

Informe de resultados:

Las trabajadoras y trabajadores del cuidado ante la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales

Estudio para la detección de necesidades formativas

Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO de La Rioja

Noviembre 2010



I-Fundamentación	1
1.1- Antecedentes	
1.2- Principales objetivos e interrogantes del estudio	
1.3- Alcance y limitaciones del estudio	
1.4- Incidencias en la realización del trabajo de campo	
1.5- Aspectos metodológicos: fases del estudio y metodología empleada	
II- Volumen y características de las trabajadoras y trabajadores del cuidado	11
2.1- Los/as trabajadores/as del cuidado por ocupaciones y por servicios	
2.2- Perfil de las/os trabajadores/as del cuidado	
2.3- La formación general de los/as trabajadores y trabajadoras del cuidado	
2.4- Formación específica para desarrollar el puesto de trabajo según requisitos establecidos en el Acuerdo Territorial SAAD	
2.5- Otra formación de los/as trabajadores/as, relacionada con su ocupación actual	
2.6- La experiencia profesional de las trabajadoras y trabajadores del cuidado	
2.7- Conocimiento y actitud que tienen los/as trabajadores/as del cuidado ante la próxima convocatoria para el reconocimiento de las competencias profesionales	
III- Los/as trabajadores/as del cuidado con respecto a la convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales: posibilidades de éxito	26
3.1- ¿Cumplen los requisitos de acceso al procedimiento de evaluación y acreditación de competencias?	
3.2- ¿Están preinscritas/os en el procedimiento?	
3.3- ¿Cuántas unidades de competencia podrían acreditar? y ¿En qué unidades de competencia tienen más carencias?	
IV- Estimaciones en base a los resultados del estudio	37
4.1- Número de trabajadores/as que tendrán que obtener la titulación requerida en los años 2011 y 2015	
4.2- Necesidades de formación para el 2011- 2015	
4.3- Estimación sobre el número de trabajadores/as que cumplen los requisitos para acceder al procedimiento de reconocimiento de competencias	
V- Otros elementos a tener en cuenta en la formación y en el proceso de acreditación	42
5.1- Situación actual y perfil específico de las trabajadoras con acceso al procedimiento	
5.2- Principales motivaciones para seguir formándose	
5.3- Dificultades que encuentran para formarse	
5.4- Preferencias en la formación: modalidades, horarios, duración de los cursos	
VI- Algunas reflexiones	59
- Determinantes actuales en la formación de los trabajadores y trabajadoras del cuidado	
- El procedimiento de reconocimiento de las competencias como oportunidad	
- Cuestiones a tener en cuenta a la hora de programar la oferta formativa	
- Problemas que pueden presentarse en el procedimiento	
- Algunos aprendizajes extraídos de las experiencias de otras Comunidades Autónomas pioneras en el reconocimiento de competencias	

VII Anexos:

1. Cuestionario para la identificación de necesidades.
2. Cuestionario/ Guía.
3. Carta de presentación.
4. Protocolo de llamada.
5. Procedimiento para la realización del trabajo de campo.
6. Algunas notas acerca del Orienta.
7. El Orienta en imágenes.
8. Directorio de servicios y centros.

VIII. Bibliografía.

IX. Páginas Web.

• I- Fundamentación

1.1- Antecedentes

Este estudio es la continuación de la investigación llevada a cabo en el segundo semestre del 2009 por el Observatorio de las Cualificaciones- Unión Regional de CCOO de La Rioja, para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia¹.

Dicho proyecto se enmarca en la convocatoria de Acciones de acompañamiento a la formación, subvencionadas por el Servicio Riojano de Empleo y el Fondo Social Europeo, en el contexto más general del Observatorio de Cualificaciones de La Rioja, en el que están representados los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), la Federación de Empresarios y el Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

Asimismo, responde a los objetivos planteados en el Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009- 2011. Más específicamente al objetivo recogido en el Eje 1 “*Elementos del Sistema*”: “*Identificar las necesidades de formación para el mercado laboral*”

“En este sentido, la detección de necesidades comparte un triple ámbito complementario:

- *el análisis estadístico propio del observatorio ocupacional*
- *la información específica de la actividad económica del ámbito geográfico correspondiente, mediante trabajo de campo*
- *la mejora y mantenimiento cualitativo de la información obtenida, mediante la participación de las Comisiones Sectoriales”*²

La primera parte de la investigación aportaba un marco general del sector de atención a la dependencia en la Rioja, enfocado a la identificación de necesidades formativas, y ofrecía:

- Una visión acerca de los determinantes de la evolución del sector de atención a personas dependientes.
- El estado de la cuestión de la formación y cualificación en el sector, tanto a nivel nacional como en La Rioja.
- Una descripción del sector en La Rioja en cuanto a la población atendida, recursos del SAAD, personas empleadas en el sector, datos sobre contratación y sobre personas demandantes de empleo en las principales ocupaciones presentes en el sector, etc.

