cultura deben ser respetadas y tratadas como fuente de diversidad.

Palabras clave rol profesional, cultura, diversidad,

Referencias <https://www.hiclipart.com/free-transparent-background-png-clipart-duonr>
<https://www.researchgate.net/publication/307672137/figure/fig2/AS:406372853272577@1473898246369/Abb-2-Four-Layers-of-Diversity-Gardenswartz-Rowe.png>
<https://www.pinterest.de/pin/842102830305446949/>

Descripción de la actividad 1.4

Rol profesional **Fase uno**
El tutor escribe en una pizarra algunas preguntas :

¿Qué expectativas tienen los participantes de su rol profesional como

trabajador de cuidado a personas?

¿Qué tareas tienen que hacer? ¿Qué habilidades y competencias deberían tener?

Los participantes anotan sus ideas en post-its y discuten en grupos pequeños sobre sus ideas y experiencias.

Los post-its deben fijarse en la pared o en una pizarra.

Lluvia de ideas en grupo:

¿Estas percepciones del rol profesional corresponden más al sistema de cuidado en el país de origen o al sistema de cuidado relevante en el país de residencia?

¿Hay alguna diferencia? Si hay alguno, los participantes dan ejemplos.

¿La diferencia mencionada se debe a una legislación diferente, a diferentes normas culturales, a diferentes roles de género, a la distancia entre jóvenes y mayores?

cultura Fase dos

Ideas de los participantes sobre los diferentes significados de la cultura (ejemplos) deben anotarse en tarjetas facilitadas por el moderador / post-its (en el idioma de origen y / o del país de residencia) y anotarse.

El formador también ha preparado unas tarjetas sobre el significado de cultura.

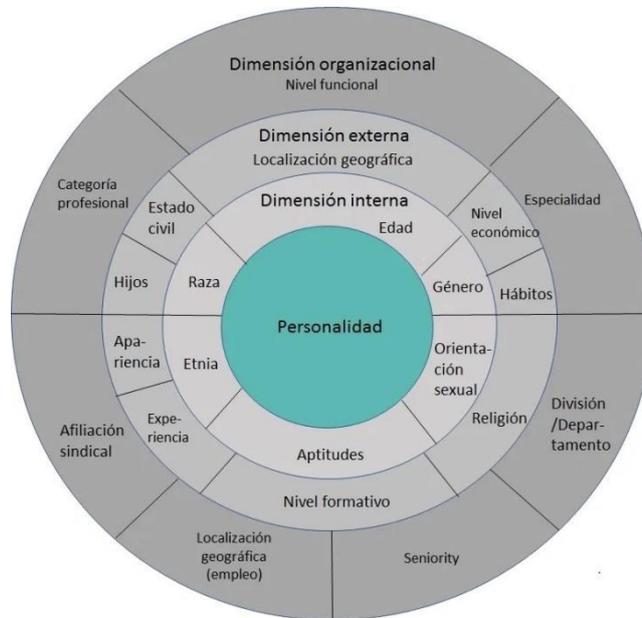
La conclusión podría ser que la cultura tiene muchos aspectos y



significados diferentes y no es estática ni se reduce al componente étnico.

diversidad Fase tres:

Aporte del capacitador u otro experto sobre diversidad



Fuente: <https://fundaciondecco.org/>

Tus propias notas:

Mensajes claves

Un trabajador en el cuidado siempre debe considerar el entorno nacional en el que está trabajando y las funciones y responsabilidades que debe desempeñar.

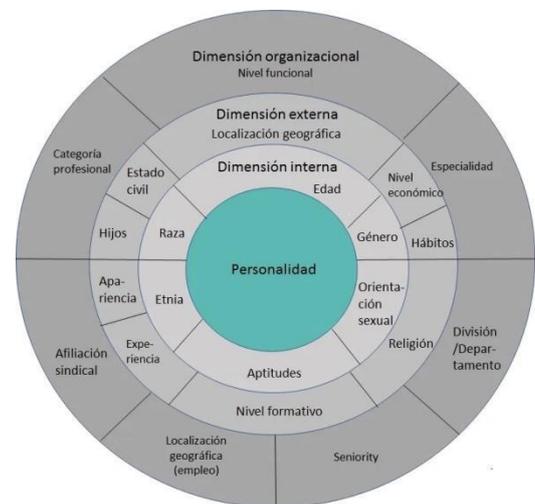


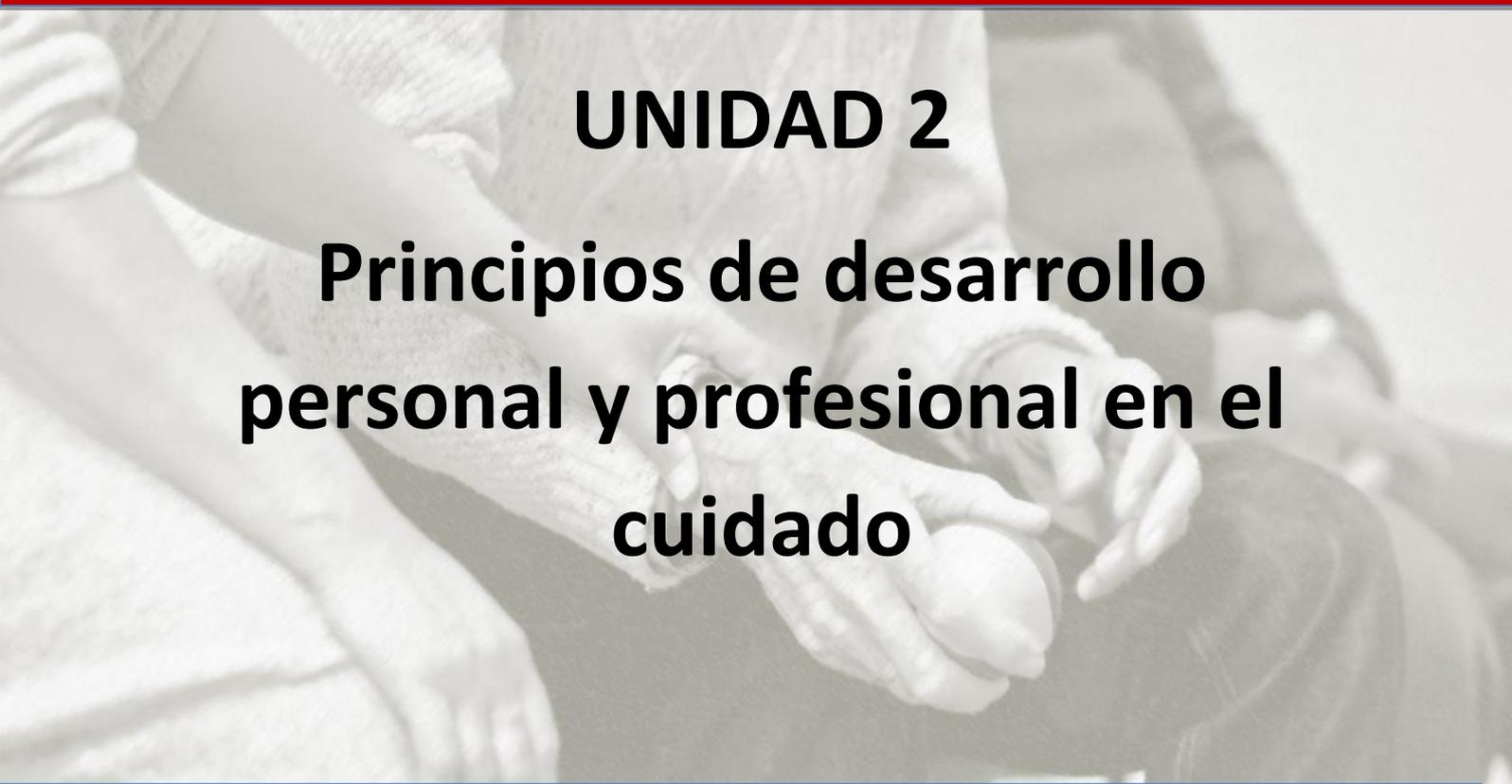
Lo que hago

- Aseguro que entiendo el Sistema Nacional de Atención socio sanitario en el que estoy trabajando.
- Aseguro que entiendo mi papel como un profesional de cuidados
- Aseguro que entiendo la importancia de trabajar en equipo.
- Reclamo el trabajo en equipo

Lo que no hago

- No asumo que todos los sistemas de salud son los mismos.
- No sobrepaso mis funciones en el rol del trabajador de cuidado





UNIDAD 2

**Principios de desarrollo
personal y profesional en el
cuidado**

Unidad 2

Principios de desarrollo personal y profesional en el cuidado

Principios de desarrollo personal y profesional

Los principios de desarrollo personal y profesional consisten en el progreso continuo y el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos que impulsarán el marco profesional de un individuo mientras lo mantienen actualizado en todos los aspectos de su profesión.

En cuanto al sistema de salud sociosanitario, el desarrollo profesional proporcionará al trabajador migrante el conocimiento adecuado del servicio y de los roles de cuidado que se aplican a las personas mayores. La comprensión de la situación, las responsabilidades adicionales, las potenciales vías profesionales hacia las diferentes áreas del cuidado y la formación médica especializada serán puntos de aprendizaje clave adicionales.



Sesgo cultural

Los trabajadores migrantes provienen de diferentes países. Cada migrante tiene que adaptarse en el país de acogida para poder integrarse. La integración socioeconómica es relevante por ser un factor significativo para la aceptación de las personas migrantes en las profesiones de cuidado a la persona. Las discriminaciones sociales llevan a los migrantes a la marginalización debido, por ejemplo, a diferentes edades, géneros, nacionalidades y creencias religiosas. Los prejuicios postcoloniales (los migrantes, especialmente las mujeres, como “sirvientes”) también juegan un papel o la imagen de un cuidador como un “miembro de la familia”, que no tiene que ser remunerado adecuadamente.

Módulo 2.1 Buenas prácticas en los roles de cuidado de adultos

Nombre de la actividad La influencia de los valores y principios personales en las contribuciones individuales para trabajar en el sector del cuidado a las personas mayores



Objetivos y resultados de aprendizaje El objetivo principal del desarrollo personal y profesional es actualizar las habilidades y competencias requeridas de un profesional del cuidado a la persona basada en prácticas que se derivan del Sistema de Salud, mientras que promueve la igualdad en el empleo en los servicios sociales y de salud.

Duración sugerida Hasta 1 hora



Número de participantes Hasta 15

Materiales necesarios PowerPoint, proyector, video, experto/facilitador invitado, papel y bolígrafos



Competencias

- demuestra ser responsable para garantizar que sus actitudes o creencias personales no obstaculizan la calidad del trabajo

- demuestra la responsabilidad de garantizar que sus actitudes o creencias personales no obstaculicen la calidad del trabajo.

Conocimientos

- es capaz de describir lo que se requiere para una buena práctica en los roles de cuidado de adultos

- es capaz de describir actividades de aprendizaje que desarrollan el conocimiento, las habilidades y la comprensión

Habilidades

- es capaz de identificar comportamientos que no siguen las buenas prácticas



Pautas para la evaluación Durante la evaluación del Plan de Desarrollo, el/la participante aprenderá a establecer las actividades de la vida diaria de un caso, que se incluirían en el plan individualizado de la persona mayor.

- Demostrar una participación activa
- Desarrollar y demostrar habilidades de comunicación incluyendo el uso de terminología de salud en cada caso de persona
- Conocer cuestiones contrarias a las tradiciones existentes en el

país de origen



Palabras clave Principios, Cuidado personal, Cuidado profesional, Plan de desarrollo

Referencias <https://www.healthcareers.nhs.uk>

Descripción de la actividad 2.1



Introducción Divida a los participantes en grupos de 2-3.

FASE UNO

Cada grupo anotará un escenario (ya sea imaginario o experiencia previa) donde su sistema de creencias (religión, cultura, etc.) hubiera planteado una barrera / obstáculo en sus actividades diarias y / o plan de desarrollo que les impida participar activamente o adquirir nuevas competencias. Cada equipo leerá en alto su escenario y el siguiente grupo tendrá que proponer una solución basada en su propia visión / experiencia con respecto a cómo ya habían abordado / habrían abordado y superado los retos correspondientes / equivalentes. Así, cada grupo habrá compartido una experiencia y aportará una posible solución al final de la actividad.

SEGUNDA FASE

Reflexión sobre la experiencia laboral

Una vez finalizada la actividad, se pedirá a cada grupo que anote qué aspecto de las soluciones propuestas representa una buena práctica y aborda los retos identificados. En segundo lugar, se pedirá a los grupos que den ejemplos de comportamientos que no refuerzan las buenas prácticas. Después de discutirlos con el resto del grupo, las tácticas de buenas prácticas habrán abordado uno de los problemas / conflictos discutidos en la Fase UNO, formando una guía práctica oral basada en la experiencia que se puede transferir y reproducir fácilmente. El tutor podría proporcionar más aspectos que son necesarios para las buenas prácticas, si no se han mencionado hasta ahora, y discutir con los participantes.

A través de esta actividad, los participantes se sentirán seguros para compartir sus propias dificultades y aprender activamente de los demás. El experto/facilitador invitado, se asegurará de que el lenguaje no se vuelva ofensivo y que las preocupaciones / dificultades de los participantes se aborden adecuadamente de acuerdo con los

protocolos y políticas nacionales de salud.

Sus propias
notas:

Módulo 2.2 Plan de desarrollo personal

Nombre de la actividad El éxito del plan de desarrollo personal para mejorar el conocimiento y la satisfacción / bienestar del cliente



Objetivos y resultados de aprendizaje Definir la importancia de realizar un seguimiento del plan de desarrollo personal

Utilizar métodos estructurados para mejorar la comprensión de cómo alcanzar las metas diarias



Duración sugerida Hasta 1 hora

Número de participantes Hasta 15



Materiales necesarios PowerPoint, proyector, video , facilitador invitado, Papel y bolígrafos

Competencias

- es capaz de reconocer las propias necesidades de capacitación para garantizar una buena práctica en los roles de trabajo de cuidado de adultos

Conocimiento

- es capaz de llevar a cabo su 'plan de desarrollo personal'
- es capaz de describir las circunstancias, las fuentes de origen y las personas que lo ayudan a mejorar en la calidad del cuidado

Habilidades

- es capaz de motivarse para la formación continúa



Pautas para la evaluación Durante la fase de desarrollo del plan de desarrollo personal, el participante debe poder identificar sus propias necesidades diarias, debe ser capaz de desarrollar una estrategia para identificar y mejorar sus habilidades y competencias profesionales.

Palabras clave Personal, desarrollo, plan, horario, estructura, pauta, preparación, mejora

Referencias Su desarrollo personal:



<https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Learning-and-development/Care-Certificate/Standard-2.pdf>

A competence-based approach to improve the social inclusion of migrant women; Edited by Mar Camarasa i Casals and Laura Sales Gutiérrez ; Surt Women's Foundation

Descripción de la Actividad 2.2



Necesidades de formación Todos los participantes escriben una experiencia pasada en la que no seguían las buenas prácticas en el cuidado de una persona mayor, o cualquier otra experiencia relacionada con el trabajo, y llegaron a una situación no deseada / de riesgo. Se recogen y se mezclan todas las notas y los participantes eligen una al azar del bote. Al leer en voz alta los casos y dar vueltas en círculo, los participantes indican qué tipo de formación previa habría mejorado la prestación de servicio y habría evitado el incidente. El experto en la sala coordina y supervisa la discusión mientras aporta sus propios conocimientos y experiencia al respecto.

Esta es una forma divertida de lograr que los participantes sean realmente honestos a través del anonimato.

Plan de desarrollo personal El tutor pide a los participantes que piensen en las cosas que quieren hacer en su vida (por ejemplo, tener un trabajo, una casa bonita, niños, etc.). Hacen una lista con todos sus deseos.

Luego piensan en los posibles obstáculos que encuentran para hacer realidad sus sueños (por ejemplo, no consiguen encontrar un empleo porque hay mucha competencia en el mercado laboral en este momento).

Después de que todos los participantes hayan reflexionado sobre sus sueños y obstáculos, los participantes comparten sus pensamientos en la clase y el tutor recopila las ideas en una mesa. Esto permitirá a los participantes ver que muchos de los deseos y dificultades se comparten entre varios participantes del grupo.

A continuación, el tutor escribe en la pizarra los obstáculos que surgieron durante la sesión y los organizará en tres grupos: factores personales, factores estructurales y factores de competencias. El tutor explica los tres tipos de factores y de qué manera cada uno de nosotros

es capaz de cambiar estos factores. Especialmente los factores personales y de competencias deben ser discutidos con los participantes para identificar las circunstancias, fuentes y personas que ayudan a cada participante a progresar en su desarrollo personal.

Esto permitirá a los participantes comenzar a ver sus objetivos individuales relacionados con su proyecto personal. También ayudará a los participantes a ver que las dificultades estructurales pueden compensarse con el desarrollo de competencias individuales, y qué tipo de acción colectiva puede ayudar a reducir las desigualdades estructurales. Finalmente se debe pedir a cada participante que detalle su plan de desarrollo personal para el próximo año y las perspectivas para los próximos 5 años y discutir este plan individualmente con el tutor.



Sesgo cultural

Los factores estructurales son a menudo un obstáculo para llevar adelante el plan de desarrollo personal y en el caso de los migrantes estos obstáculos están muy relacionados con la discriminación estructural en la legislación de cada país y en la sociedad. Los participantes deben ser conscientes de ciertas barreras estructurales que no podrán superar individualmente. El tutor puede dar ejemplos en los que las acciones colectivas redujeron las desigualdades estructurales para los migrantes.