¹ Si se quiere consultar dicha investigación, se puede encontrar en la página Web del Gobierno de La Rioja (Departamento de Cualificaciones de La Rioja), en el enlace:

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=484188>

Una versión revisada se encuentra también publicada en Forem (Abril 2010) con el siguiente título: “Estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia”

² Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009- 2011 pag. 15 y siguientes

- Algunas conclusiones extraídas a partir de la realización del trabajo de campo para la ocupación- cualificación “auxiliar de ayuda a domicilio”

A partir de las conclusiones extraídas en esta investigación (de corte más cualitativo y exploratorio) se vio la necesidad de seguir profundizando en el mismo sector, y centrarnos en la identificación de las necesidades de formación de las trabajadoras y trabajadores de las principales ocupaciones relacionadas con las cualificaciones profesionales: “atención sociosanitaria a personas en el domicilio” y “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”.

Las razones que nos hicieron ver la pertinencia de seguir esta línea de investigación fueron:

- En primer lugar, que es un sector en expansión, y así lo indican, los datos (sobre el crecimiento de la población dependiente, la evolución positiva del empleo, el incremento de servicios...) que se aportaron en el primer informe.
- En segundo lugar, el gran reto que supone para el sector, la inminencia de los plazos (2011-2015) para el cumplimiento de los requisitos planteados en el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad del Sistema de Atención a la Dependencia.
- En tercer lugar, la proximidad de la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y por vías no formales de formación en las siguientes cualificaciones ligadas al sector: “atención sociosanitaria a personas en el domicilio”, “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”
- Por último, la desprofesionalización y la desvalorización social que sufren las ocupaciones relacionadas con estas cualificaciones: auxiliar de ayuda a domicilio, gerocultor/a y cuidador/a.

Entendemos que el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales, puede convertirse en una gran oportunidad para las trabajadoras y trabajadores de este sector, en el sentido de avanzar en la consecución de una mayor calidad en el empleo y por ende en la calidad de los servicios que prestan a las personas dependientes.

Para aprovechar al máximo esta ocasión; dicho procedimiento ha de estar acompañado por un sistema de orientación y una oferta formativa capaz de responder a las necesidades reales de las trabajadoras y trabajadores, que se plantean en el nuevo contexto.

En este sentido, resulta de interés el estudio específico del nivel de competencia que tienen las trabajadoras y trabajadores del sector y de sus necesidades formativas.

1.2- Principales objetivos e interrogantes del estudio

El objetivo principal en esta segunda parte de la investigación consiste en **evaluar las competencias de trabajadores y trabajadoras** del sector de atención a la dependencia (atención sociosanitaria a personas en el domicilio y atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales), para poder determinar las posibilidades de éxito que tendrán en el procedimiento de acreditación de la experiencia profesional.

Con los resultados se pretende **identificar las necesidades formativas** de los/as trabajadores/as del sector en función de su haber competencial.

Pretendemos tener los suficientes elementos de juicio para poder **ofertar la formación que necesitan** estos/as trabajadores/as, teniendo en cuenta su **nivel competencial**, los requisitos del Acuerdo Territorial SAAD para los años 2011 y 2015, la posibilidad de acreditar su experiencia profesional y/o formación, así como el grado de motivación que tienen estos/as trabajadores/as para continuar formándose, sus preferencias en cuanto a modalidades de formación, su perfil formativo, etc.

Principales interrogantes:

- 1- ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras a fecha actual tienen título o certificado que acredite las competencias que se les requiere en el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad del Sistema de Atención a la Dependencia (años 2011 y 2015)
- 2- Aquellas personas que no han obtenido a día de hoy los títulos requeridos, ¿qué posibilidades de éxito tendrían a la hora de acreditar su competencias en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales?
 - ¿Cumplen los requisitos de acceso al procedimiento?
 - ¿Están preinscritas/os en el procedimiento?
 - ¿Cuántas unidades de competencia podrán acreditar?
 - ¿En qué unidades de competencia tienen más carencias formativas?
- 3- Otros elementos que habría que tener en cuenta a la hora de programar la oferta formativa para estas trabajadoras y trabajadores
 - ¿Cuál es el perfil de las trabajadoras y trabajadores del sector?: edad, sexo, lugar de procedencia, localidad donde viven, tipo de contrato, jornada laboral ...
 - ¿Qué formación de base (competencias transversales) tienen?
 - ¿Cuáles son las principales dificultades que encuentran estas personas para seguir formándose?
 - ¿Qué grado de motivación tienen las trabajadoras y trabajadores de estas ocupaciones para seguir formándose?
 - ¿Qué modalidades de formación serían las más adecuadas?
 - ¿Qué dificultades añadidas pueden tener las personas que viven en el ámbito rural?
 - Perspectiva de género: análisis de los datos atendiendo la variable sexo: ¿Existen desigualdades por sexo?: la subrepresentación de los hombres en las ocupaciones que son objeto de nuestro estudio.

1.3- Alcance y limitaciones del estudio

A través de la investigación se ha podido responder a los interrogantes planteados en el anterior epígrafe.

Los resultados de este estudio creemos que son una referencia válida a tener en cuenta tanto en el diseño de la oferta formativa para las trabajadoras y trabajadores del sector, como en el

desarrollo del procedimiento de reconocimiento de competencias en las cualificaciones “*atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales*” y “*atención sociosanitaria a personas en el domicilio*”.

No obstante, podríamos haber llegado a una mayor representatividad del colectivo entrevistando a más trabajadores/as. En concreto esta y otras limitaciones, tienen que ver con las incidencias que encontramos en la realización del trabajo de campo y que detallamos en el siguiente epígrafe.

1.4- Incidencias en la realización del trabajo de campo

En el transcurso de la realización del trabajo de campo se encontraron principalmente los siguientes obstáculos:

- En primer lugar, seguimos sin poder determinar con exactitud el número de trabajadoras y trabajadores que desarrollan su actividad en los Servicios de atención a personas dependientes, y por lo tanto tampoco podemos saber con precisión el grado de aproximación de nuestra muestra con respecto al universo, es decir su representatividad.
- En segundo lugar, no se llegó a entrevistar al número total de trabajadoras que creíamos conveniente para llegar a una muestra representativa, porque hubo que paralizar una semana el estudio. Esto hizo que el número de personas a entrevistar disminuyera de 189 a 157³.
- En tercer lugar, la herramienta orientaco, que ha sido nuestro instrumento a la hora de realizar el contraste de competencias a las trabajadoras y trabajadores del sector, se creó para que fuera una autoevaluación, es decir que fueran las propias interesadas e interesados los/as que la utilizaran individualmente.

El “orienta” además de evaluar competencias, también pretendía motivar a las trabajadoras y trabajadores del sector, en el intento de obtener una acreditación para avalar su experiencia y conocimiento.

En este sentido hemos observado que los resultados están sobredimensionados, es decir que tienden a puntuar, quizás “por encima” las competencias de las/os trabajadoras/as. Esta cuestión creemos que ha de tenerse en cuenta, si bien no invalida, a nuestro entender, la herramienta.

³ En concreto, una representante de UGT pidió al Servicio Riojano de Empleo, que se paralizara el trabajo de campo porque tenían dudas acerca del cumplimiento de la legislación sobre protección de datos y sobre el procedimiento seguido en la realización del trabajo de campo, la selección de los participantes, etc.

Aunque dichas dudas quedaron totalmente despejadas en la reunión mantenida con los/as representantes de dicha organización, el trabajo tuvo que ser interrumpido durante una semana.

Esta circunstancia retrasó el desarrollo de las entrevistas, de manera que no se pudo llegar a cumplir el objetivo propuesto: entrevistar a las 189 personas que formaban parte de la muestra según los parámetros que habíamos planteado en el diseño muestral.

Finalmente se han realizado 157 entrevistas de las 189 que estaban previstas (es decir, 32 menos de las planteadas en un inicio como ideal). Esto ha elevado el error muestral casi un punto (del 5% al 5,88%). Por la misma circunstancia apuntada, la afijación en función de los estratos, si bien se aproxima bastante al ideal, no ha llegado a cumplirse por completo.

- Otro inconveniente fue que las entrevistas se realizaron en el periodo de tiempo comprendido entre el 28 de junio y el 13 de agosto del 2010. Son fechas en las/os que muchas/os de las/os trabajadoras/as o bien disfrutaban de sus vacaciones, o tienen más trabajo pues han de sustituir a compañeras/os que están de vacaciones. A pesar de ello, hay que decir que la respuesta fue muy satisfactoria.

1.5- Aspectos metodológicos: Fases del estudio y metodología empleada

1ª Fase- Análisis Básico:

Mediante un cuestionario con once preguntas⁴ se recogieron los principales datos sobre formación y experiencia de las/os trabajadoras/as del cuidado a personas dependientes en La Rioja.

Este cuestionario se distribuyó entre las/os trabajadoras/es de los Servicios de atención a personas dependientes a través de las empresas del sector⁵ de la siguiente manera: Los representantes de estos Servicios, Centros y/o empresas, acudieron a una charla informativa sobre cualificaciones profesionales que desarrolló el Departamento de Cualificaciones de La Rioja el 2 de Marzo del 2010, y en ese momento se pidió su colaboración para hacerles llegar a sus trabajadores y trabajadoras este cuestionario, y una vez cumplimentado, se remitiera al Departamento de Cualificaciones.

De esta manera hemos recibido, introducido en una base de datos (SPSS) y analizado un total de **1098 cuestionarios** con información relativa a:

- Identificación- clasificación de las trabajadoras y trabajadores del sector: nombre y apellidos, DNI/NIE, sexo, domicilio, localidad, teléfono, edad, e mail...⁶
- Empleo: empresa donde trabaja, servicio donde desarrolla su actividad, ocupación actual, tipo de contrato, tipo de jornada laboral
- Formación: mayor nivel de titulación alcanzada, titulación específica que tiene para el puesto que desarrolla en la actualidad, otra formación relacionada con su ocupación actual, número de horas de estos cursos, entidad donde ha realizado dicha formación...
- Experiencia profesional: número de años de experiencia en el sector de atención a la dependencia, teniendo en cuenta las ocupaciones.
- Grado de conocimiento e interés de las/os trabajadoras/es del sector en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Representatividad de los datos obtenidos:

⁴ En el anexo del informe, se puede ver este cuestionario

⁵ Ver en el anexo de este informe, el directorio de centros, servicios y empresas tomado como universo para la elaboración del trabajo de campo

⁶ Estos datos son importantes porque abren la posibilidad a que desde el Departamento de Cualificaciones de La Rioja, se puedan hacer búsquedas concretas de datos en base a los criterios que en cada momento les resulte de interés. Por ejemplo, se podrían identificar a las personas que cumplen los requisitos para acceder al procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional, pero que no están preinscritas en dicho procedimiento, para enviarles una carta recordatoria... , o se podría realizar una prelación de las/os trabajadoras/os del sector en función de diversos criterios que pueden seguirse para convocarles a sesiones de orientación, para enviarles cartas informativas, etc.

No se disponen de datos precisos acerca de la cantidad de personas que trabajan en el sector, y por lo tanto no se puede saber con exactitud, cuál ha sido la representatividad de los datos obtenidos.

Las últimas referencias al respecto (año 2010) proporcionados por el Servicio de Autorización, Acreditación e Inspección de Centros y Servicios (Consejería de Servicios Sociales) hablan sólo de cifras relativas a las gerocultoras que trabajan en Residencias de Personas Mayores: en concreto 641.

Para hacernos una idea de la representatividad de los datos recogidos a través del cuestionario, en este estudio se han analizado 457 cuestionarios de gerocultoras, es decir el 71% de la totalidad, a tenor de las cifras aportadas por Servicios Sociales.

En cuanto a auxiliares de ayuda a domicilio (SAD), esta vez con datos del 2008 (último dato oficial disponible), la cantidad de trabajadoras ascendía a 629. Las 504 personas de las que hemos obtenido datos representarían el 80%.

Del resto de cuidadores/as, es decir, de los/as que trabajan en Centros de Día, Residencias y Centros Ocupacionales para personas con discapacidad, no tenemos datos, y por lo tanto no podemos saber la representatividad de la información obtenida a través de este cuestionario.

Otra manera de valorar dicha representatividad, es ver cuántos de los servicios/centros/empresas considerados pertenecientes a nuestro objeto de estudio, han enviado los cuestionarios cumplimentados de sus empleados y empleadas.

Desde este punto de vista, habríamos recibido información de más del 70% de las empresas/centros o servicios que existen en La Rioja.

Según estos datos, las Residencias para Personas Mayores y los Centros Ocupacionales serían los mejor representados, y los Centros de Día para Mayores los peor representados.

Tipo de Servicio donde desarrolla su actividad	Nº empresas universo	Nº empresas que han enviado cuestionarios	% de empresas participantes
Servicio de Ayuda a Domicilio	18	12	66,6
Centro de Día para mayores	19	9	47,3
Centro de día para personas con discapacidad	5	4	80
Residencia para personas mayores	30	25	83,3
Residencia para personas con discapacidad	6	4	66,6
Centro ocupacional	6	5	83,3
Total	84	59	70,2

2ª Fase- Cuestionario específico para la identificación de necesidades de formación:

Aspectos metodológicos

Selección de la muestra

Tomando como base muestral los 1098 cuestionarios recibidos (análisis básico); para la realización de esta segunda fase de la investigación, se seleccionaron, en primer lugar, los casos que cumplieran los siguientes requisitos:

- Ocupados/as en alguno de los siguientes puestos: auxiliar de ayuda a domicilio, gerocultor/a, cuidador/a
- Que no tuvieran titulación específica. Es decir, que no poseyeran ninguno de los títulos señalados en el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD
- Que cumplieran con los requisitos para acceder al Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales⁷

En segundo lugar, con este nuevo universo⁸, y partiendo de un margen de error de ± 5 , un nivel de confianza del 95% ($Z=1,96$) y una varianza del universo = 0,25 (% esperado de la población $p=0,5/ q= 0,5$), hallamos un tamaño de la muestra de 189 personas, que estratificamos en función de la ocupación, repartiendo proporcionalmente la muestra total entre los diversos estratos u ocupaciones (afijación proporcional)⁹

La selección de la muestra se realizó aleatoriamente, mediante una función específica del paquete estadístico SPSS 15.0 para Windows.

Para cada elemento de la muestra se seleccionaron tres posibles sustituciones, por si no fuera posible entrevistar al titular.

Finalmente, el 72,6% de las personas entrevistadas fueron titulares de la muestra. Sólo hubo que sustituir a los titulares en el 27,4% de los casos.

Teniendo en cuenta que el trabajo de campo se desarrolló en verano, estas cifras demuestran el gran interés por participar en el estudio por parte de las personas seleccionadas. Dicho interés, posiblemente tenga que ver con la necesidad de las/os trabajadoras/es del sector, por ser informadas u orientadas, especialmente cuando están tan cerca los plazos en los que se les exige tener una titulación específica, así como las expectativas que ha despertado la posibilidad de ser

7 Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieren acreditar:

- En el caso de experiencia profesional: Para las unidades de competencia de niveles II y III: al menos 3 años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas en total.
- En el caso de formación, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria:- Para las unidades de competencia de niveles II y III: al menos 300 horas.