Sus propias
notas:



Módulo 2.3 Visión intercultural sobre las buenas prácticas en los roles de cuidado de personas mayores

Nombre de la actividad	Adaptación a la necesidad esencial del bienestar del paciente
Objetivos y resultados de aprendizaje	Esta actividad tiene como objetivo orientar a los trabajadores migrantes a través de situaciones en las que el capital cultural entre ellos y los clientes está en conflicto.
Duración sugerida	1H
Número de participantes	Hasta 15
Materiales necesarios	PowerPoint, proyector, video, orador invitado, papel y bolígrafos, expertos en profesiones de la salud, sociólogos
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ● es capaz de incluir experiencias propias / culturales con respecto al trabajo de cuidado en la buena práctica y agregar valor, etc. ● refleja y cuestiona sus estereotipos relacionados con la cultura, el papel de hombres y mujeres, la edad, etc.
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● conoce las especificaciones culturales y las expectativas hacia el trabajo del cuidado a adultos
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ● es capaz de adaptar su / su papel de acuerdo con las expectativas del cliente y agregar las mejores prácticas de su cultura siempre que sea posible
Directrices para la evaluación	El trabajador migrante de cuidados debe poder identificar lo que sugiere un ejemplo de "buenas prácticas" en términos de cuidados de adultos. Él / ella también debe estar en condiciones de reconocer dónde las culturas y creencias se superponen o están en conflicto y cómo reducir las situaciones posibles de una manera respetuosa y profesional
Palabras clave	Buenas prácticas, diálogo intercultural



Referencias Principles and Practices of Working in Adult Care Settings

<https://www.pearsonschoolsandcolleges.co.uk/FEAndVocational/HealthAndSocialCare/BTEC/btec-level-2-technicals-for-health-and-social-care/Samples/adult-care/Samples/adult-care/unit-1-principles-of-adult-care.pdf>

Descripción de la Actividad 2.1



Introducción ACTIVIDAD UNO

El tutor ha escrito previamente 10 preguntas (el número puede modificarse según su criterio) que describan situaciones de conflicto intercultural (formas de vestirse, comportamiento, lenguaje corporal, etc.). Él / ella podría leerlos en voz alta o proyectarlos en la pantalla para que todos los vean. Para cada pregunta debería haber preparado tres posibles respuestas que describan cómo abordar adecuadamente el conflicto (o cómo podrían mejorar la situación de la persona mayor). Las posibles respuestas tienen que ser realistas, porque tenemos que preguntar a los participantes que justifiquen sus respuestas y reconozcan las delgadas líneas de la delicada psicología de alguien que necesita cuidado.

ACTIVIDAD DOS

Cada participante puede crear un sketch corto imitando un estereotipo al que está acostumbrado, por la apariencia / acento / edad / género.

El resto de los participantes deben identificar el mensaje que transporta el estereotipo y discutir sus propias opiniones y experiencias personales al lidiar con los estereotipos.

Reflexión sobre la experiencia laboral

Otro ejemplo podría ser que el tutor describe posibles situaciones reales del paciente, es decir, desmayo, resfriado, gripe. Luego, cada participante tiene el reto de cuidarlo de acuerdo con sus experiencias. El resto del grupo debe averiguar si percibe alguna diferencia cultural o no.



Sus propias
notas:

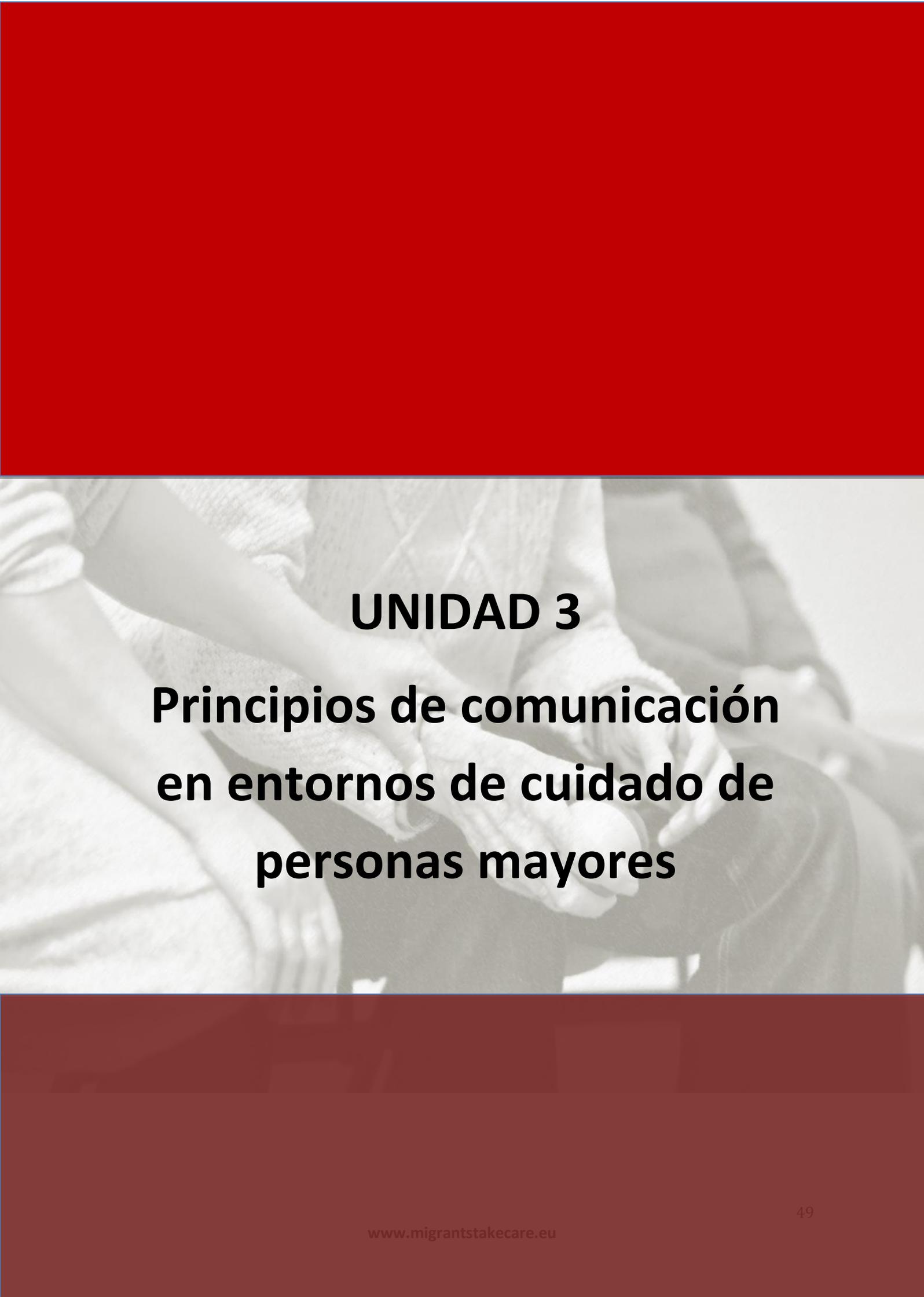
Mensajes clave para llevar

Reparte a los participantes una copia de su plan de desarrollo personal



Lo que hago
<ul style="list-style-type: none"> • Yo tomo la responsabilidad personal de mi propio aprendizaje y desarrollo personal.
<ul style="list-style-type: none"> • Verifico cada 6 meses si todavía sigo mi plan de desarrollo personal definido inicialmente.
<ul style="list-style-type: none"> • Me preocupo de actualizar mi plan de desarrollo personal con regularidad
<ul style="list-style-type: none"> • Identifico mis habilidades personales y las competencias que se necesitan en el trabajo de cuidado
<ul style="list-style-type: none"> • Busco orientación y ayuda cuando tengo dudas
<ul style="list-style-type: none"> • Estoy reflejando mis estereotipos, la discriminación y mis experiencias personales
<ul style="list-style-type: none"> • Soy consciente de las diferentes percepciones y expectativas en los entornos de trabajo de cuidados

Lo que no hago
<ul style="list-style-type: none"> • No asumo que tengo todos los conocimientos y habilidades requeridos para el rol del cuidador.
<ul style="list-style-type: none"> • No me olvido de actualizar la formación, ya que la práctica y la legislación cambian constantemente.
<ul style="list-style-type: none"> • No ignoro ni sobre estimo las diferencias culturales en los entornos de trabajo de cuidados



UNIDAD 3

Principios de comunicación en entornos de cuidado de personas mayores

Unidad 3

Principios de comunicación en entornos de cuidado de personas mayores

Principios de comunicación

La comunicación es fundamental para tener un buen desarrollo de la práctica socio sanitaria. Es fundamental en la relación de la persona cuidadora con el cliente y, es fundamental también dentro del equipo de profesionales con los que se trabajará, así como con la familia. El perfil del cliente hoy por hoy ha cambiado, es un perfil mucho más exigente que demanda otro tipo de atención. Los profesionales socio sanitarios deben saber identificar cuál es el modelo de atención que demanda el perfil con el que trata en cada momento. Los profesionales socio sanitarios deben disponer de las habilidades necesarias para que la comunicación entre ambos sea la adecuada para que los cuidados se lleven a cabo adecuadamente.

Sesgo cultural

Las personas cuidadoras provienen de diferentes países, donde pueden existir formas diferentes de comunicar y entender dicha comunicación, especialmente en el mensaje no verbal. Una buena comunicación consistirá en la claridad del mensaje adaptando el lenguaje a la persona a la que va dirigida evitando los malentendidos. También es fundamental interpretar las manifestaciones del cliente de acuerdo con sus propios criterios culturales.

Módulo 3.1 Comunicación en entornos de cuidado de adultos

Nombre de la actividad La comunicación a debate. Solución de un caso práctico

Objetivos y resultados de aprendizaje

Comprender por qué la comunicación es importante en entornos de cuidado de adultos.

Comprender cómo satisfacer las necesidades de comunicación y lenguaje, deseos y preferencias de la persona.

Comprender cómo reducir las barreras a la comunicación.

Comprender la confidencialidad y la necesidad de un manejo seguro de la información en entornos de cuidado de adultos.

Duración sugerida 4 horas

Número de participantes Hasta 20



Materiales necesarios Computadora con proyector, power point, video, actividades de resolución de casos, papel y bolígrafos



- | | |
|---------------------|---|
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> • asume la responsabilidad si la persona mayor no ha entendido lo que se ha dicho |
| Conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> • es capaz de explicar por qué la comunicación es importante en los entornos de atención de adultos • es capaz de describir formas de satisfacer las necesidades de comunicación y lenguaje, deseos y preferencias de un individuo |
| Habilidades | <ul style="list-style-type: none"> • es capaz de describir formas de cómo reducir las barreras a la comunicación. • es capaz de identificar diferentes razones por las cuales las personas se comunican • es capaz de observar las reacciones de un individuo cuando se comunica • es capaz de elegir entre una variedad de métodos de comunicación • es capaz de descubrir las necesidades de comunicación y lenguaje de un individuo, deseos y preferencias • es capaz de comprobar que la comunicación se ha entendido |

Pautas para la evaluación En una evaluación continua el alumnado demostrará sus habilidades de comunicación y de comprensión del lenguaje en el cuidado de personas mayores aportando soluciones a un caso práctico.

Los participantes pueden utilizar el curso de idiomas online *Migrants take Care* para recibir formación en el vocabulario del lenguaje técnico y en frases frecuentes que podrían utilizarse en el ámbito de la atención domiciliaria para las personas mayores.

Palabras clave Comunicación verbal, comunicación no verbal, barreras de comunicación, necesidades de comunicación, comunicación efectiva, SAAC,



Referencias Comunicación y lenguaje básico del país de acogida

Comunicación y lenguaje aplicado a los cuidados de la persona mayor

Descripción de la Actividad 3.1



Introducción En la primera fase el alumnado contextualizará de forma escrita lo que significa desde su punto de vista la palabra comunicación. Se pondrá en común para compartir las diferentes ideas sobre este concepto.

Diferentes maneras de En la segunda fase se tratará los diferentes tipos de

comunicación comunicación para que se puedan aplicar a los diferentes tipos de clientes.

La tercera fase consistirá en mostrar diferentes formas de comunicación corporal con el objetivo de reconocer la comunicación no verbal como una detección de las necesidades de la persona.

Comunicación no verbal en entornos interculturales Se pedirá a los participantes que reflexionen sobre aspectos de su comunicación no verbal que son diferentes en el país de acogida. Cada participante mostrará al resto del equipo un gesto, mímica, acción del lenguaje corporal y los demás participantes tendrán que explicar lo que significa. Cuando hay explicaciones incorrectas, el participante debe corregir.

Diferentes métodos de comunicación Se explicarán los diferentes métodos de comunicación y a continuación cada participante deberá resolver un caso práctico donde demostrará sus habilidades de comunicación con una persona sorda.

Malentendidos culturales Las personas migrantes que se dedican a los cuidados domiciliarios provienen de diferentes países y pueden llegar a tener dificultades en la comprensión del propio lenguaje del país de acogida, generando malentendidos y problemas de comunicación. Para evitar este tipo de situaciones, se realizará un debate dirigido, donde cada participante contribuirá con su experiencia personal y se hablará de los malentendidos culturales más frecuentes que han protagonizado desde que llegaron al país de acogida. Juntos, los participantes intercambiarán ideas sobre las mejores formas de evitar este tipo de malentendidos y las preguntas que deberían hacerse para comprobar los malentendidos.

La comunicación describe una de las formas de interacción más críticas y sensibles, donde las diferencias culturales pueden conducir fácilmente a malentendidos y confusión. Las huellas culturales determinan las formas de comunicarse y pueden ocurrir malentendidos dentro del mensaje de la comunicación, pero también en el estilo / canal de comunicación.

Un ejemplo podría ser un malentendido debido a un gesto, que se usa de manera completamente diferente en diferentes culturas. Otro podría ser un tema (por ejemplo, política, religión, sexualidad) que es culturalmente inapropiado para ser discutido en algunas partes del mundo y en otras no. Además, elementos como la velocidad de la comunicación verbal pueden variar y provocar dificultades para

escucharse y entenderse correctamente.

En el sector del cuidado de personas mayores, los usuarios de cuidados tienen una edad avanzada, y en este contexto también deben tenerse en cuenta las especificaciones culturales basadas en la edad.

Aquí, el facilitador/tutor debe identificar las principales características, riesgos y ejemplos de malentendidos y comunicación, así como formas de permitir una interacción clara y fluida. La práctica con juegos de roles puede ser una buena alternativa para reconocer posibles malentendidos culturales y desarrollar sensibilidad y herramientas. Con diferentes nacionalidades en el curso de formación, ya se da una base para la experiencia con la comunicación intercultural.

Ayudar a los trabajadores migrantes a comprender el idioma y los contextos culturales de los clientes debería ser el enfoque del tutor. Invitar a un trabajador migrante que ya está trabajando en el entorno durante algún tiempo para compartir sus experiencias y destacar algunos consejos útiles podría ser una buena opción.

Sus propias
notas:

Módulo 3.2 Confidencialidad y la necesidad de un manejo seguro de la información en entornos de atención de adultos

Nombre de la actividad Debate y conclusiones sobre la confidencialidad y el tratamiento de datos



Objetivos y resultados de aprendizaje

El objetivo principal de este módulo es la de preparar al alumnado para asumir la responsabilidad del tratamiento de la información confidencial y, la de saber cuándo dicha información debe ser compartida con facultativos u otros profesionales para el bienestar del propio cliente.

Duración sugerida 4 horas

Número de participantes No más de 20

Materiales necesarios Computadora con proyector, power point del programa de estudios, papel y bolígrafo para apuntes

Competencias

- asume la responsabilidad cuando una información se considera confidencial para ser compartido con otras personas

Conocimiento

- es capaz de describir el término confianza

Habilidades

- es capaz de identificar a las personas a quienes debe comunicar información confidencial
- es capaz de mantener la confidencialidad en la comunicación cotidiana

Pautas para la evaluación En este módulo se dotará al alumnado del conocimiento de las leyes que regulan el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en el país de acogida proporcionando el conocimiento necesario para:

- Ser la persona confidente del cliente
- Salvaguardar la información que se le proporcione
- Comunicar dicha información a los profesionales encargados de su salud de forma objetiva y previo aviso a su cliente.

Palabras clave Intimidad, privacidad, confidencialidad, protección de datos, confianza

Referencias El derecho a la intimidad tiene el rango de derecho fundamental en la Constitución Española y se encuentra protegido por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

[Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección da datos de carácter personal](#)

Talavera P. La intimidad del Cuidado y el Cuidado de lo íntimo. 2º Encuentro de enfermería; 2005. Octubre. Madrid. Asociación de Bioética fundamental y clínica.

Descripción de la Actividad 3.2



Introducción En el cuidado de personas mayores la comunicación es la base de las buenas prácticas, dicha comunicación se centrará en empatizar y respetar los derechos, la privacidad y la dignidad de los pacientes.

confidencialidad En la primera fase, el alumnado visualizará un video sobre la confianza, y a continuación cada participante hará un listado de los aspectos que considera confidenciales y que únicamente contaría a las personas de confianza. A continuación se pondrá en común el trabajo de cada participante para que cada alumna/o sea consciente de los aspectos que pueden ser confidenciales, los comparta o no.

manejo seguro de la información

En la segunda fase, el alumnado deberá reflexionar sobre las consecuencias que la falta de seguridad de información pueden provocar. Para conocer los diferentes puntos de vista de la clase, se contextualizarán las consecuencias de la falta de seguridad de información en un caso práctico de una cuidadora domiciliaria.



Sesgo cultural:

En temas tan delicados como la confidencialidad y la seguridad de la información, las diferentes culturas pueden otorgar diferentes valores al tratamiento de datos. Se tratarán las leyes que en el país de acogida hacen referencia a la confidencialidad y seguridad de la información, así como las consecuencias que la violación de estos derechos puede conllevar.