8 trabajadores y trabajadoras del sector que no tienen titulación específica para desempeñar el puesto de trabajo pero que cumplen con los requisitos para formar parte del procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional (tomando los años de experiencia profesional específica en la ocupación y no en el sector al completo: 373 casos: 207 auxiliares de ayuda a domicilio, 14 cuidadores/as y 153 gerocultoras

⁹ El tamaño de la muestra seleccionada para cada estrato es proporcional al número de individuos de que esta compuesto cada estrato

$Ne = n * Ne / Nt$; donde ne = tamaño de la muestra para cada estrato; n = tamaño de la muestra total; Ne = tamaño de cada estrato; Nt = tamaño de la población o universo.

105 auxiliares de ayuda a domicilio// 77 gerocultores/as// 7 cuidadores/as

evaluado y acreditar las competencias adquiridas mediante la experiencia profesional y vías no formales de formación.

Finalmente se han realizado 157 entrevistas:

- 85 a auxiliares de ayuda a domicilio → 54%
- 65 a gerocultores/as → 41,4%
- 7 cuidadores/as → 4,5%

Técnicas empleadas

En esta investigación se ha utilizado principalmente la entrevista estandarizada. La ventaja de los cuestionarios es que proporcionan una gran cantidad de datos ajustados a las variables que se pretenden estudiar en la investigación.

El trabajo de campo se desarrolló en el periodo comprendido entre el 28 de junio al 13 de agosto del 2010.

En total fueron siete semanas de trabajo, una de las cuales se dedicó a pasar la fase de pretest, y formar el equipo de trabajo.

Para la realización del trabajo de campo se contrataron dos personas además de la que ya estaba desarrollando el proyecto desde su inicio (una socióloga a tiempo completo):

- una administrativa a media jornada, encargándose del envío de cartas, el establecimiento de los contactos telefónicos para citar a las personas que formaban parte de la muestra, y también de la depuración e introducción de los datos de los cuestionarios en la base de datos de SPSS.
- una orientadora laboral contratada durante cuatro semanas como entrevistadora a tiempo completo, que junto con la socióloga, efectuaron las entrevistas en su totalidad.

El pretest

El objetivo del pretest es mejorar los cuestionarios ajustándolos a la realidad sobre la que posteriormente se aplican, y a la vez detectar posibles problemas en el desarrollo del trabajo de campo: reticencias de las personas entrevistadas, tiempo en el que se desarrolla la entrevista, deficiencias en la redacción u orden de las preguntas dentro del cuestionario...

El cuestionario se probó con 10 trabajadoras del sector, antes de pasarlo a la muestra seleccionada.

En la fase del pretest se encontraron preguntas innecesarias o que no “funcionaban” bien, y el cuestionario fue perfeccionándose hasta llegar a la versión que se ha administrado finalmente.

El cuestionario

La mayoría de las preguntas del cuestionario como se ha dicho anteriormente, son cerradas (de respuesta única o múltiple según los casos) y para algunos temas, difíciles de categorizar a priori, se han empleado preguntas abiertas.

El cuestionario¹⁰ se compone principalmente de tres partes, de tal manera que:

- 1- En primer lugar, se comprobaban los datos aportados en el primer cuestionario
- 2- En segundo lugar, se valoraba el grado de competencia con respecto a la cualificación propia de su ocupación, mediante la aplicación de la herramienta informática “orienta”. Dicha aplicación está compuesta por unas 40 preguntas tipo test (la mitad de ellas sobre la actividad laboral y la otra mitad sobre conocimientos específicos). Una vez que se termina el cuestionario, el ordenador hace sus cálculos y ofrece unos resultados indicando si se cumple lo que ha marcado como estándar el INCUAL para cada cualificación y en qué grado se consigue¹¹
- 3- En tercer lugar, se planteaban algunas preguntas sobre las motivaciones y preferencias que tienen las personas entrevistadas para formarse.

Tanto al inicio como al final de la entrevista, se empleaba un tiempo para explicar en qué consistía el cuestionario, e informar sobre aquellos aspectos que tienen que ver con la cualificación profesional y el procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional, además de entregar información diversa en función de las necesidades de cada persona:

DOCUMENTACIÓN ENTREGADA SEGÚN NECESIDADES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Descripción de la cualificación: unidades de competencia y realizaciones profesionales
Modelo de preinscripción para acceder al procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional
Resultado del contraste de competencias- Orienta CCOO
Modelo e instrucciones para cumplimentar el Currículum Vitae Europass
Modelo autoevaluación INCUAL
Indicaciones para hacer la autoevaluación Orienta en casa
Guía del Candidato Incual
Folleto informativo sobre los PIF (Permisos Individuales de Formación)
Folleto informativo sobre Certificados de Profesionalidad
Información sobre oferta formativa/ cursos

- 4- Por último, hay algunas preguntas a cumplimentar por la entrevistadora: sobre como se ha desarrollado la entrevista, el nivel de dominio del castellano (para las trabajadoras extranjeras), la duración de la entrevista, etc. (datos en la mayor parte de los casos de control instrumental)

El tiempo empleado en la realización de la entrevista completa, como media, ha sido de casi una hora (55,3 minutos)¹². De ese tiempo, 29 minutos se han empleado (también como media)¹³ en la realización del contraste de competencias (por medio de la herramienta informática orienta-cco).

¹⁰ El cuestionario, además del procedimiento a seguir en la realización del trabajo de campo, y otros protocolos utilizados, se encuentran en el anexo del informe.

¹¹ Algunas notas aclaratorias sobre dicha herramienta, así como las imágenes de las principales pantallas, los resultados que ofrece, etc. se pueden encontrar en el anexo de este informe.

¹² El mayor tiempo empleado fue 95 minutos y el menor 30.

¹³ Máximo: 60 minutos y mínimo 15 minutos

La colaboración, la sinceridad de la persona entrevistada y el ambiente donde se ha desarrollado la entrevista, ha sido valorada por parte de las entrevistadoras, por encima del 80% de los casos como “buena” o “muy buena”.

No ha sido igual de buena sin embargo, la comprensión, la concentración o la agilidad de las personas a la hora de contestar a las preguntas. En este caso las entrevistadoras puntúan:

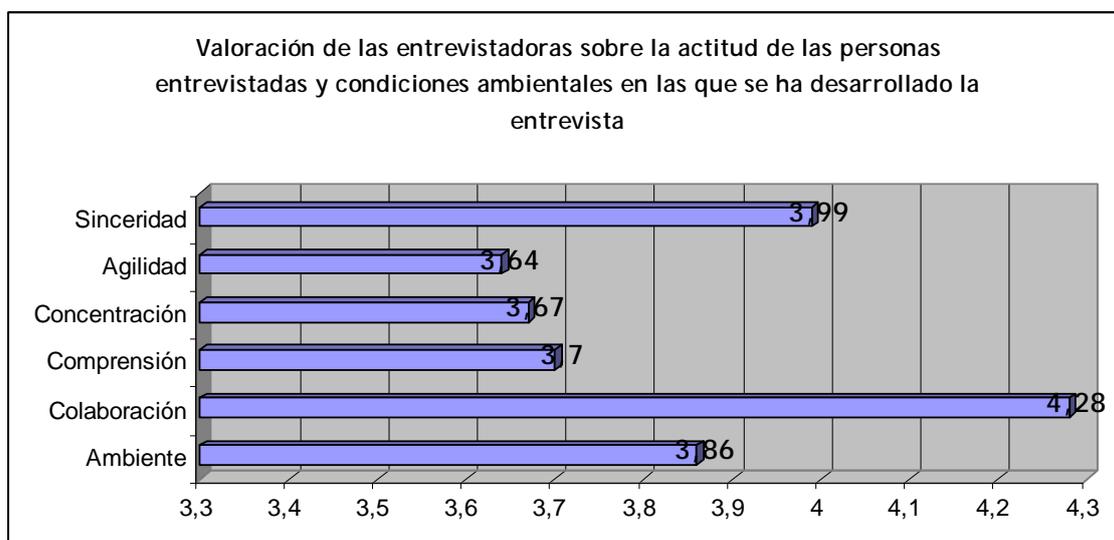
Comprensión: 35% de los casos entre “mal” o “regular”

Concentración: 38,4% de los casos entre “mal” o “regular”

Agilidad para responder a las preguntas”: 37,1% entre “mal” o “regular”

Si analizamos estos datos según las medias obtenidas para cada aspecto considerado, teniendo en cuenta que el 1 significa “muy mal” y el 5 equivale a “muy bien”, estos son los resultados:

Valoración de las entrevistadoras sobre la actitud de las personas entrevistadas y condiciones ambientales en las que se ha desarrollado la entrevista	Media
Ambiente	3,86
Colaboración	4,28
Comprensión	3,7
Concentración	3,67
Agilidad	3,64
Sinceridad	3,99



Tratamiento de los datos

Tanto el tratamiento, como el análisis de los datos se han realizado con la ayuda del paquete estadístico SPSS versión 15.0 para Windows.

• II- Volumen y características de las trabajadoras y trabajadores del cuidado

Antes que nada, sería conveniente explicar de quienes hablamos cuando mencionamos a los/as trabajadores/as del cuidado, dentro del contexto más general de los/as trabajadores/as del sector de atención a la dependencia.

Cuando hablamos de los/as trabajadores/as del cuidado, nos referimos concretamente a las personas que desarrollan su actividad como gerocultoras, auxiliares de ayuda a domicilio y cuidadores/as, en los siguientes servicios:

Residencias y Centros de Día para personas mayores
Residencias, Centros de Día y Centros Ocupacionales para personas con discapacidad
Servicio de Ayuda a Domicilio

Los trabajadores y trabajadoras del sector al completo incluirían otras ocupaciones como trabajadores/as sociales, psicólogos/as, directores/as de centro, cocineros/as, fisioterapeutas, ect. y también abarcarían otros servicios, que en el Catálogo descrito en la Ley de la Dependencia están definidos como “*preventivos y rehabilitadores*”, y en los que estarían incluidos por ejemplo los Centros para la Tercera Edad.