También será útil que el facilitador proporcione ejemplos de información confidencial y su contexto cultural. Además un trabajador migrante con experiencia podría proporcionar algunos ejemplos.

El tutor también podría diseñar un cuestionario con algunos ejemplos y ver si la información se valora como confidencial en la cultura objetivo de la clase. Los resultados del cuestionario y también las diferentes evaluaciones de esta posibilidad pueden ser un excelente punto de partida para futuras discusiones y el desarrollo de la sensibilidad.

Sus propias notas:



Módulo 3.3 Aspectos sobre la comunicación intercultural en entornos de cuidado de adultos

Nombre de la actividad Diferencias y similitudes en la comunicación



Objetivos y resultados de aprendizaje

El objetivo de este módulo es mejorar la comunicación con la persona mayor teniendo en cuenta la cultura de la persona misma y la del cuidador para evitar malentendidos y malas interpretaciones en el día a día del trabajo de cuidado Para ello, los alumnos deben:

- Analizar la forma de comunicación del país de acogida
- Analizar la propia forma de comunicación
- Comprender las particularidades de la comunicación en los mayores edad



Duración sugerida 3 horas

Número de participantes No más de 20



Materiales necesarios Ordenador con proyector, power point, cartulinas, pinturas, revistas. bolígrafos y papel

Competencias

- es capaz de reconocer posibles fuentes de malentendidos que ocurren debido a diferentes expectativas y falta de comunicación
- es capaz de adaptarse a las normas culturales de comunicación del cliente

Conocimientos

- sabe que siempre existe el riesgo de un malentendido debido a los diferentes términos y expectativas.
- conoce las pautas más importantes con respecto a la comunicación en entornos de cuidado de adultos.

Habilidades

- Es capaz de hacer preguntas y verificar los malentendidos con el cliente
- Es capaz de adaptarse a las pautas más importantes con respecto a la comunicación en el ámbito del cuidado de personas mayores



Pautas para la evaluación

En una evaluación continua los estudiantes obtendrán:

- Mejorar sus habilidades de comunicación con la persona adulta
- Entender la historia de vida del cliente para comprender su forma de comunicar
- Comprender que algunos malentendidos pueden deberse a las diferencias culturales
- Comprender las diferencias culturales entre la cultura de acogida y la propia



Palabras clave Comunicación intercultural, sesgos culturales, transmisión cultural, cu Barreras culturales para la comunicación, retroalimentación

Referencias [Comunicación no verbal. Flora Davis](#)

Descripción de la actividad 3.3



Introducción

En el contexto del cuidado existe el riesgo de malentendidos y de poca tolerancia a tales malentendidos por parte del debido a la edad y la situación mental. Este riesgo puede minimizarse si el trabajador migrante simula posibles escenarios y recibe algún feedback sobre situaciones de la vida real por parte de trabajadores migrantes más experimentados o del tutor. Un primer enfoque para sensibilizar a los migrantes sobre posibles malentendidos culturales a través de ejemplos, discusiones, juegos de roles y visitas de expertos.

La primera fase será la toma de conciencia, los alumnos deben ser conscientes de las diferencias culturales en la comunicación y de los malentendidos que estas diferencias culturales pueden provocar en la comunicación diaria con la persona mayor. Para ello, se proyectará un video en el que se pueden ver sesgos culturales en la comunicación.

Sesgos culturales

A continuación se hará un análisis grupal sobre los sesgos culturales vistos en el video y los malentendidos que estos pueden ocasionar en el trabajo diario.

Barreras culturales

Cada participante transmitirá al resto del grupo las barreras culturales con las que se han encontrado desde que residen en el país de origen, y qué problemas y aprendizajes les han proporcionado.

Malentendidos

Se podría implementar un juego de roles con los participantes: un grupo desempeña el papel de la persona que recibe el cuidado y elige una frase, aspecto de comportamiento o gesto que será malinterpretado a propósito; el segundo grupo hace el papel de asistente social y tratará de reconocer y aclarar el malentendido. El tercer grupo desempeñará el papel de observador y posteriormente dará algunos comentarios a ambos grupos.



**Salud, religión,
gastronomía, amistades,
tiempo libre y familia en la
vejez Los**

En parejas el alumnado hará una lista de lo que cree que la persona mayor espera de su atención o cuidado domiciliario. Se pondrá en común para realizar un listado final acordado por todos los participantes sobre salud, religión, amistades, tiempo libre y familia.

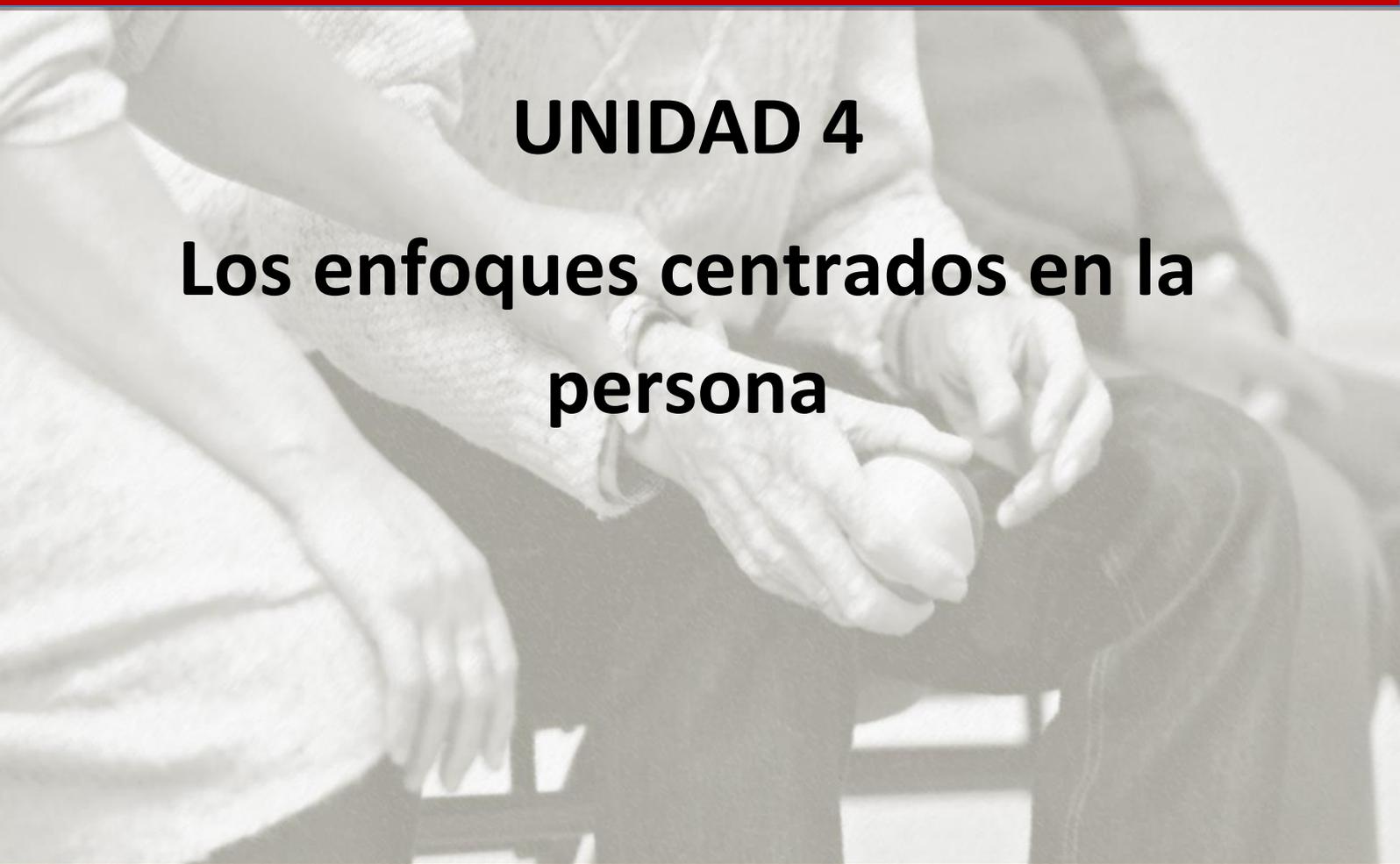
**Sus propias
notas:**

Mensajes clave para llevar



Lo que hago
✓ Hablo despacio mirando al cliente
✓ Pregunto antes de hacer
✓ Escucho activamente
✓ Intercambio opiniones
✓ Hablos sobre las tradiciones y costumbres de mi país
✓ Activo la confidencialidad en todo momento
✓ Sonrío cuando nos encontramos y despedimos

Lo que no hago
✓ No grito para ser escuchado mejor
✓ No miro hacia otro lado mientras hablamos o nos hablan
✓ No aparento escuchar sin realmente hacer que
✓ No impongo mi cultura (religión, los valores, la gastronomía, la política ...)
✓ No desvelo entre mis amigas los secretos de mi cliente
✓ No tengo en cuenta sus gustos o preferencias a la hora de realizar cualquier tipo de actividad
✓ No hablo en mi idioma para que la persona mayor no me entienda
✓ No critico a la persona mayor, sus valores, religión o gustos personales
✓ No me pongo la TV sin consultar qué se quiere ver o cambiar de cadena sin preguntar previamente.
✓ No discrimino a la persona mayor por su edad, sexo, raza, religión
✓ No descarto las opiniones y opciones de la persona.
✓ No aplico prejuicios personales mientras cuido a la persona.



UNIDAD 4

Los enfoques centrados en la persona

Unidad 4

Enfoques centrados en la persona

Este concepto está diseñado para guiar la práctica de las personas que trabajan en esta área. El objetivo general es mejorar la calidad de vida de las personas mayores, asegurando que cada persona reciba la atención personalizada y más apropiada para ella como individuo.



Sesgo cultural Los trabajadores migrantes en el cuidado provienen de diferentes países, donde las prácticas y la legislación pueden diferir. Los valores y principios fundamentales para una práctica segura y eficaz, que se ajuste a las necesidades individuales, deben establecerse, comprenderse y seguirse para garantizar un cuidado personalizado.

Módulo 4.2 Enfoques centrados en la persona



Objetivos y resultados de aprendizaje Definir qué se entiende por enfoque centrado en la persona en un entorno de atención sociosanitario

Definir qué se entiende por salud y bienestar en el entorno de atención sociosanitario



Duración sugerida 1,5 horas

Nº de participantes 20



Materiales necesarios Computadora y proyector, presentación en PowerPoint, rotafolio y papel, rotuladores, Blu Tac, estudios de casos, rotafolio y papel



Competencias

- saber dónde obtener apoyo adicional y consejos sobre cómo resolver dilemas
- motivar a las personas mayores a participar activamente en la vida / actividades cotidianas

Conocimiento

- es capaz de describir los enfoques centrados en la persona para la atención y el apoyo
- es capaz de describir actividades para promover el bienestar de un individuo

Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • es capaz de describir formas de apoyar el derecho de un individuo a tomar decisiones • es capaz de analizar sus puntos de vista personales para evitar influir en las elecciones del individuo • contribuye a un entorno que promueve el bienestar • es capaz de tener en cuenta el historial, las preferencias, los deseos y las necesidades de un individuo cuando brinda atención y apoyo • es capaz de identificar los riesgos que pueden ser parte de la elección de un individuo
Pautas para la evaluación	Facilitación de la discusión grupal, registrando los hallazgos del grupo en el trabajo libre
Palabras clave	Salud y bienestar, enfoques centrados en la persona

Descripción de la actividad 4.2

Salud y bienestar	<p>Los participantes se dividirán en grupos de no más de 4 personas</p> <p>Cada grupo tiene la tarea de</p> <ul style="list-style-type: none"> • diseñar una tarea específica para promover cada aspecto de la salud y el bienestar, físico, emocional, mental • diseñar una tarea para ser compartido en un grupo más amplio con feedback directo del tutor.
Enfoque centrado en la persona.	<p>Los estudiantes harán un juego de roles manejando una situación difícil (liderado por el tutor) con una persona mayor. Los estudiantes demuestran un enfoque centrado en la persona a través de juegos de roles.</p> <p>Juegos de roles grabados en video para el análisis del grupo principal.</p> <p>Los estudiantes deben demostrar valores profesionales dentro de la atención médica y social, incluidos el respeto, la elección, la confidencialidad, la autonomía y la práctica antidiscriminatoria.</p> <p>Discusión grupal facilitada por el tutor.</p>

Sus propias
notas:



Módulo 4.3 Diferencias culturales clave en la comunicación, el bienestar y el respeto de las elecciones individuales

Nombre de la actividad Práctica antidiscriminatoria y enfoque biográfico



Duración sugerida 2 horas

Nº de participantes 15

Materiales necesarios Computadora y proyector, acceso a Internet (para videos pequeños), presentación de PowerPoint , rotafolio y papel, marcadores,

Competencias

- es capaz de comportarse de la manera que se adapte a las expectativas culturales de la persona adulta

- Conocimiento**
 - es capaz de describir aspectos en la comunicación que pueden ser diferentes en otro contexto cultural
 - puede describir el concepto de bienestar con respecto al contexto cultural del cliente
 - tiene una comprensión básica de los conceptos culturales de individualismo versus colectivismo
 - tiene un conocimiento básico de la distancia adecuada y el contacto físico con el cliente
 - tiene una comprensión de los temas de conversación comunes
- Habilidades**
 - es capaz de identificar sus propios hábitos de comunicación cultural que son diferentes a los del cliente
 - es capaz de identificar posibles diferencias culturales en el concepto de bienestar del cliente y el suyo
 - es capaz de identificar su propio comportamiento que deriven de su propio contexto cultural
 - es capaz de adaptar su comportamiento en función de la distancia profesional
 - es capaz de hablar sobre temas triviales (por ejemplo, hablar sobre el clima) al comienzo de la relación con el cliente
- Palabras clave** Antidiscriminación, Empoderamiento

Descripción de la actividad 4.3



Reflexión

Fase uno:

Invite a los participantes a reflexionar sobre cómo las diferencias culturales relacionadas con las preferencias personales, por ejemplo, la comunicación, el lenguaje corporal, la manera de vestirse, la dieta, etc. deben impactar en la implementación de la metodología del enfoque centrado en la persona.

Reflexione sobre las diferencias culturales que puede haber entre los clientes y los participantes. Esto puede estar relacionado con la religión, la política, los valores, las tradiciones, las diferencias regionales... Esto se puede hacer a través de discusiones, ejemplos, juegos... Por ejemplo, cada participante podría presentar un estereotipo verdadero o falso con respecto a su nacionalidad. Y los participantes podrían compartir estereotipos entre ellos que se pueden discutir. Esto contribuirá a la sensibilidad y a la tolerancia. Otro enfoque podría ser que cada participante escriba un ejemplo de un estereotipo común para un país y que otro participante tenga que adivinar a qué nación pertenecen los estereotipos.

Desarrollar conocimiento Desarrollar conocimiento y opciones de comunicación y comportamiento para las diferencias culturales. Esto incluye posibles

formas de adaptarse a los contextos culturales de los clientes si es necesario. Situaciones como diferentes ceremonias de saludo y bienvenida o temas comunes de charlas informales (por ej. hablar sobre el tiempo, sobre preparación de la comida etc.) pueden ser ejemplos que los participantes puedan practicar.

Identificar diferencias Identificar diferencias en aspectos culturales y si la cultura de los migrantes puede aportar un valor añadido. Eso se puede tratar en grupo, para que todos puedan compartir aspectos positivos de su cultura.

Desarrollar sensibilidad Desarrollar sensibilidad y tolerancia por las diferencias culturales. Se puede tratar con ejemplos en grupos pequeños. Idealmente, algunos participantes pueden compartir experiencias donde experimentaron los efectos de las diferencias culturales y el grupo puede desarrollar suposiciones y opciones de solución. Esto debe incluir una combinación de experiencias.

Base del valor del cuidado **Fase dos:**

El tutor muestra un video que explica la base del valor del cuidado (por ejemplo, <https://www.youtube.com/watch?v=jce9M2-64YE>), especialmente la práctica antidiscriminatoria. El Tutor o un experto muestra un video o una presentación en Power Point que explica la ley nacional contra la discriminación; él trae ejemplos de discriminación directa e indirecta

Reflexión en el grupo sobre los desequilibrios de poder en la relación del cuidado.