Estos/as trabajadores/as, poco tienen que ver con nuestro objeto de estudio, que está relacionado con el sector de atención a la dependencia, pero también con las cualificaciones profesionales que próximamente podrán evaluarse y acreditarse, a través del procedimiento de reconocimiento de competencias. Tales cualificaciones son:

- *Atención sociosanitaria a personas en el domicilio*
- *Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones*

Hecha esta aclaración, hay que decir que esta segunda parte del informe se desarrolla a partir del análisis de los datos extraídos de un primer cuestionario que se distribuyó a través de los centros o servicios, entre las trabajadoras del cuidado del sector de atención a la dependencia (tal y como hemos dicho: cuidadores/as, gerocultores/as y auxiliares de ayuda a domicilio).

Después de que lo auto-cumplimentaran las/os trabajadoras/es, los cuestionarios se reenviaron al Departamento de Cualificaciones de La Rioja, y posteriormente al Observatorio de Cualificaciones (CCOO).

De esta manera se recopilaron 1098 cuestionarios.

Contando con los datos extraídos del primer cuestionario, el objetivo en este apartado del informe es ofrecer una visión general de la situación y características de las trabajadoras y trabajadores del cuidado (auxiliares de ayuda a domicilio, gerocultoras/es, cuidadores/as).

Fundamentalmente dirigiremos este capítulo a indicar cuáles son sus ocupaciones, en qué servicios desarrollan su actividad, cuál es su perfil, qué formación general y específica poseen, cuántos años de experiencia tienen en el sector, si conocen o no el procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional y si están preinscritas/os en dicho proceso.

2.1- Los/as trabajadores/as del cuidado por ocupaciones y por servicios

Ocupaciones

- Por ocupaciones el grupo más numeroso es el de los/as trabajadores/as del Servicio de Ayuda a Domicilio. En concreto, el 46% de los/as trabajadores/as del cuidado son auxiliares de ayuda a domicilio

- Los/as gerocultores/as: los/as que trabajan en Residencias de Mayores y en Centros de Día, son el segundo colectivo más numeroso. Casi el 42% tienen esta ocupación y desarrollan su actividad principalmente en Residencias para personas mayores.

- El resto, un 11% son cuidadores/as que trabajan en Residencias, Centros de Día o Centros Ocupacionales, siempre con personas con discapacidad.

Los/as cuidadores/as, además de ser el grupo más pequeño, también es el que presenta una mayor disparidad, tanto con respecto al resto de trabajadores/as de las demás ocupaciones, como entre ellos/as mismos/as.

Tal y como se verá más adelante, no sólo tienen grandes diferencias en cuanto al perfil, sino también en cuanto a su formación, el tipo de funciones que desarrollan en el puesto de trabajo, el tipo de colectivos con los que trabajan, etc.

Aún no está del todo definido el perfil ideal de estos/as trabajadores/as que trabajan con personas con discapacidad de muy distinto tipo y nivel, y que por lo general necesitan tener un perfil competencial, más educativo que asistencial, según nos lo han hecho saber varias de las informantes clave entrevistadas para este estudio.

Ocupación	Nº trabajadores/as	% Trabajadores/as
Auxiliar de ayuda a domicilio/ asistente de atención domiciliaria	504	46
Gerocultor/a de personas dependientes en instituciones sociales	457	41,7
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones sociales	119	10,9
Otros ¹⁴	18	1,5
Total	1098	100

¹⁴ Trabajadores/as con otras ocupaciones que nos enviaron el cuestionario: cocineras, fisioterapeutas...

Servicios

Los Servicios, que acaparan más personal dedicado al cuidado de personas dependientes son: en primer lugar el Servicio de Ayuda a Domicilio (casi el 46% del total) y en segundo lugar las Residencias para personas mayores (38%).

Tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla, el resto de trabajadores/as se reparte entre las Residencias para personas con discapacidad, los Centros de Día (tanto los que trabajan con personas mayores como los que trabajan con personas con discapacidad) y los Centros Ocupacionales.

Tipo de Servicio donde desarrolla su actividad	Nº trabajadores/as	% Trabajadores/as
Servicio de ayuda a domicilio	504	45,9
Centro de Día para mayores	44	4
Centro de día para personas con discapacidad	45	4,1
Residencia para personas mayores	417	38
Residencia para personas con discapacidad	46	4,2
Centro ocupacional	32	2,9
Otros	10	0,9
Total	1098	100

2.2- Perfil de los/as trabajadores/as del cuidado

Los principales rasgos que definen el perfil general de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado son:

Sexo:

Es un sector muy feminizado. En concreto, el 97,4% son mujeres, mientras que el porcentaje de hombres representa sólo el 2,6%.