Sus propias notas:



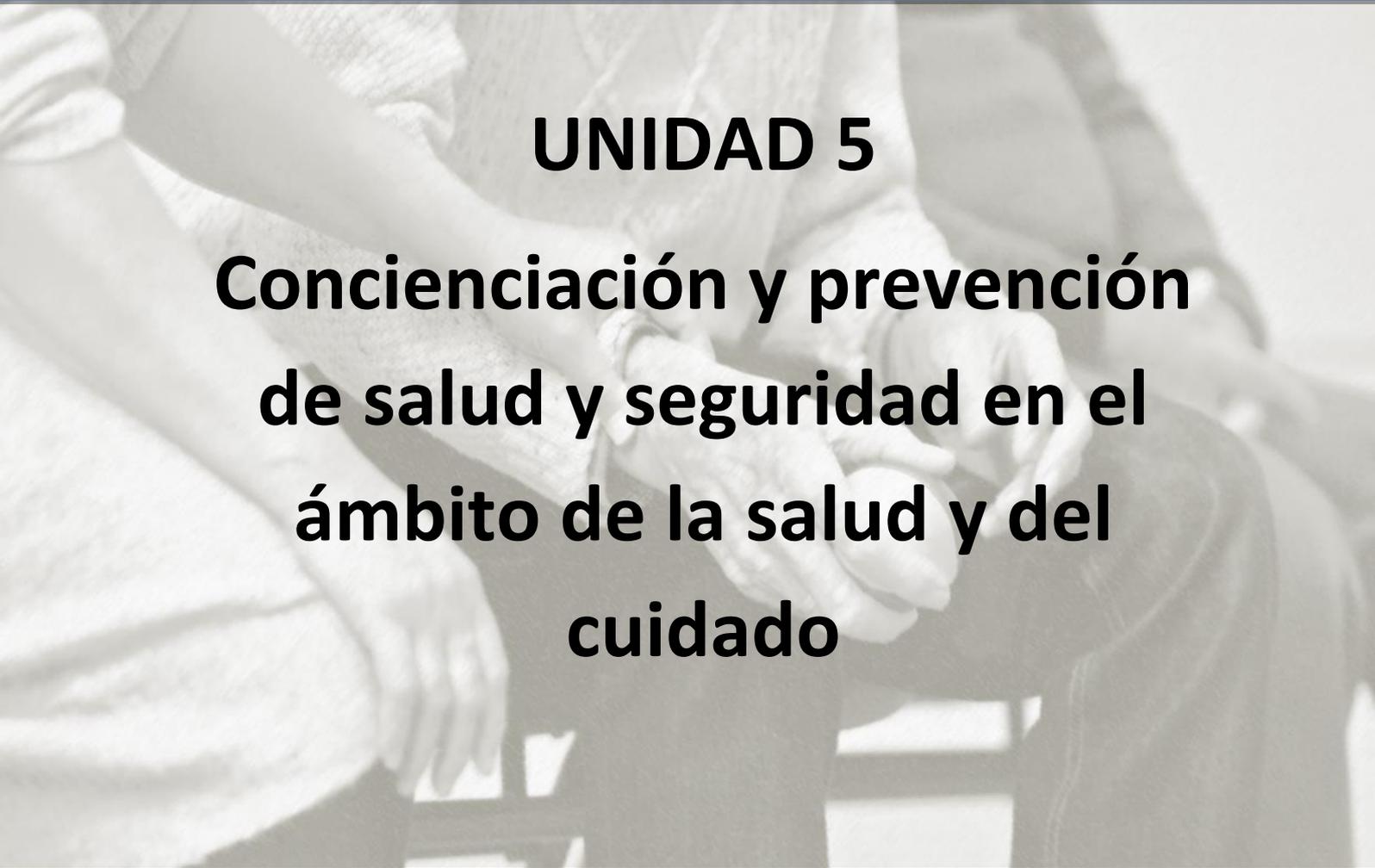
Mensajes clave para llevar



Un/a cuidador/a migrante siempre debe considerar las opciones y derechos individuales de los usuarios del servicio teniendo siempre en cuenta los requisitos adecuados de riesgo y salud y seguridad.

Lo que hago
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo presente en todo momento el mayor interés del cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Demuestro respeto y valor para el individuo.
<ul style="list-style-type: none"> • Informo de cualquier preocupación y problema a mi gerente.
<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiono sobre las diferencias culturales y de otro tipo (edad-género-estatus social, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Cuestiono los estereotipos
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y pido soluciones en la comunicación y el comportamiento para las diferencias culturales
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo en cuenta los conceptos básicos de la legislación

Lo que no hago,
<ul style="list-style-type: none"> • No descarto las opiniones y opciones del individuo.
<ul style="list-style-type: none"> • No aplico prejuicios personales mientras cuido a la persona.
<ul style="list-style-type: none"> • No establezco mis propios valores y características culturales como una condición previa fija



UNIDAD 5

**Concienciación y prevención
de salud y seguridad en el
ámbito de la salud y del
cuidado**

Unidad 5

Concienciación y prevención de salud y seguridad en el ámbito de la salud y del cuidado

- Salud y Seguridad** La salud y la seguridad son parte integral del papel de un/a cuidador/a. Existen numerosas leyes y políticas que determinan la práctica correcta. El incumplimiento de las prácticas de salud y seguridad podría poner en peligro el cuidado y el bienestar del usuario del servicio, de ahí su importancia.
- Sesgo cultural** Las personas migrantes que trabajan en el cuidado provienen de diferentes países, donde las prácticas de salud y seguridad serán diferentes. Por lo tanto, el conocimiento de los requisitos de Seguridad y Salud según el país en el que trabajen es fundamental.

Módulo 5.1 Responsabilidades y evaluación de riesgos relacionados con la salud y la seguridad en entornos de cuidado de personas mayores



Objetivos y resultados del aprendizaje Explicar las propias responsabilidades y los procesos de evaluación de riesgos relacionados con la salud y la seguridad en los entornos de atención de adultos.

Describir las responsabilidades clave relacionadas con la salud y la seguridad en los entornos de atención de adultos.

Explicar qué es una evaluación de riesgos y porqué es importante en un entorno de atención de adultos.



Duración sugerida 1 hora

Número de participantes Hasta 20



Materiales necesarios Computadora y proyector, Microsoft PowerPoint, rotafolio y papel, marcadores, Blu Tack, plantillas de evaluación de riesgos

Competencias

- mientras lleva a cabo el cuidado diario, es capaz de prevenir riesgos generales

Conocimiento

- es capaz de explicar los procedimientos clave de salud y seguridad relacionados con el cuidado de personas mayores



	<ul style="list-style-type: none"> • puede enumerar algunos de los riesgos de salud y seguridad más comunes en el cuidado de personas mayores • es capaz de demostrar una comprensión de la legislación de salud y seguridad particular del país en el que están trabajando • puede utilizar una evaluación de riesgos de salud y seguridad y sabe cómo informar sobre los riesgos identificados
Habilidades	
Pautas para la evaluación	Discusión verbal; Presentación de Powerpoint. Coloque los objetivos de aprendizaje SMART en la pared para que el grupo pueda consultarlos durante la sesión para mantener el enfoque
	
Palabras clave	Salud y seguridad, evaluación de riesgos
Referencias	Legislación clave relevante para el país y el entorno Política clave relevante para cada entorno Regulador relevante de la fuerza laboral

Descripción de la actividad 5.1



Introducción	<p>En pequeños grupos de no más de cuatro personas, desarrolle ejemplos clave y descripciones de los diferentes riesgos de salud y seguridad asociados con diferentes entornos de atención y teniendo en cuenta los prejuicios culturales (otorgue a cada grupo un entorno diferente, incluido el hogar de las personas, el hogar residencial, el hogar de ancianos y el centro de día). Indique a los grupos que presenten los hallazgos a la clase.</p> <p>Tras la discusión de lo anterior, invite a cada grupo a proponer ejemplos clave de cómo un trabajador de cuidados debe responder a los riesgos identificados usando papel de rotafolio. Al finalizar la tarea, haga que cada grupo presente y comparta sus hallazgos con todos.</p>
Teorías y conceptos	El/la tutor/a proporciona una breve presentación en PowerPoint y un video complementario (relacionado directamente con la salud y la seguridad) para consolidar el aprendizaje de la teoría y los conceptos clave.
Debates	Pida a los participantes que reflexionen sobre escenarios que pueden presentar riesgos en el ámbito de la atención sanitaria y social. Discutir los requisitos del papel de los trabajadores de cuidados para garantizar la reducción o eliminación del riesgo en el entorno de la atención médica y social.
Estudios de caso	En grupos de no más de cuatro personas, proporcione estudios de caso y solicite a los participantes que completen una evaluación de riesgos (identificar riesgos clave, probabilidad de daño, métodos para reducir o

eliminar el daño) específica para cada entorno.

Comparta ejemplos de las mejores prácticas de cada evaluación de riesgos y destaque los puntos de aprendizaje.

Para consolidar aún más el aprendizaje, observe ejemplos reales de evaluaciones de riesgos de diferentes entornos de atención e identifique áreas de mejores prácticas.



Sesgo cultural Invite a los participantes a reflexionar sobre cómo las diferencias culturales clave, impactan en el papel del trabajador de cuidados a domicilio en relación con la salud y la seguridad.

Grupos para mirar ejemplos relevantes de los medios locales para resaltar áreas de mala práctica e identificar puntos clave de aprendizaje del desarrollo para mejorar la práctica.

Sus propias
notas:

Módulo 5.2 Accidentes y enfermedades repentinas



Objetivos y resultados de aprendizaje Explicar los procesos necesarios para los accidentes y las enfermedades repentinas en un entorno de atención social y de salud para las personas mayores.

Describir los accidentes comunes y las enfermedades repentinas que pueden ocurrir en un entorno de atención social y de salud para adulto.

Explicar las acciones clave después de un accidente o enfermedad repentina en un entorno de atención social y de salud para adultos.



Duración sugerida 1 hora

Número de participantes Hasta 20



Materiales necesarios Computadora y proyector, Microsoft PowerPoint, rotafolio y papel, marcadores, plantillas de evaluación de riesgos

Competencias

- muestra responsabilidad si ocurre un accidente o una enfermedad repentina

Conocimiento

- sabe de la existencia de los accidentes comunes y las enfermedades repentinas que pueden ocurrir en el cuidado a personas mayores
- entiende qué acciones deben tomarse en caso de que ocurra un accidente o una enfermedad repentina
- es capaz de explicar los procedimientos clave necesarios después de accidentes y enfermedades repentinas en un entorno de atención para adultos

Habilidades

- puede seguir el procedimiento correcto en caso de que ocurra un accidente o una enfermedad repentina
- es capaz de completar un informe de accidentes / enfermedades

Pautas para la evaluación Discusión verbal; Presentación de Powerpoint. Coloque los objetivos de aprendizaje SMART en la pared para que el grupo pueda consultarlos durante la sesión para mantener el enfoque (escritos previamente en papel de rotafolio).



Palabras clave Accidentes, enfermedades repentinas, procedimientos

Referencias Legislación clave relevante para el país y el entorno
Política clave relevante para cada entorno
Regulador relevante de la fuerza laboral

Descripción de la actividad 5.2



Introducción En pequeños grupos de cuatro personas, investigue ejemplos recientes de accidentes y enfermedades repentinas en la atención médica y social de un adulto. Escriba ejemplos en papel grande con rotafolio e informe al grupo.

Tutor para facilitar la discusión en grupo y consolidar el aprendizaje mediante el folleto de resumen.

Respuestas clave Tutor para presentar una breve presentación de PowerPoint que describa las respuestas clave necesarias después de un accidente / enfermedad repentina en un entorno de atención social y de salud para adultos. Debe destacarse la importancia de mantener registros precisos.

Escenarios de casos En pequeños grupos de cuatro personas, a los participantes se les presentarán escenarios de casos que detallan una variedad de accidentes / enfermedades en un entorno de atención social y de salud para personas mayores. Se debe indicar a cada grupo que describa las respuestas requeridas y complete un formulario de informe de accidentes / enfermedades proporcionado por el tutor.

Discusiones y resumen Cada grupo debe discutir los hallazgos y presentar formularios de informes completos a todo el alumnado. Tutor para resumir el aprendizaje clave y verificar el aprendizaje a través de preguntas.

Sus propias
notas:

Módulo 5.3 Los procedimientos de seguridad ambiental en el entorno de cuidado de las personas

Objetivos y resultados de aprendizaje Describir los procedimientos clave de seguridad ambiental dentro del entorno de atención de adultos



Enumere los posibles riesgos ambientales para un entorno de atención social y de salud para adultos

Explicar los procedimientos de seguridad ambiental requeridos dentro de un entorno de atención de adultos para los riesgos identificados

Duración sugerida 1 hora



Número de participantes Hasta 20

Materiales necesarios Computadora y proyector, Microsoft PowerPoint, rotafolio y papel, marcadores, plantillas de evaluación de riesgos, imágenes, estudios de casos





Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • sigue instrucciones claras y acordadas del personal médico o del empleador sobre el manejo de la medicación • Puede identificar posibles riesgos dentro de un entorno de atención para adultos.
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • puede explicar las formas de trabajar para reducir la propagación de la infección • puede explicar de qué manera se debe mover y manejar el equipo y otros objetos de manera segura • sabe cómo manejar sustancias peligrosas • puede explicar formas básicas de los procedimientos relacionados con el manejo de medicamentos • puede explicar de qué manera los alimentos deben manipularse y almacenarse de manera segura
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • puede seguir las reglas de higiene para prevenir la infección (lavarse las manos, usar guantes, etc.) • puede aplicar principios y procedimientos para un movimiento y manejo seguros • puede almacenar, usar y desechar de manera segura las sustancias peligrosas que se pueden encontrar en un entorno de cuidado • puede seguir los procedimientos clave acordados para el manejo de medicamentos • es capaz de manipular, almacenar y eliminar los alimentos de manera segura e higiénica.
Pautas para Evaluación	<p>Discusión verbal; Presentación de Powerpoint.</p> <p>Coloque los objetivos de aprendizaje SMART en la pared para que el grupo pueda consultarlos durante la sesión para mantener el enfoque (escritos previamente en papel de rotafolio).</p>
Palabras clave	Riesgos ambientales, procedimientos de seguridad
Referencias	<p>Legislación clave relevante para el país y el entorno</p> <p>Política clave relevante para cada entorno</p> <p>Regulador relevante de la fuerza laboral</p>

Descripción de la actividad 5.3

Riesgos ambientales En pequeños grupos de cuatro personas, se les presentará una variedad de imágenes que muestren los riesgos ambientales. Cada grupo debe hacer una lista de los riesgos que ve y comentar al grupo.

Tutor, para presentar un video corto que detalla los riesgos ambientales que podrían ocurrir en un entorno de cuidado de adultos.

Estudios de casos En pequeños grupos de cuatro personas se les proporcionará una variedad de estudios de casos que detallan informes ambientales sobre entornos de cuidado de adultos. Grupos para identificar cada riesgo ambiental reportado y delinear procedimientos para asegurar buenas prácticas.

Sus propias
notas:

Módulo 5.4 Perspectiva cultural sobre la salud y la seguridad



Nombre de la actividad Desarrollar un "código de conducta" que considere las expectativas y las regulaciones nacionales sobre la salud y seguridad



objetivos aprendizaje Combinando las expectativas individuales del cliente y los trabajadores del cuidado con las regulaciones nacionales en materia de salud y seguridad



Duración sugerida 3 horas incluyendo discusiones en grupos pequeños y plenario

Núm. de participantes Hasta 20

Materiales necesarios 4-5 salas para discusiones en grupos pequeños, rotafolios y papel, marcadores



Competencias

- es capaz de reconocer y comportarse de acuerdo con las normas y expectativas de salud y seguridad del cliente.

Conocimiento

- conoce las diferencias culturales entre el contexto cultural del cliente y la propia perspectiva

Habilidades

- aclara las preguntas según las normas de salud y seguridad si no son similares a su contexto familiar

- Se adapta a las pautas de salud y seguridad en la cultura del país de acogida

Palabras clave Salud y seguridad, Código de conducta



Descripción de la actividad 5.3

Discusiones de casos En pequeños grupos de hasta cuatro personas, los participantes intercambian sus experiencias y conocimientos, sobre los siguientes temas, incluidas sus propias ideas, miedos e incertidumbres. Sobre la base de 1-3 discusiones de casos, definen opciones concretas de acción.

Los resultados de los pequeños grupos se presentan y debaten en el plenario. Posteriormente, se desarrollan pautas para el abordaje de la salud y seguridad, las cuales se basan en los siguientes tres puntos:

- Cómo aclarar sus propias expectativas y las expectativas de los clientes
- Cómo desarrollar un “código de conducta” considerando las expectativas así como las regulaciones nacionales sobre salud y seguridad

**Sus propias
notas:**

Mensajes clave para llevar



- una copia de los procedimientos nacionales de salud y seguridad, que utilizan imágenes y un lenguaje sencillo.

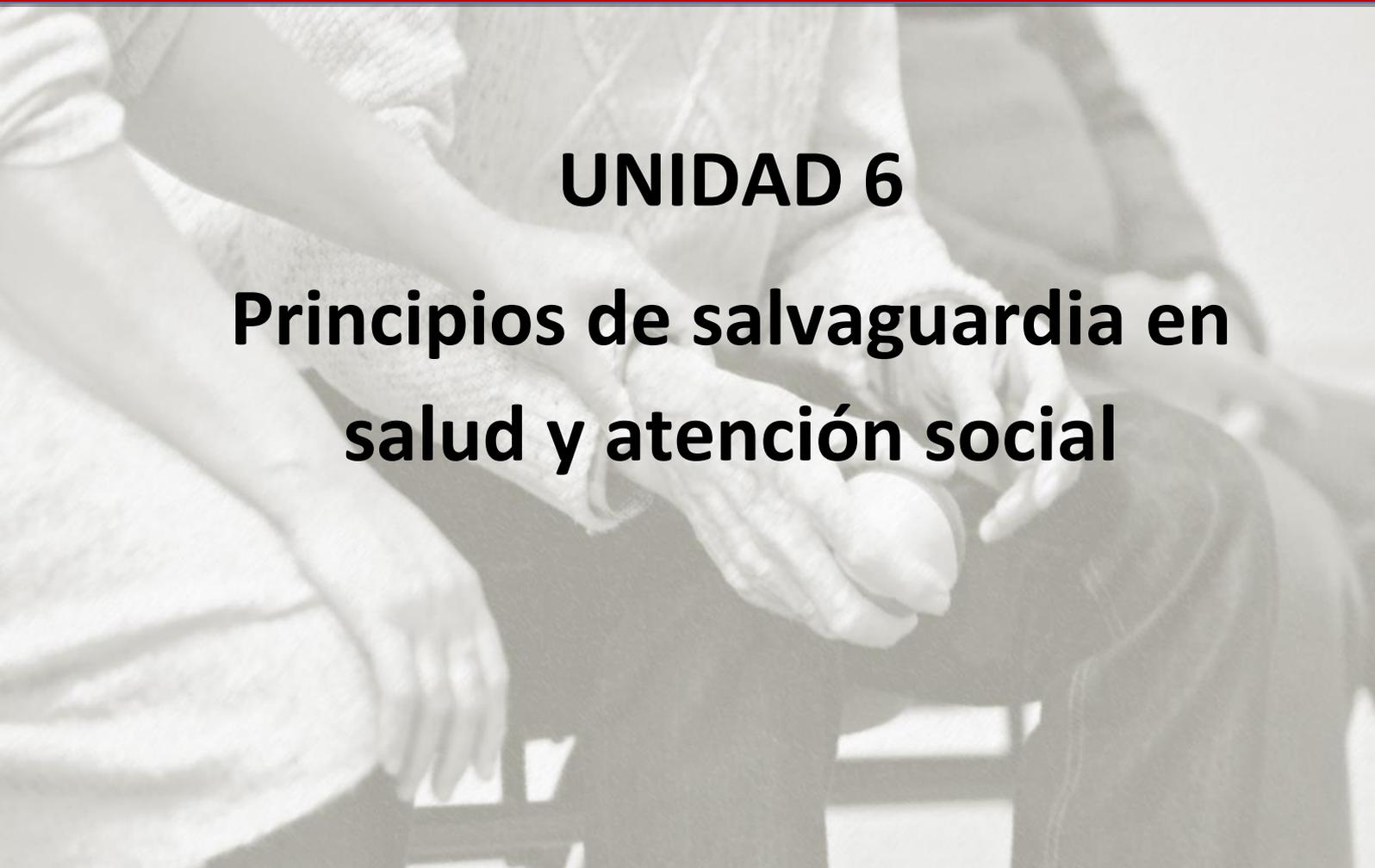
Recuerde: un/a cuidador/a siempre debe medir el riesgo y tomar las respuestas adecuadas al desempeñar sus funciones y responsabilidades.

Lo que hago

- Me aseguro que entiendo la legislación clave relativa a la salud y la seguridad de donde estoy trabajando
- Me aseguro que evalúo todos los riesgos y que respondo apropiadamente
- Sigo todos los procedimientos en relación a la salud y la seguridad en mi lugar de trabajo

Lo que no hago

- No supongo que la legislación en materia de salud y seguridad es la misma en todos los países
- No me sobrepasaría en el alcance de mi función como cuidador/a y no trataría un riesgo grave por mi cuenta
- No ignoraría ningún riesgo o preocupación para la salud y la seguridad



UNIDAD 6

Principios de salvaguardia en salud y atención social

Unidad 6

Principios de salvaguardia en salud y atención social

Salvaguardia La salvaguardia es un componente clave en el sector de la asistencia sanitaria y social. El conocimiento y la comprensión de la protección y el marco legislativo son fundamentales para la práctica segura.

Los objetivos de la protección son prevenir daños y reducir el riesgo de abuso o negligencia de los adultos con necesidades de atención y apoyo.

Sesgo cultural Las cuidadoras migrantes provienen de diferentes países, donde los procedimientos y las políticas de protección pueden diferir. Es importante considerarlo tanto desde la perspectiva del trabajador migrante como del usuario del servicio.

Módulo 6.2 Contexto nacional y local de salvaguardia y protección



Nombre de la actividad Saber reconocer y responder a los signos de abuso

Objetivos y resultados del aprendizaje Identificar la legislación nacional y local para salvaguardar y proteger
Definir el papel clave del/a cuidador/a en el contexto local y nacional



Duración sugerida 1, 5 h

Materiales necesarios ordenador y el proyector, rotafolio y papel, marcadores, PowerPoint



Conocimiento • es consciente de las políticas, agencias y sistemas locales que se relacionan con la salvaguardia y protección contra el abuso

Habilidades • es capaz de definir el papel del trabajador de cuidados en el contexto local y nacional

Directrices para la evaluación Evidencia de participación activa

Discusión verbal, preguntas y respuestas, explicación

Facilitación de la discusión de grupo

Desarrollo de estudios de caso basados en hechos reales

Palabras clave Física, emocional, sexual, explotación, financiera y negligencia



Referencias Legislación clave en cada país (p. ej. , la protección de los grupos vulnerables (NI) Order 2007)

Políticas de Protección de adultos vulnerables

Manuales de procedimientos de salvaguardia

Descripción de la actividad 6.2

Legislación nacional y local Identificación de la legislación nacional y local para salvaguardar y proteger

Divida a los participantes en pequeños grupos de no más de 4

(60 min) participantes para identificar y discutir la legislación y guías legislativas para la salvaguardia y la protección. Los participantes elaborarán una lista con viñetas de los componentes clave de la legislación y diseñarán un PowerPoint para compartir con el grupo principal. Cada presentación en PowerPoint dirigido al grupo principal y para participar en una discusión dirigida por un tutor.

Rol clave Rol clave del/a cuidador/a en el contexto local y nacional

Divida a los participantes en grupos pequeños de no más de 4

(30 min) participantes y asigne a cada grupo que elabore una lista de prácticas seguras basadas en valores centrados en la persona, participación activa y promoción de la elección y los derechos.

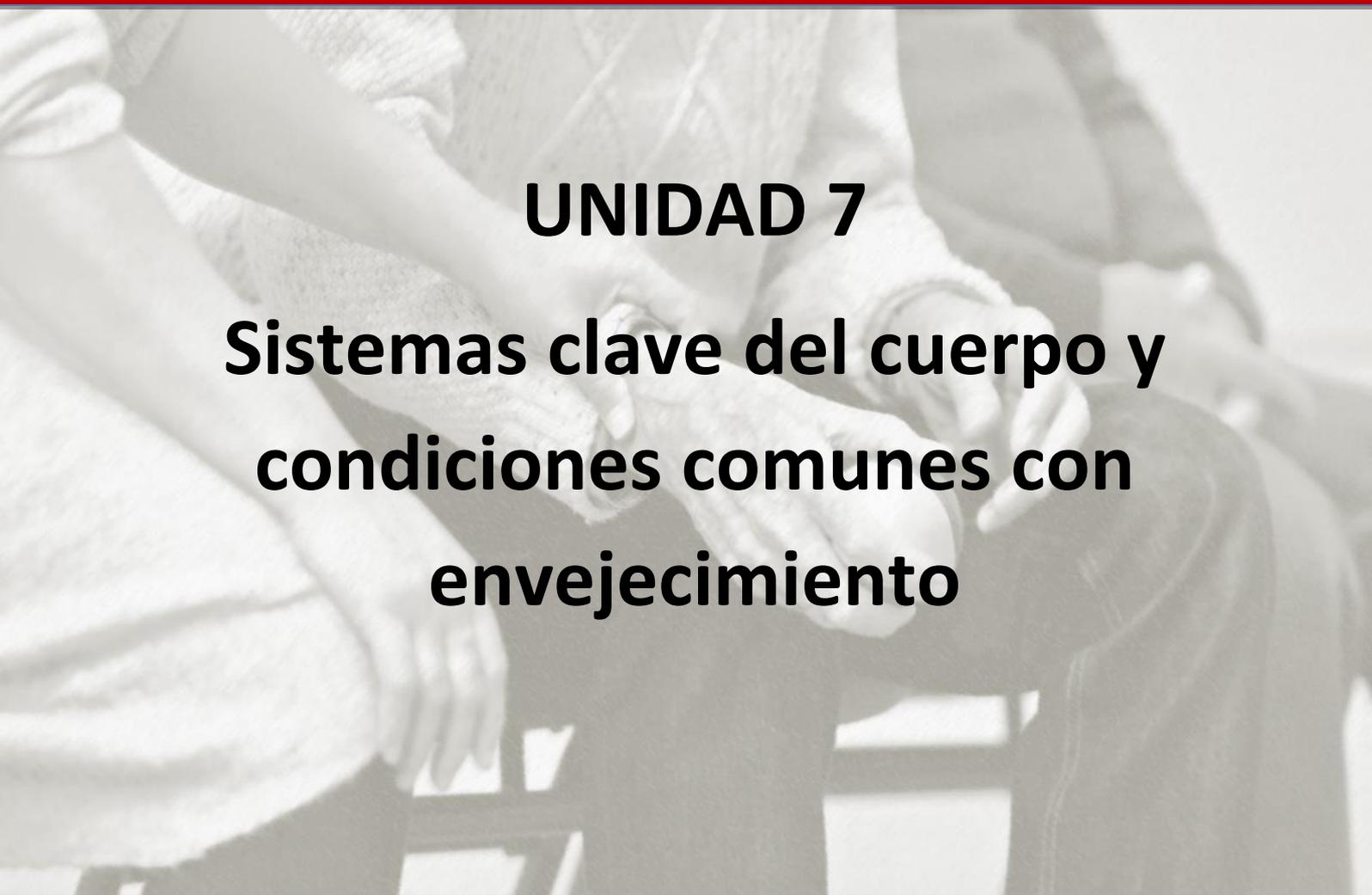
Los miembros del grupo deben clasificar las prácticas seguras en orden de importancia.

El tutor compartirá casos de alto perfil de abuso de personas mayores y les pedirá a los participantes que identifiquen la práctica segura, dónde pueden haber evitado el potencial de abuso.

Los participantes compartirán ejemplos clave de prácticas seguras y puntos clave de aprendizaje.



**Sus propias
notas:**



UNIDAD 7

**Sistemas clave del cuerpo y
condiciones comunes con
envejecimiento**

Unidad 7

Sistemas clave del cuerpo y condiciones comunes con envejecimiento

Principios de desarrollo personal y profesional

Las personas envejecen de forma distinta, algunos cambios son el resultado de procesos internos, es decir, por la edad en sí misma. Así, estos cambios, aunque no deseados, se consideran normales y se denominan, en ocasiones, envejecimiento natural. Estos cambios se producen en todo el mundo que vive hasta edades longevas, y dicha universalidad es parte de la definición de envejecimiento natural.

Sesgo cultural

El proceso de envejecimiento no es igual para todos los seres humanos ni ha sido igual en todas las épocas históricas, el concepto de vejez es relativo al tiempo, la época, el contexto, la cultura en la que uno vive y se desarrolla



Módulo 7.1 Cambios físicos y psicosociales básicos

Nombre de la actividad

DEBATE ACTIVO Y RESOLUCIÓN DE CASOS SOBRE LOS CAMBIOS DEL ENVEJECIMIENTO



Objetivos y resultados de aprendizaje

El alumnado logrará comprender cómo actúa el envejecimiento en los sistemas clave del cuerpo y las funciones normales.

- Comprender los cambios físicos clave asociados con el envejecimiento.
- Comprender los cambios psicosociales clave asociados con el envejecimiento.
- Comprender las condiciones comunes asociadas con los sistemas clave del cuerpo.

Duración sugerida

Hasta 4 hora

Número de participantes

Hasta 20

Materiales necesarios

Proyector, ordenador, video, power point, cartulinas, pinturas, fichas, papel, bolígrafos



Competencias

- Sigue instrucciones claras con respecto a la prestación de cuidados para condiciones comunes en personas mayores

Conocimientos

- es capaz de explicar los cambios físicos y psicosociales básicos asociados con el envejecimiento
- es capaz de explicar la diferencia entre una forma saludable de envejecimiento y un envejecimiento poco saludable

Habilidades

- es capaz de identificar los cambios físicos y psicosociales básicos asociados con el envejecimiento de una persona mayor
- es capaz de ajustar el cuidado para abordar una serie de cambios físicos y psicosociales que ocurren con el proceso de envejecimiento

Pautas para la evaluación

En una evaluación continua el alumnado demostrará los conocimientos adquiridos sobre el envejecimiento realizando varias tareas de síntesis, resolución de casos y debates dirigidos a interiorizar el aprendizaje individual y grupal a través de la participación



Palabras clave

Edad biológica, edad cronológica, envejecimiento activo, envejecimiento normal, envejecimiento patológico, memoria, actividad física, participación y relaciones sociales

Referencias

Libro blanco del envejecimiento activo

Autor: José María Vicente López

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/imserso-libroblancoenvejecimientoactivo-01.pdf>

Descripción de la actividad 7.1



Introducción

El envejecimiento conlleva una serie de transformaciones físicas, metabólicas, mentales y funcionales que se producen a lo largo del tiempo, y que comportan una disminución de la capacidad de adaptación a los cambios del entorno.

Además hay que añadir los cambios de los diferentes estilos de vida y de las diferentes culturas. A pesar de todos estos cambios el alumnado aprenderá a saber determinar si el envejecimiento de la persona o cliente es normal o patológico.

Uno de los retos de esta unidad es conocer las diferencias en la forma en que las sociedades del mundo cuidan a sus personas mayores y conocer el envejecimiento activo.

cambios físicos y psicosociales básicos

Se explicará al alumnado mediante power point y fichas todos los cambios biológicos estructurales y funcionales en la edad mayor. Se explicará también la relación existente entre los cambios biológicos y

psicosociales. Al finalizar, el alumnado en grupos de 4 realizará un mural donde se reflejen los cambios biológicos y cambios funcionales.

A) Mural: Cambios biológicos cambios funcionales

El grupo expondrá su mural al resto de los participantes para generar un debate dirigido donde cada participante pueda aportar su conocimiento o dar su opinión

(una)forma saludable de envejecimiento

Se explicará al alumnado lo que es un envejecimiento normal y un envejecimiento patológico para que interiorice la diferencia y pueda determinar que tipo de envejecimiento es de su cliente.

Se propondrá resolver cuatro casos en los que el alumnado a modo individual deberá decidir si los casos expuestos se corresponden a un envejecimiento normal o patológico. Se pondrá en común para invitar a la participación y al aprendizaje significativo grupal.

necesidades de cuidado

En este apartado se hablará del envejecimiento activo dando pautas para mejorar la actividad de la persona mayor tanto cognitivamente como física y socialmente.

Cada alumna/o deberá hacer una pequeña lista de actividades que puede realizar con la persona mayor: de memoria, de actividad física y de participación

Al final de la actividad se pondrán las listas en común a modo de “lluvia de ideas” que sirvan para tener recursos de cuidados generales y se abrirá debate dirigido para saber qué actividad podrían practicar las personas mayores en base a su estado general.

Reflexionar sobre la experiencia laboral

Se propondrá al alumnado que piensen de qué forma les va a ayudar lo que han aprendido sobre el envejecimiento y los tipos de envejecimiento en su experiencia laboral, y se invitará a que comenten algún problema que hayan tenido en su práctica como cuidadores de personas mayores por falta de conocimiento en el envejecimiento.

Sus propias notas:

Módulo 7.2 Proceso de Envejecimiento en diferentes contextos culturales

Nombre de la actividad ANÁLISIS DEL ENVEJECIMIENTO EN DIFERENTES CULTURAL



Objetivos y resultados de aprendizaje

El alumnado será capaz de identificar prejuicios y estereotipos que se les asigna a las personas mayores tanto en el país de acogida como en otros países.

El grupo de alumnos será capaz de reflexionar sobre los diferentes prejuicios que sufren nuestras personas mayores desarrollando el valor de la tolerancia.

Duración sugerida Hasta 2 hora



Número de participantes No más de 20

Materiales necesarios Proyector, ordenador, video, power point, cartulinas, pinturas, fichas, papel, bolígrafos

Competencias

- Refleja su propia perspectiva cultural y experiencias en comparación con los elementos culturales del cliente

Conocimiento

- es capaz de identificar prejuicios y estereotipos de envejecimiento que pueden ser diferentes en otro entorno cultural

Habilidades

- es capaz de reflexionar sobre sus propios prejuicios culturales y estereotipos contra las personas mayores
- Muestra respeto hacia la experiencia y opiniones de las personas mayores.

Palabras clave Prejuicios, estereotipos, mitos, edadismo, edad social,



Descripción de la Actividad 7.2



Introducción Las personas mayores han estado y están rodeadas de creencias, prejuicios y estereotipos acerca del envejecimiento que relacionan esta etapa con pérdidas, discapacidad funcional, enfermedades y problemas cognitivos, que muchas veces no tienen que ver con la realidad. Esto crea en la sociedad una imagen negativa de este colectivo e influye también de manera muy negativa en la vivencia psicológica que se hace del proceso de envejecimiento.

prejuicios y estereotipos Se hablará sobre los prejuicios y estereotipos que acompañaran a las personas mayores, tratando el "edadismo" como la tercera gran forma

de envejecimiento de discriminación de nuestra sociedad, tras el racismo y el sexismo

Como actividad se propondrá que cada alumna/o haga una lista de las características positivas y características negativas del envejecimiento en su país de origen.



**experimentando el
envejecimiento en otro
entorno cultural**

Se invitará a las participantes a reflexionar y debatir sobre cómo las diferentes culturas tienen sus propias creencias sobre las personas mayores. Cada participante explicará al grupo al menos una diferencia que encuentra entre la forma de envejecer en su país de origen y en el de acogida. Cuando todos los participantes hayan transmitido al grupo la diferencia encontrada, se abrirá un debate dirigido para saber qué nos ha llamado más la atención de todo lo expuesto.

Esta actividad tendrá como objetivo implementar la tolerancia como valor fundamental además de la transmisión de las diferentes cultural del grupo.

**Reflexi
onar sobre la experiencia
laboral**

Se visualizará un vídeo para invitar al alumnado a reflexionar sobre sus propios prejuicios.

A continuación se realizará una mesa redonda donde cada alumna/o pueda explicar si ha identificado algún prejuicio en su pensamiento o en su actitud

Sus propias
notas:

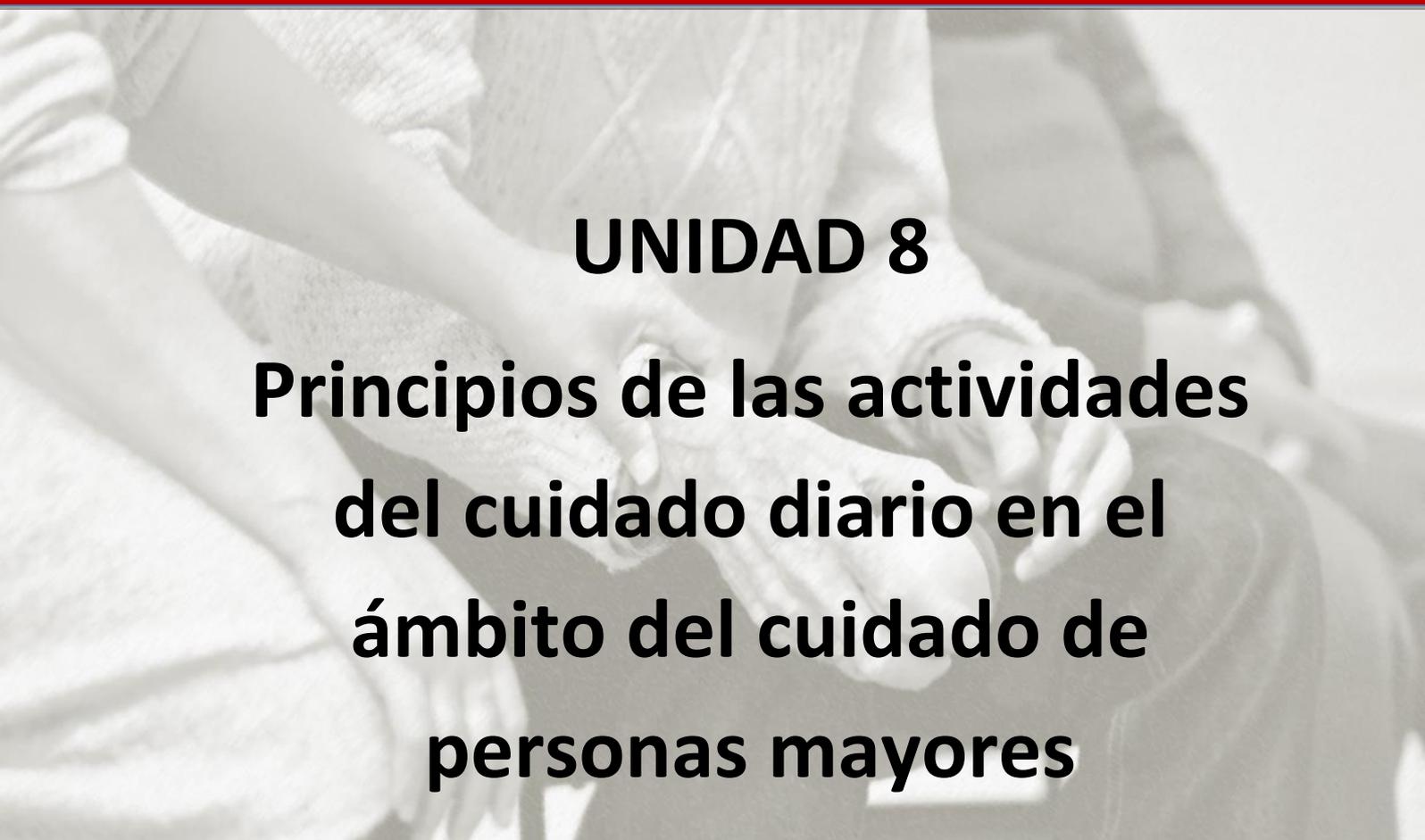
Mensajes clave para llevar



Lo que hago
- Estar abierta a que el cliente nos hable de sus dolencias o malestares
- Preguntar sobre lo que le gusta y sobre lo que no le gusta al cliente y cambiarlo según el criterio de la persona mayor
- Preguntar sobre las actividades que el cliente desea realizar
- Explicar la actividad antes de realizarla
- Acompañar en las actividades que se van a realizar
- Escuchar activamente
- Intercambiar opiniones

Lo que no hago
- No presuponer que le ocurre al cliente o qué dolencia tiene.
- No imponer sin consultar la actividad que se va a realizar
- No discriminar a la persona por su edad, sexo, raza, religión, sexualidad, estado civil, discapacidad y número de dependientes.
- No pactar las actividades de participación
- No interrumpir al cliente mientras participa en actividades o conversaciones
- No reírse cuando comete errores o se equivoca en actividades de memoria
- No criticar sus costumbres, valores, religión o gustos personales
- No aplicar prejuicios personales mientras cuidas del cliente

- No imponer nuestra cultura (religión, valores, gastronomía, política....)



UNIDAD 8

Principios de las actividades del cuidado diario en el ámbito del cuidado de personas mayores

Unidad 8

Principios de las actividades del cuidado diario en el ámbito del cuidado de personas mayores

Principios de las actividades de la vida diaria

Las actividades de la vida diaria son un conjunto de tareas o comportamientos que una persona realiza a diario y que le permiten vivir de forma autónoma, integrarse en su entorno y cumplir su rol o roles en la sociedad.

Van desde actividades más fundamentales para la supervivencia como la alimentación, hasta algunas tareas más complejas de autocuidado personal e independencia vital, como comprar, cocinar o utilizar el teléfono. Así mismo todas las actividades relacionadas con el ocio y el tiempo libre.



Sesgo cultural

Las personas migrantes que trabajan en los cuidados provienen de diferentes países, donde las actividades de la vida diaria pueden ser diferentes. Especialmente la alimentación, la higiene y el autocuidado personal a menudo se realizan de manera diferente en cada contexto sociocultural. L@s cuidador@s deben ser conscientes de estas diferencias para adaptar mejor las actividades de cuidado diario a los contextos de la persona mayor.

Módulo 8.1 El plan de atención y las actividades del cuidado diario

Nombre Actividad Asociar las actividades de la vida diaria con un plan de atención



Objetivos y Resultados de aprendizaje

Seguir correctamente el plan de cuidados individualizado y adaptar las actividades de la vida diaria.



Duración sugerida 4 horas

No de participantes Hasta 20



Materiales necesarios Computadora, proyector, folletos, papel y bolígrafos, video, orador invitado, rotafolio, ejemplos relevantes de plan de atención

Competencias

- se muestra responsabilidad tras preguntar el plan de cuidado individual de la persona que vaya a cuidar y de seguir este plan
- asume la responsabilidad de revisar, comprender y seguir periódicamente el plan de atención para cada usuario del servicio de atención individual

Conocimiento

- es capaz de explicar el uso de un plan de cuidado individual
- puede ilustrar actividades en la higiene personal de personas mayores
- puede explicar los procedimientos estándar básicos necesarios para llevar a cabo el cuidado personal de adultos de manera segura
- puede seguir y trabajar según el plan de cuidado

Habilidades

- puede apoyar al cuidado personal y la higiene personal de los adultos de manera segura



Pautas para la evaluación

En una evaluación continua los estudiantes podrán establecer las actividades de la vida diaria de un caso, que se incluirían en el plan individualizado de actividades diarias.

Otros criterios de evaluación que serán evaluados:

Finalización de la tarea establecida cumpliendo con cada resultado de aprendizaje

Demostrar participación activa

Demostrar habilidades de comunicación incluyendo el uso de terminología apropiada

Demostrar conciencia de temas interculturales

Palabras clave

Actividades de la vida diaria; Plan de cuidado; plan de atención individualizado;



Referencias

Título: Evaluación de las actividades de la vida diaria, el cuidado personal y la independencia

Autor: Mlinac, Michelle E .; Feng, Michelle C.

Publicación: Archives of Clinical Neuropsychology

Editor: Oxford University Press Fecha: 2016-08-30

<https://academic.oup.com/acn/article/31/6/506/1727834>

Salud y calidad de vida en las personas mayores

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/743587.pdf>

Plan de atención individualizada

http://www.oizpe.com/caracteristicas-oizpe-egoitza.asp?id_menu=8

Video explicativo de la higiene de la persona

<https://www.youtube.com/watch?v=mEp1J1lv2dg>

Decálogo para mejorar la seguridad de los mayores en casa

<https://www.geriatricarea.com/2016/02/23/decalogo-para-mejorar-la-seguridad-de-los-mayores-en-casa/>

Libro Blanco de la Dependencia

Autor: Instituto de Mayors y Servicios Sociales (IMSERSO) España.

Redactor: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, Instituto de Personas Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Año: 2005

Descripción de la Actividad 8.1



Introducción Explique que la mayoría de los profesionales del cuidado tienen un plan de cuidados en regla para llenar el día con actividades productivas y significativas. El cuidador debe solicitar este plan de atención, comprender las actividades y los objetivos relacionados. Utilice un ejemplo de un plan de atención para ilustrarlo.

Plan de atención Forme parejas y distribuya diferentes planes de atención (entornos de atención domiciliaria, hogares de ancianos, residencias, etc.). Pida a los participantes que identifiquen los problemas que se abordan en cada actividad. Pídeles que busquen otras actividades que aborden los mismos problemas.

Actividades diarias Las básicas de la vida diaria son actividades orientadas al cuidado del propio cuerpo. Pida a los participantes que elaboren una lista de actividades de la vida diaria que estén orientadas al cuerpo. Comparta esta lista en el plenario y luego reorganice esta lista para las tareas que podrían delegarse a otras personas. ¿Cuál de estas tareas pueden formar parte de un plan de cuidados?

Y finalmente, señale las actividades avanzadas de la vida diaria, como juegos, pasatiempos, entretenimiento.

Explique que, para una persona mayor, poder mantener las actividades de entretenimiento que siempre le gustó hacer, puede ser muy importante. En grupos, pida a los participantes que elaboren una lista con diferentes actividades de entretenimiento. Comparta esta lista y

discúptala en plenaria, probablemente esta discusión revelará diferentes gustos, hábitos e incluso prácticas culturales de los participantes.

Higiene personal Forme parejas en torno a diferentes temas relacionados con la higiene personal (por ejemplo, lavarse el cabello, cepillarse los dientes, lavar la zona íntima, etc.). Pida a los participantes que elaboren una lista de las diferentes tareas que deben realizarse en este tema. Después de esto, eche un vistazo a la lista en el plenario y discuta. Juntos, coloquen las tareas en el orden correcto. Agregue algunas recomendaciones generales como temperatura del agua, respetar hábitos, etc.

Actividad 2:

Muestre un video en el que un/a cuidador/a está realizando tareas de higiene personal. Pida a los participantes que anoten las diferentes tareas que ven y ordénelas en el orden correcto.

Seguridad en el cuidado personal

Presentar a los participantes diferentes adaptaciones sencillas que se podrían realizar para evitar accidentes en el hogar. Cada participante debe pensar en su propia casa o en la casa de una persona a la que cuida. ¿Qué aspectos se podrían cambiar? ¿Quién debería realizar estos cambios?

ACTIVIDAD DE ASOCIACIÓN: asociar las actividades de la vida diaria con un plan de cuidados

Muestre un video en el que un/a cuidador/a esté realizando tareas de la vida diaria y entregue un plan de cuidados. Pida a los participantes que asocien las actividades del video con el plan de cuidados.



Sesgo cultural

En todos los diferentes pasos relacionados con las actividades diarias y la higiene personal, observe las posibles diferencias debido a los diferentes contextos culturales, estilo de vida y nivel económico.

El tutor debe proporcionar ejemplos, discutir las diferencias culturales y pedir a un experto externo que se una a la sesión.

El plan de atención también se puede modificar con sugerencias para tales especificaciones culturales cuando corresponda. Esto se puede hacer con un ejemplo como trabajo en grupo en la capacitación y también puede ser el inicio de una discusión en pequeños grupos.

Sus propias
notas:

Módulo 8.2 La dignidad y el respeto en las actividades de cuidado diario



Nombre de la actividad DEBATE DIRIGIDO sobre la importancia de trabajar con dignidad y respeto en el cuidado de los ancianos.

Objetivos y resultados de aprendizaje El objetivo es desarrollar el conocimiento y las habilidades de los Principios de las actividades de cuidado diario priorizando el respeto y la dignidad de las personas mayores



Duración sugerida 2 horas

No de participantes Hasta 20



Materiales necesarios PowerPoint, Computadora, Proyector, Ponentes, Folletos, Papel y bolígrafos, video, orador invitado, rotafolio Las

- | | |
|---------------------|---|
| Competencias | <ul style="list-style-type: none"> muestra la responsabilidad de informar sobre las actividades en el plan de cuidado que afectan negativamente la dignidad de la persona de edad avanzada |
| Conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> puede explicar la importancia de trabajar con dignidad y respeto hacia la persona mayor |
| Habilidad | <ul style="list-style-type: none"> es capaz de llevar a cabo actividades de cuidado diario con dignidad y respeto hacia la persona mayor |

Pautas para la evaluación En una evaluación continua los participantes podrán realizar un debate sobre la dignidad y el respeto en el trabajo con personas mayores
Otros criterios de evaluación que serán evaluados:
Demostrar participación activa
Demostrar habilidades de comunicación incluyendo el uso de terminología apropiada

Palabras clave Demostrar conciencia sobre temas interculturales
Deontología profesional, principios éticos, dignidad, privacidad,
prevención de abuso,



Referencias Libro blanco del envejecimiento activo

El reto de la nueva ciudadanía. Nuevos relatos y nuevas políticas para distintas personas mayores

Dr. D. Joan Subirats Humet

Instituto de Gobierno y Políticas Públicas Universidad Autónoma de Barcelona

“Trayecto formativo: Cuidado y atención de personas mayores”, Organización Internacional del Trabajo 2015

Moya BA, Barbero GJ. “Malos tratos a personas mayores: Guía de actuación” Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Madrid 2005.

Descripción de la Actividad 8.2



Introducción Dar un "buen trato" es un indicador clave de la calidad humana y profesional de nuestras intervenciones.

En un debate directo, cada alumno deberá participar y presentar su punto de vista sobre la importancia de los siguientes aspectos.

Dignidad en la vejez 1. Esta actividad tiene como objetivo hacer que los participantes reflexionen sobre su propia percepción de la vejez y de la persona mayor seguida de una reflexión sobre su rol como trabajador /a de cuidados. Forma parejas de los participantes.

Prepara diferentes fotos de personas mayores. Entregue estas imágenes a cada pareja y pídale que escriban una palabra que describa lo que ven. En plenaria discutir las palabras escritas e identificar las similitudes y diferencias en la percepción de la persona mayor.

Podría ser útil preparar algunas preguntas para apoyar esta reflexión, por ejemplo, ¿Qué crees que siente la persona de la foto? ¿Qué está haciendo? Describe un día de esta persona.

En el siguiente paso, pida a los participantes que imaginen cómo se imaginarían a sí mismos siendo mayores. ¿Cómo les gustaría que los trataran? ¿Qué tipo de actividades les gustaría hacer?

Termina esta actividad explicando la importancia de entender que el envejecimiento no es un proceso exclusivamente biológico, sino que

también intervienen factores sociales y culturales. Las características que una determinada sociedad o cultura asignan a la vejez afectan la forma en que los mayores atraviesan esta etapa de la vida. Si en el grupo participan personas de otros países, proponga que den ejemplos ilustrativos de percepciones o concepciones dominantes de la vejez en sus lugares de origen.

Actitud respetuosa Pida a los participantes que enumeren estas declaraciones de acuerdo con la importancia que les darían. Pida que se los explique.

- Saludar a la persona de edad avanzada
- Pregunte por los deseos e intereses de la persona
- Debemos presentarnos adecuadamente a la persona de edad avanzada
- Me presento a la persona mayor con mi nombre
- Explico a la persona mayor las actividades y el cuidado que voy a realizar
- Estoy interesado en hacer agradable nuestra convivencia con la persona mayor
- Ofrezco un ambiente de comodidad, privacidad y seguridad
- Explico todas las acciones que realizaré para su cuidado y escucho la opinión de la persona mayor, modificando lo que sea necesario por el bienestar de la persona.
- Aclaro las dudas que se me presento con el cuidado de las personas mayores con su médico o asistente social.

Pide a cada participante que elabore su propia lista que podría utilizar en el lugar de trabajo.



Sesgo Cultural Cuando hablamos de "buen trato" es relativo a personas concretas, sabiendo que cada uno tiene necesidades, pero también una cultura, un sistema de valores y una sensibilidad que lo diferencia de los demás. La percepción de la vejez puede ser muy diferente en cada sociedad y es importante reflejar nuestra propia comprensión cultural de la vejez.

Por eso tendremos que adaptar nuestro estilo de relación y comportamiento a lo que la persona establezca como deseable y exigible, para que realmente podamos brindar ese "buen trato" que se merece.

Sus propias
notas:

Módulo 8.3 Nutrición e hidratación en el cuidado de adultos

Nombre de la actividad PLAN DIARIO DE ALIMENTACIÓN E HIDRATACIÓN:
horario y menú



Objetivos y resultados de aprendizaje El objetivo es desarrollar el conocimiento y las habilidades de los principios de las actividades de cuidado diario en el cuidado de adultos aplicados a la nutrición y la hidratación



sugerido Duración 3 horas

Nº de participantes hasta 20

materiales necesarios PowerPoint, computadora, proyector, altavoces, folletos, papel y bolígrafos, video, orador invitado, flipgráfico



Competencias • muestra la responsabilidad de mantener la dieta de la persona mayor

Conocimiento • es capaz de enumerar los diferentes nutrientes y las necesidades de hidratación para una dieta saludable de las personas mayores

Habilidades • es capaz de seguir la dieta acordada de la persona mayor

Pautas para la evaluación CURSO DE IDIOMAS:

Encuentra apoyo lingüístico para practicar vocabulario de alimentos, dietas, formas de cocinar, Ayudas para comer etc. en el CURSO DE IDIOMAS del *Módulo 2 - Actividades en casa*

EVALUACIÓN

En una evaluación continua, los alumnos podrán planificar a crear una plan de alimentación diaria y plan de hidratación diario.

Otros criterios de evaluación que serán evaluados:

Demostrar participación activa

Demostrar habilidades de comunicación incluyendo el uso de terminología apropiada

Demostrar conciencia de temas interculturales

Palabras clave Dieta, menú, ayudas para comer, ingesta, jaleas

Descripción de la Actividad 8.3



Introducción Hacer una breve introducción explicando que muchas personas mayores necesitan una dieta, que se adapta a sus necesidades digestivas y nutricionales, se adapta al tipo de actividad que realizan y a su estado general de salud. Comenta que la nutrición influye directamente en la salud y previene numerosas enfermedades frecuentes en los ancianos.

Señalar también que, además de atender las necesidades nutricionales, es importante tener en cuenta las particularidades y costumbres en la comida, las cuales se originaron en diferencias culturales o creencias.

Explique a los participantes, que entre las tareas asignadas al cuidado del anciano, se suele pedir al cuidador que colabore, de alguna manera, en el mantenimiento de la dieta de la persona mayor, que puede ir desde la compra de alimentos, hasta su preparación y administración.

Si la expectativa es que el cuidador cocine, es importante que conozca los gustos y hábitos del anciano y la dieta a seguir.

- Pautas para cocinar** 1. Reparta una pauta con reglas importantes a seguir cuando cocine relacionadas con la higiene, por ejemplo,
- lávese bien las manos con agua y jabón antes de comenzar a cocinar
 - Mantenga las uñas cortas y limpias,
 - use una cuchara limpia para probar la preparación,
 - evite el riesgo de contaminación cruzada al utilizar siempre utensilios limpios para manipular cada producto
 - verduras deben ser cocinadas al vapor o cocidas con poca agua
 - las verduras y frutas deben lavarse antes de su uso
- Dieta y menús** 2. Explicar las pautas generales en nutrición, señalando las diferencias de nutrición para personas más jóvenes y mayores personas.
- Para exhibir, repartir diferentes menús diarios y una descripción de la dieta de la persona mayor. En grupos, los alumnos deberán comprobar si el menú corresponde a la dieta.
- Ayudas para la alimentación** 3. Repartir una lista de ayudas técnicas para la alimentación que las personas mayores pueden utilizar para facilitar y hacer más agradables las tareas implícitas en la preparación de la comida y / o en el acto de comer. También puede entregar una guía con algunas instrucciones sobre cómo crear condiciones favorables para la alimentación.
- Papel del trabajador de cuidados** 4. Discuta el papel del trabajador de cuidados con respecto a la nutrición de la persona mayor. Repartir diferentes casos a parejas en los que el cuidador tiene que resolver una situación; por ejemplo, la persona mayor no quiere comer; come muy poco; tiene dificultades para comer debido a dolores en la boca; quiere comer alimentos que no forman parte de la dieta; Pida a los participantes que presenten en plenaria sus soluciones y las debatan.
- Reflejo de la experiencia laboral** 5. Preguntar a las personas que tengan experiencia previa si recuerdan situaciones en relación con la comida que pudieran haber causado algún conflicto o desacuerdo con la persona mayor o el empleador. Sugiera que discutan cómo lo resolvieron.

Sus propias notas:



Módulo 8.4 Aspecto cultural sobre higiene y nutrición de las personas mayores

Nombre de la actividad TABLA COMPARATIVA ENTRE LAS DIFERENCIAS CULTURALES en las actividades de la vida diaria de las personas mayores entre el país de acogida y el país de origen

Objetivos y resultados de aprendizaje El objetivo es desarrollar el conocimiento y habilidades de los principios de las actividades de cuidado diario en el cuidado de adultos teniendo en cuenta y comprendiendo las diferencias culturales



Duración sugerida 1 hora

No de participantes Hasta 20



Materiales necesarios PowerPoint, computadora, proyector, oradores, folletos, papel y bolígrafos, video, orador invitado, Rotafolio

Competencias

- es capaz de adaptar el plan de cuidado con respecto a la higiene y nutrición a los hábitos culturales de la persona mayor cuando sea posible.

- es capaz de adaptar su cuidado en cuanto a higiene y nutrición a la cultura del cliente siempre que sea posible

Conocimiento

- es capaz de explicar en qué aspectos la higiene y la cocina pueden ser diferentes en otro contexto cultural

- Conocer los elementos culturales con respecto al higiene y la nutrición que son importantes para el cliente

Habilidad

- es capaz identificar hábitos culturales propios en higiene y nutrición que sean diferentes a los del cliente

- Implementa todas las actividades de higiene y nutrición de acuerdo con las normas culturales del cliente cuando sea posible

Directrices para la evaluación En una evaluación continua, los alumnos podrán identificar las diferencias entre las actividades de la vida diaria que realizan las personas mayores en el país de acogida y en el país de origen. Sin embargo, diferencias también se pueden encontrar DENTRO del país del individuo dependiendo de la educación, hábitos y rutinas familiares, clase y posición social y muchos más

Otros criterios de evaluación que serán evaluados:

Finalización exitosa de la tarea establecida cumpliendo con cada resultado de aprendizaje





Demostrar activo participación

Demostrar habilidades de comunicación, incluido el uso de terminología adecuada

Palabras clave Gastronomía, cultura alimentaria, hábitos de higiene, plan de higiene

Descripción de la actividad 8.4

Lista comparativa

Para preparar a los participantes para dicha lista, puede ser una buena tarea preparar una variedad de comidas propuestas por cuidadores y practiquen lo que puede ser diferente y lo que pueden ser solicitudes comunes en temas de hidratación y nutrición por parte de los clientes.

Las actividades como lavarse las manos pueden diferir y deben realizarse. La actividad podría implementarse como un trabajo en grupo y ser un primer punto de entrada para una discusión. La tarea también podría involucrar a cada participante para presentar un aspecto "típico" de higiene y nutrición que puede ser nuevo para los demás.

Además de seguir una dieta adecuada, el país y la provincia pueden determinar una forma de cocinar, sin olvidar tener en cuenta los gustos personales de la persona mayor.

En cuanto a las preferencias personales e individuales, también puede ser importante tomar aspectos religiosos como la preparación específica de la carne.

Mensajes clave a llevar a



Entrega a cada participante:

- una copia de un plan de atención estándar para rellenar y para su uso en el lugar de trabajo
- Una guía de cómo crear un menú semanal
- Directrices para el control de la higiene, incluso para cocinar una comida
- La lista de actitudes respetuosas recogidos por los participantes en las actividades anteriores

Lo que hago
<ul style="list-style-type: none"> • Saludo a la persona mayor amablemente
<ul style="list-style-type: none"> • Me presento adecuadamente
<ul style="list-style-type: none"> • Llamo a la persona mayor por su nombre
<ul style="list-style-type: none"> • Le explico a la persona mayor las actividades y cuidados antes de que las vaya a realizar
<ul style="list-style-type: none"> • Creo un ambiente confortable para que la convivencia sea placentera
<ul style="list-style-type: none"> • Escucho a la opinión de la persona mayor, modificando lo necesario para el bienestar de la persona.
<ul style="list-style-type: none"> • Motivo a la persona a realizar actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Consulto las dudas que surgen en el cuidado de las personas mayores con su médico, familia o asistente social
<ul style="list-style-type: none"> • Lavo verduras y frutas antes de cocinarlas o servir las
<ul style="list-style-type: none"> • Mantengo la comida correctamente
<ul style="list-style-type: none"> • Realizo los pasos de la higiene personal correctamente

Lo que no hago
<ul style="list-style-type: none"> • No descarto las opiniones y opciones de la persona
<ul style="list-style-type: none"> • No aplico prejuicios personales mientras cuido a la persona de la
<ul style="list-style-type: none"> • No hablo con nadie los aspectos personales o íntimos de la persona mayor

UNIDAD 9

Solicitar un empleo como cuidador/a

Unidad 9

Solicitar un empleo como cuidador/a

Es de suma importancia que durante la búsqueda de empleo, la persona interesada tenga la capacidad de identificar cuáles son los conocimientos y habilidades necesarios que necesita para lograr su objetivo, y finalmente, trabajar como cuidador. Además, en el caso de las personas migrantes, es muy importante que sepan cómo y dónde pueden obtener la validación y reconocimiento de las competencias que hayan adquirido en su país de origen por la vía formal y las que hayan adquirido de manera informal (por ejemplo, a través de la vida cotidiana, la experiencia laboral informal).

Por lo tanto, el formador tiene que conocer las políticas legislativas en materia de Educación del país de acogida y estar en condiciones de orientar a las personas participantes en el proceso de acceso a la información y de traducción/validación de sus conocimientos y experiencia laboral previa.



Sesgo cultural En cuanto a los prejuicios culturales que hay que abordar, lo primero y más importante es que el mismo profesorado identifique sus prejuicios, teniendo en cuenta el concepto más amplio del contexto cultural en el que se haya criado y el sentimiento de rechazo, que en muchos de los casos, se puede tener hacia contextos culturales y religiosos diferentes al propio.

Dicho esto, el formador debe tener la capacidad de describir de manera eficiente situaciones concretas sobre los estereotipos en el lugar de trabajo y explicar como la legislación protege o actúa como medida preliminar contra la exclusión de las personas en su lugar de trabajo.

Además, el formador debe tratar de evitar las tendencias a generalizar la cultura nacional. No hay hábitos culturales homogéneos, sólo aspectos que dependen de la nacionalidad. Según diversos estudios y discursos profesionales, la cultura está determinada por los antecedentes individuales, la socialización... pudiendo diferir según la situación, el contexto y la edad.

Módulo 9.1 Opciones de empleo disponibles

Nombre de la actividad **Identificación y acceso a las opciones del empleo adecuado**



Objetivos y resultados del aprendizaje

Los objetivos principales son:

- 1) comprender las opciones de empleo disponibles y adquirir más confianza para realizar su propia búsqueda de empleo
- 2) establecer criterios definidos en la búsqueda de ofertas de empleo (en línea o no)
- 3) determinar si una vacante específica es adecuada para él/ella.

Teniendo en cuenta los tres objetivos principales mencionados anteriormente, la primera actividad se centra en el desarrollo del conocimiento de las/os participantes sobre las entidades existentes con las que pueden ponerse en contacto o visitar para la búsqueda independiente de las ofertas de trabajo disponibles.



Duración sugerida 1 hora

Número de participantes Hasta el 15



Materiales necesarios PowerPoint, proyector, vídeo, papel y bolígrafos, páginas web para las políticas de empleo de personas migrantes

Competencias

- demuestra iniciativa para buscar ofertas de trabajo disponibles

Conocimiento

- capacidad para acceder a información y anuncios de empleo en el sector de la asistencia

Habilidades

- consigue identificar las ofertas de trabajo que le convienen

Directrices para la evaluación

Se pedirá a las/os participantes que soliciten empleo en diferentes plataformas.

Palabras clave

Migrantes, opciones de empleo, Ley de Derechos, solicitud de empleo



Descripción de la actividad 9.1



Introducción La actividad se presentará como grupo de discusión. Se proporcionará a los participantes información general sobre por qué es necesario tener los conocimientos adecuados y desarrollar

Reflexión sobre la experiencia laboral

habilidades para encontrar las opciones de empleo disponibles que mejor se adapten a los intereses y la experiencia laboral de cada solicitante de empleo. Durante esta presentación, cada participante tendrá que escribir 6 preguntas relacionadas tanto con los conocimientos como con las habilidades que se requieren para solicitar empleo. El siguiente paso es iniciar un debate abierto sobre las preguntas de los participantes, en el que cada uno de ellos dará sus respuestas sobre sus preguntas. Teniendo en cuenta las respuestas de cada participante, los expertos que dirigen el grupo de discusión les ayudarán a determinar las posibles empleos que les convienen y cómo pueden acceder a las opciones de trabajo disponibles.



Sesgo cultural: Las relaciones sociales que se forman en una sociedad multicultural pueden ser relaciones de cooperación o, por el contrario, relaciones de trato desigual, discriminación y prejuicios. Este fenómeno también se observa en el ámbito laboral, ya que a menudo existen diversos tipos de discriminación, como la racial, la de género, la religiosa, etc.

Sus propias
notas:

Módulo 9.2 Reconocimiento y validación

Nombre de la actividad Recoger la documentación requerida

Objetivos y resultados del aprendizaje El objetivo principal de esta actividad es cultivar la autonomía para recopilar la documentación necesaria para el proceso de reconocimiento y validación.

El objetivo inicial del formador ha de ser la explicación adecuada de los

procedimientos administrativos necesarios para que los participantes recojan, traduzcan y validen toda la documentación pertinente.

Duración sugerida 1 hora



Número de participantes Hasta el 15

Materiales necesarios Papel y bolígrafos, ordenador, Internet

Competencias

- demuestra iniciativa para recopilar la documentación necesaria para el proceso de reconocimiento y validación



Conocimiento

- Logra identificar el organismo donde validar y reconocer oficialmente sus aprendizajes adquiridos en el país de acogida y la documentación que se le exigirá.
- Puede explicar los procedimientos administrativos para acceder a acuerdos laborales legales

Habilidades

- puede ponerse en contacto con las administraciones responsables para la validación y reconocimiento de sus competencias.
- Consigue identificar las ofertas de formación que proporcionan formación oficial reconocida

Directrices para la evaluación

Los participantes deben enumerar y distinguir qué organismo/entidad es responsable de cada parte del procedimiento (traducción, validación, etc.)

Palabras clave

Migrantes, Empleo, Derechos, Aplicación

Descripción de la actividad 9.2

Introducción Los participantes se dividirán inicialmente en cuatro grupos de cuatro personas. El ejercicio se centra en las formas en las que se puede recabar información de interés a través de la búsqueda en Internet. Una vez que el formador informe a los participantes sobre el objetivo del ejercicio, procederá a dar un tema diferente a cada grupo relacionado con el reconocimiento y validación de competencias. (Por ejemplo: Dónde se traduce la documentación y qué documentos se necesitan para este procedimiento, Reglamento sobre el reconocimiento europeo de los certificados y documentos públicos, Reconocimiento de documentos públicos entre países de la UE - solicitudes). En esta fase del ejercicio, los guías deben ayudar a los participantes a entender la información que encuentran, a evaluarla y a comprender si la información que han encontrado cubre finalmente sus necesidades. En una primera etapa, los expertos guiarán a los participantes de una forma eficaz en la búsqueda de información, simplemente utilizando los operadores de búsqueda de Google - “AND / OR / NOT”, así como el uso de palabras clave, para encontrar información más precisa y específica sobre el tema que les interesa. En la segunda etapa se les presentará la plataforma de la Comisión Europea "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals" Herramienta de perfil de competencias de la UE para nacionales de terceros países

Reflexión sobre la experiencia laboral [\(https://ec.europa.eu/migrantskills/#/\)](https://ec.europa.eu/migrantskills/#/), para que puedan tratar y construir su perfil profesional de forma independiente y autónoma.



Sesgo cultural: Aunque existe un proceso formal para reconocer y validar los aprendizajes, la experiencia laboral y las competencias de un migrante, no lleva necesariamente a un reconocimiento social de su competencia y experiencia laboral. La persistencia de estereotipos y prejuicios contra los migrantes puede ser un obstáculo para el empleo. Los formadores deben ser conscientes de que los migrantes pueden haber tenido una experiencia discriminatoria al solicitar un empleo e invitar a los participantes al debate. Además, deben conocer la legislación nacional contra la discriminación. Deben ser capaces de informar sobre las estructuras de asesoramiento y apoyo en materia antidiscriminatoria.

Sus propias
notas:

Módulo 9.3 Solicitudes de empleo y entrevistas

Nombre de la actividad Solicitar activamente

Objetivos y aprendizaje El objetivo principal es formar a los participantes para que evalúen adecuadamente cualquier oferta de trabajo que se adecue a su situación legal y sus permisos. El objetivo secundario es formar a los participantes para que modifiquen/actualicen sus currículos en función de la vacante que les interese.



Duración sugerida 2 horas

Número de participantes Hasta el 15



Materiales necesarios Conocimiento básico del uso de la computadora, PowerPoint, proyector, video, orador invitado, papel y bolígrafos, rotafolio, sitios web para las políticas de empleo de los migrantes

Competencias

- puede actualizar su cartera de competencias

Conocimiento

- accede a los formularios de solicitud y utiliza una plantilla de CV para solicitar un empleo
- conoce las preguntas pertinentes que se harán en una entrevista para un trabajo de cuidados
- conoce los procedimientos de una entrevista de trabajo y sus protocolos

Habilidades

- logra rellenar los formularios de solicitud y el currículum vitae para puestos de trabajo en el sector de la asistencia a adultos y de actualizar su CV
- consigue preparar y realizar una entrevista de trabajo
- puede seguir los procedimientos y protocolos de las entrevistas de trabajo

Directrices para la evaluación

Los participantes deben ser capaces de encontrar y utilizar la plantilla de CV adecuada y ser capaces de demostrar de forma sencilla y clara sus competencias, habilidades, conocimientos adicionales y cualquier experiencia laboral relacionada con el sector del cuidado. Eso hará que el posible empleador se interese por seguir leyendo la información proporcionada.

Además, hay que lograr defender esta información con todas las

preguntas y respuestas posibles que garanticen los datos aportados , consiguiendo como resultado el éxito en la entrevista.

Palabras clave Migrantes, Empleo, Derechos, Aplicación

Descripción de la actividad 9.3

- Introducción** El formador entregará a los participantes 3 ejemplos simulados de ofertas de empleo. Después de leer y comprender la información proporcionada, se les pedirá que seleccionen el perfil adecuado y que rellenen toda la información pertinente para cada uno de los diferentes puestos de trabajo con el fin de adaptar el CV a las características solicitadas y provocar su lectura por parte del empleador. Después de esta etapa se les pedirá que realicen un simulacro de entrevista de una situación real (ya sea por un reclutador o por el formador). Una vez finalizadas las entrevistas simuladas, los participantes serán evaluados según su rendimiento general al completar el CV y realizar una entrevista. Al final de estas tareas, los expertos abordarán las dificultades y guiarán a los participantes paso a paso hacia una redacción eficaz de la propuesta, y de las respuestas inteligentes y específicas durante la entrevista.
- Reflexión sobre la experiencia laboral**
- Sesgo cultural** Cuando se trabaja con trabajadores migrantes poco cualificados, se suele dar por sentado que se marcharán a su país de origen tras ganar una determinada cantidad de dinero, independientemente del tiempo de empleo acordado en los países de destino. Se sabe que los migrantes laborales ya han tenido que pagar altos costes a las agencias por la contratación y por ciertos documentos antes de entrar en el país. En los países de destino, los posibles empleadores suelen buscar trabajadores (migrantes) altamente cualificados que permanezcan en la empresa a largo plazo.



Sus propias
notas:

Módulo 9.4 Solicitud de empleo en otro contexto cultural



Nombre de la actividad Desarrollo de habilidades interculturales

Objetivos y resultados del aprendizaje El objetivo de esta actividad de aprendizaje específica es estudiar cómo ven los empresarios las competencias interculturales en el lugar de trabajo, por qué son importantes, cómo se entiende la empleabilidad en diferentes contextos nacionales y qué diferencias existen entre los atributos de empleabilidad valorados en diferentes entornos geográficos y culturales.



Duración sugerida 1 hora

Número de participantes Hastal 10

Materiales necesarios Papel y bolígrafos

Competencias Conciencia de las normas y comportamientos individuales (culturales) en el proceso de solicitud y durante la entrevista de trabajo.

Conocimiento sabe qué expectativas tiene el cuidador en el proceso de solicitud o en la entrevista de trabajo

Habilidades adapta consecuentemente su solicitud de empleo y su comportamiento en la entrevista de trabajo

puede destacar los beneficios de su propio contexto y experiencia individual para la labor asistencial del cuidador

- Directrices para la evaluación** La capacidad de observar y comprender diferentes contextos nacionales, adaptándose a ellos y aceptando las diferencias culturales que puedan depender de la nación, la clase, el género y la edad. Estar abierto a nuevas ideas y formas de pensar.
- Palabras clave** Solicitudes de empleo, contexto cultural, competencias interculturales
- Referencias** <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/why-employers-value-intercultural-skills>

Descripción de la actividad 9.4

- Introducción** Para averiguar el valor de las competencias interculturales, se realiza un ejercicio con unos 10 participantes que pueden diferir en cuanto a género, origen social y étnico, etc. Los participantes se dividen en dos grupos. Cada grupo debe definir una característica de trabajo común en la que todos los miembros del grupo estén de acuerdo. Por ejemplo, cada uno de los dos grupos tiene diferentes intereses, objetivos, mentalidades y responsabilidades definidas por sus respectivos títulos de trabajo o similares.
- El proceso de búsqueda de una característica común del grupo (por ejemplo, el cargo) es observado por el formador y reflejado después del ejercicio: Cada participante tiene sus propios hábitos, actitudes y suposiciones. Cada participante tiene sus propios hábitos, actitudes y suposiciones, que se ponen de manifiesto al observar el proceso. Es importante que el formador esté formado en el tratamiento de los estereotipos y los prejuicios y la diversidad o, al menos, que tenga experiencia en el trabajo con personas sobre estos temas. Las observaciones espejo no deben ir acompañadas de evaluaciones negativas o insinuaciones. Para ayudar a los participantes a formular preguntas, el formador prepara algunos ejemplos de preguntas. (Por ejemplo: ¿Cuáles son los retos en su campo de trabajo? ¿Cuáles son los requisitos para realizar el trabajo? ¿Está reconocida socialmente la profesión o el ámbito de trabajo)? La razón de seleccionar participantes heterogéneos es mostrar que cada persona aporta sus propios supuestos, prejuicios y actitudes, mostrando cómo cada uno de ellos afecta a la dinámica del grupo. Al nombrar conscientemente los estereotipos en este ejercicio, es posible ilustrar cómo los empleadores ven las competencias interculturales en el lugar de trabajo, por qué estas competencias son importantes, cómo se entienden las competencias de empleabilidad en diferentes contextos culturales y las diferencias entre los atributos de las competencias de empleabilidad
- Reflexión sobre la experiencia laboral**

que se valoran en diferentes entornos geográficos y culturales (Mulholland, 2013).

Sesgo cultural No hay que ignorar los posibles retos que plantea el tratamiento de la diversidad. Por ejemplo, las barreras lingüísticas que pueden dificultar la comunicación abierta y eficaz. Otras diferencias, como los niveles de educación, los estilos de comunicación y el protocolo, etc., pueden provocar incomodidad en situaciones desconocidas, como por ejemplo, un nuevo entorno de trabajo en un país o contexto diferente.

**Sus propias
notas:**

Mensajes clave para llevar a cabo

Reparte al participante una lista con:

- enlaces a páginas web relevantes con ofertas de trabajo en el sector de la asistencia
- información de contacto con las instituciones oficiales pertinentes y/o con personas concretas que puedan proporcionar a los demandantes de empleo migrantes información actualizada sobre las ofertas de trabajo disponibles
- información de contacto con organizaciones y personas relevantes que puedan apoyar a los migrantes en su proceso de solicitud de empleo
- información práctica sobre, por ejemplo: dónde imprimir un CV, dónde hacer una foto barata pero profesional, dónde comprar carpetas, dónde utilizar un escáner, un PC, teléfonos, etc.



UNIDAD 10

Derechos y responsabilidades laborales

Unidad
10

Derechos y responsabilidades laborales

Introducción Los derechos y responsabilidades laborales son un conjunto de regulaciones y leyes que cada país debe implementar para regular la relación entre empleadores y empleados. El empleado debe conocerlos para poder reclamar sus derechos y cumplir con sus responsabilidades como trabajador.

Cada país tiene sus propias normas y leyes, pero todos los países deben tener en cuenta y respetar el mínimo de derechos y responsabilidades que indica la OIT - Organización Internacional del Trabajo (ILO).

En esta unidad se explican las normas y leyes laborales nacionales del país de acogida y el los derechos y responsabilidades laborales generales de acuerdo con la OIT.



Sesgo cultural Los trabajadores migrantes en el Cuidado a la persona provienen de diferentes países, donde las normas y leyes laborales pueden diferir de las del país de acogida. Además, incluso podrían provenir de países donde los derechos laborales no se respetan y casi no existen.

Módulo 10.1 Las responsabilidades legales y los derechos de los empleados y empleadores

Nombre de la actividad ENTENDER LOS TÉRMINOS DE EMPLEO



Objetivos y resultados de aprendizaje El objetivo principal es capacitar al trabajador migrante en los términos básicos de empleo para asegurar que él o ella puedan proteger sus propios derechos laborales y para conocer las responsabilidades que conlleva firmar un contrato laboral.



Duración sugerida 4 horas

Nº de participantes Hasta 15



Materiales necesarios Ordenador, proyector, rotafolio, papel y bolígrafos. Folletos de contratos. Ejemplos relevantes de las reglas básicas y específicas que cada país tiene en torno a los derechos y deberes laborales de cuidado.

Competencias

- pueden verificar si el trabajo cumple con las condiciones mínimas de trabajo y los derechos de los trabajadores
- en caso de una queja con el empleador, es capaz de seguir los procedimientos correctos
- es responsable de unirse a una red de colegas de autoayuda

Conocimientos

- es capaz de explicar las responsabilidades legales y los derechos de los empleados y los empleadores en su área de trabajo
- es capaz de leer un contrato de trabajo
- es capaz de encontrar información y asesoramiento sobre las responsabilidades y derechos de empleo

Habilidades

- es capaz de identificar las condiciones de trabajo en su contexto laboral que no se ajustan a los derechos y responsabilidades de un empleado o empleador
- es capaz de identificar los términos y condiciones relevantes de un contrato de trabajo
- puede leer una declaración de pago
- puede acordar y defender formas de trabajo que protegen su propia relación con el empleador

Pautas para la evaluación En una evaluación continua, el participante podrá comprender y completar los diferentes documentos (formularios) que forman parte de una relación laboral en el cuidado.

Otros criterios de evaluación:

- Demostrar participación activa.
- Demostrar habilidades de comunicación y tolerancia y respeto hacia el país de acogida.

Palabras clave Basic labour rights, carer workers specific rights and duties, carer workers collective agreements, employment contract and pay slip



Referencias Estatuto de los Trabajadores

- negociación colectiva de trabajadores de cuidado
- Formularios de contrato: Servicios públicos de empleo (PES):

Servicio Público Español de Empleo, Agencia Nacional Política
<https://ec.europa.eu/social/catlang.id=dl&d=d5d5d5 es>

Descripción de la actividad 10.1



- Introducción** El profesor debe explicar cuáles son los derechos y responsabilidades que son específicos al sector del cuidado y son de gran importancia cuando se trabaja como trabajador de cuidado a la persona. El profesor debe explicar el significado de términos específicos y resaltar aquellas entidades donde los migrantes pueden reclamar sus derechos como trabajadores de cuidado. El profesor entrega un ejemplo de un contrato de trabajo local y explica las diferentes partes de un recibo de sueldo.
- Derechos y deberes** Forme pares y entregue a cada equipo una copia del convenio colectivo del trabajador de cuidado. Solicite a los participantes que identifiquen y enumeren los derechos y deberes de este acuerdo de trabajo. Pida a cada pareja que explique a las otras parejas algunos derechos y deberes que han identificado y que consideran más importantes.
- Contrato de trabajo** Entregue a cada participante una plantilla básica de contrato de trabajo y complétala junto con los participantes. El profesor tiene que explicar el significado de las diferentes partes y términos.
- Recibos de pago** Entregue a cada participante una muestra del recibo de pago de un trabajador en el de cuidado a personas. Explíquese el significado de cada línea y cantidad de presupuesto y subraye los salarios mínimos legales que el empleador debe respetar.
- Reflexionando sobre la experiencia laboral** Pida a los participantes que han estado empleados previamente que compartan su experiencia como empleados y que expliquen cuáles fueron sus derechos y deberes. Compare estos derechos y responsabilidades con los de un trabajador de cuidado.

Sus propias
notas:

Módulo 10.2 Derechos laborales internacionales

Nombre de la actividad RECLAMACIÓN POR DERECHOS LABORALES



Objetivos y resultados del aprendizaje El objetivo principal es explicar a los migrantes los derechos y responsabilidades que tiene como trabajador incluso antes de obtener un estatus regular. El profesor explica las formas en que el trabajador migrante en el cuidado puede reclamar los derechos laborales en el país de acogida.



Duración sugerida 4 horas

Nº de participantes Hasta 20

Materiales necesarios Ordenador, proyector, rotafolio, papel y bolígrafos. Folletos de contratos. Ejemplos relevantes de las reglas básicas y específicas que cada país tiene para documentarse.



Competencias • con apoyo, puede reclamar el cumplimiento de los derechos laborales

Conocimientos • tiene conocimientos básicos sobre los derechos laborales internacionales específicos de los trabajadores domésticos

Habilidades • es capaz de identificar aspectos en condiciones de empleo que no cumplen con el requisitos de los derechos laborales internacionales

Pautas para la evaluación Realización exitosa de las tareas y participación activa en el desarrollo de las diferentes sesiones.

Otros criterios de evaluación:

Demostrar participación activa.

Demostrar habilidades de comunicación y tolerancia y respeto

hacia el país de acogida.

Palabras clave derechos mínimos, OIT, asociaciones de apoyo para migrantes irregulares, derechos laborales, sindicatos, acuerdo de conciliación, Tribunal Laboral,

Referencias EPIM Programa Europeo para la Integración y la Migración

<https://ec.europa.eu ›integración de migrantes>

asociaciones de ayuda para migrantes sin estatus regularizado: Cruz Roja, PICUM (Plataforma de Cooperación Internacional para Migrantes Indocumentados) <https://picum.org/>

Organización Internacional del Trabajo

OIT <https://www.ilo.org/global/>

ILC 2002, Trabajo decente y la economía informal, [http :
//www.ilo.org/public/english/standards](http://www.ilo.org/public/english/standards)

- Convención sobre trabajadores domésticos:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0
::NO::P12100_ILO_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Descripción de la actividad 10.2



Introducción Presente los derechos laborales que corresponden a los trabajadores de cuidado y trabajadores domésticos, incluso si están indocumentados. Señale las entidades que pueden ayudar a reclamar el cumplimiento de sus derechos laborales a nivel regional / nacional.

Derechos laborales Distribuya una lista de derechos laborales que el país garantiza para cada trabajador (legal o no). Si el país ha ratificado la convención de la OIT sobre empleados del hogar, entregue una copia y resalte los aspectos más importantes para los trabajadores migrantes en el cuidado que trabajan como cuidadores en el hogar. Invite a un experto externo de una organización de apoyo a migrantes cercana para discutir los derechos laborales básicos de cada trabajador. Los alumnos conocen el convenio colectivo de trabajadores de cuidado nacional (trabajan con ello en la Actividad 1). Solicite a los participantes que discutan este acuerdo con el experto y aclaren los derechos y responsabilidades mínimos que han garantizado a través de los derechos laborales del país y las convenciones de la OIT. .

Reclamación de derechos laborales Explique a los participantes los pasos para reclamar por incumplimiento de contrato. Enumere y detalle los diferentes servicios que ofrecen los sindicatos de cada país en esta área. Explique a los participantes cuál es el papel de un sindicato y de qué manera podrían convertirse en miembros de un sindicato. Señale el acuerdo de conciliación como un requisito previo antes de presentar un caso ante el Tribunal Laboral. Entregue diferentes reclamos por casos reales de trabajadores migrantes en el cuidado y cómo se han resuelto. Discuta sobre las posibles soluciones para evitar un juicio.

Reflexionando sobre la experiencia laboral Pregunte a los participantes que tienen experiencia laboral previa en sus países de origen sobre sus derechos laborales, los sindicatos existentes y si alguna vez han tenido que reclamar sus derechos en su país de origen o cualquier caso similar del que hayan oído hablar.

Sus propias notas:

Módulo 10.3 Aspectos nacionales en los derechos laborales de antidiscriminación



Nombre de la actividad	Cómo actuar si está discriminado
Objetivos y resultados del aprendizaje	El objetivo principal es una revisión del conjunto de derechos y deberes del país de acogida con respecto a la discriminación en el lugar de trabajo debido a la cultura, religión, raza , género, etc. Señale los aspectos positivos de la diversidad cultural en el lugar de trabajo.
Duración sugerida	2 horas
Nº de participantes	15
Materiales necesarios	Computadora, proyector, rotafolio, papel y bolígrafos. Ejemplos relevantes de las reglas básicas y específicas que cada país tiene en torno a los derechos y deberes laborales de cuidado
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Con apoyo es capaz de reclamar sus derechos que lo protegen de la discriminación de género, cultura, edad, etc.
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce sus derechos que lo protegen de la discriminación
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye a la diversidad (cultural) en el entorno laboral • Fortalece las actividades que trabajan contra la discriminación cultural, de género, edad, etc. • Refleja su propio comportamiento y es sensible y tolerante con las diferencias culturales y otras diferencias • puede cumplir con la ley nacional contra la discriminación
Pautas para la evaluación	<p>En una evaluación continua, los estudiantes podrán identificar las diferencias entre las condiciones de trabajo en el país de acogida y el país de origen.</p> <p>Otros criterios de evaluación:</p> <p>Demostrar participación activa.</p> <p>Demostrar habilidades de comunicación y tolerancia y respeto hacia el país receptor.</p>

Palabras clave	Cuidados de los derechos y deberes de los trabajadores, reclamos laborales, leyes antidiscriminatorias Cada país Regulación básica del trabajador Cada país Ley de inmigración
Referencias	Lista de procedimientos y usos de los trabajadores en el país anfitrión.

Descripción de la actividad 10.3

Introducción Presentación sobre antidiscriminación y derechos de los trabajadores, seguida de discusión en pequeños grupos y en plenaria. Información sobre sistemas de apoyo (asesoramiento contra la discriminación, sindicatos, etc.)

Un ejercicio podría ser: ¿Es esto discriminación? Para ello, se dan a los grupos ejemplos del contexto de trabajo y se ponen a debate. Alternativamente: se presentan ejemplos y los participantes se alinean de acuerdo con la pregunta "¿Es esto discriminación, sí o no?" Luego se discuten las opiniones. Los ejemplos pueden resolverse utilizando la jurisprudencia sobre ejemplos reales. Con base en estos precedentes legales, queda claro si se trata de discriminación y por qué.

Reflexionando experiencias Discusiones en grupo sobre el conocimiento individual de la lucha contra la discriminación y los derechos de los trabajadores, así como ejemplos de posibles discriminaciones experimentadas o escuchadas / vistas por los participantes

Sus notas:

Mensajes clave para llevar



Reparte a los participantes:

- Convenio colectivo del cuidador
- Lista de derechos y deberes laborales básicos en cada país
- Formulario de contrato de trabajo básico y simple
- Derecho a la no discriminación
- Una muestra de la nómina de un trabajador de cuidados

Lo que hago
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo que hacer frente al horario laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo que terminar mi jornada laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo que trabajar de acuerdo con el deber de cuidado y respetar las directrices del empleador.
<ul style="list-style-type: none"> • Debo respetar los hábitos de trabajo del país anfitrión
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo derecho a un salario justo
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo derecho al descanso y a tener un período de vacaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo derecho a reclamar cuando no se respeten mis derechos laborales