La presencia más importante de hombres la encontramos en los centros ocupacionales (un 28,1% del personal dedicado al cuidado son hombres) y en los Centros de Día para Personas con Discapacidad (el 18%)

Tipo de Servicio	% mujeres	% hombres
Servicio de ayuda a domicilio	99,2	0,8
Centro de Día para mayores	97,7	2,3
Centro de día para personas con discapacidad	82,2	17,8
Residencia para personas mayores	99,3	0,7
Residencia para personas con discapacidad	93,5	6,5
Centro ocupacional	71,9	28,1

Edad

La media de edad para el conjunto de trabajadores/as está por encima de los 42 años. Las/os más jóvenes tienen 18 años y la más mayor 68.

El 26,3% tienen 50 o más años.

Por intervalos de edad, encontramos el mayor porcentaje de trabajadores/as entre los 39 y los 58 años.

Por intervalos de edad	% trabajadoras
De 18 a 28 años	10,8
De 29 a 38	24,1
De 39 a 48	34,1
De 49 a 58	25,9
De 59 a 68	3,9

Por ocupaciones, las que tienen una media de edad más alta son las/os auxiliares de ayuda a domicilio (43,17), algo más jóvenes son las/os gerocultoras/es con una media de 42,67 años y las cuidadoras y cuidadores cuya media de edad es de 37,25 años.

Procedencia geográfica

El 25,1% es de procedencia extranjera¹⁵. Según las comprobaciones que se hicieron posteriormente con la muestra seleccionada, este porcentaje podría alcanzar el 28%.

Por ocupaciones, la proporción más alta de trabajadoras de procedencia extranjera la encontramos entre las auxiliares de ayuda a domicilio donde casi el 40% habrían nacido en otros países.

Ocupación	% procedencia española	% procedencia extranjera
Auxiliar de ayuda a domicilio/ asistente de atención domiciliaria	60,5	39,5
Gerocultor/a de personas dependientes en instituciones sociales	85,3	14,7
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones sociales	91,6	8,4

Localidad de residencia

El 49,9% de las trabajadoras y trabajadores del cuidado viven en Logroño, y el 24,5% en las principales cabeceras de comarca:

- 6,5% en Calahorra
- El 6% en Arnedo
- El 3,4% en Nájera
- El 3,1 en Alfaro
- El 2,9 En Santo Domingo de La Calzada

¹⁵ Este dato se obtiene a partir del documento de identidad NIF O NIE. En el segundo cuestionario a las personas entrevistadas se les preguntó directamente por su procedencia geográfica, y con esos datos la cifra alcanza el 28%.

- El 2,6% en Haro

El resto, es decir, casi el 26%, viviría en localidades más pequeñas.

Agrupando los municipios donde viven las/os trabajadoras/es del sector, por las cabeceras de comarca a las que pertenecen, este sería el resultado:

Cabecera de comarca a la que pertenece el municipio	% personas que viven en la comarca
Logroño	59,5
Nájera	7,7
Calahorra	9
Arnedo	7,9
Haro	5,3
Alfaro	3,1
Santo Domingo	3
Cameros	0,3
Cervera	0,7
Anguiano	0,1
Albelda de Iregua	0,2
Ezcaray	1,1
Otras provincias limítrofes	2

Tipo de contrato

La mayor parte son fijas. En concreto el 77,4%.

Un 14,7% tienen un contrato eventual por obra o servicio determinado o por circunstancias de la producción, el 5,1% por interinidad o de relevo, un 0,2% un contrato para la formación y el resto, un 2,7%, otro tipo de contrato.

Por ocupaciones:

Las/os auxiliares de ayuda a domicilio son las/os que tienen un contrato fijo en mayor proporción: un 80%, frente al 73,9% de las gerocultoras y el 79% de las cuidadoras:

Ocupación	% Tipo de contrato			
	Fijo	eventual	interinidad	otros
Auxiliar de ayuda a domicilio/ asistente de atención domiciliaria	80	15,8	2,8	1,4
Gerocultor/a de personas dependientes en instituciones sociales	73,9	14,5	8	3,5
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones sociales	79	10,1	4,2	6,7

Jornada laboral

Un 70,7% trabajan a jornada completa, el 24,7 a tiempo parcial y el 2,6% los fines de semana y festivos.

La mayor parte de las/os trabajadoras/es que trabajan a tiempo parcial y en fines de semana y festivos, son auxiliares de ayuda a domicilio.

En concreto, casi el 44% de las auxiliares trabajarían a tiempo parcial y un 4,3% los fines de semana y festivos.

Ocupación	% tipo de jornada laboral			
	ordinaria	A tiempo parcial	Solo fines de semana	otros
Auxiliar de ayuda a domicilio/ asistente de atención domiciliaria	51,8	43,9	4,3	0
Gerocultor/a de personas dependientes en instituciones sociales	86,4	8,5	1,6	3,4
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones sociales	90,6	5,1	0	4,3

La media del número de horas de las/os empleadas/os que trabajan a tiempo parcial es de 25,3 horas semanales. El 12% trabajan 20 horas a la semana.

Haciendo un resumen de las principales características que definen el perfil de las/os trabajadoras del sector este sería el resultado:

- Casi el 98% son mujeres. El porcentaje mayor de hombres los encontramos en los centros ocupacionales.
- Entre el 25 y el 30% (según los datos que se manejen) son extranjeras/os. La mayor parte de las/os mismas/os, como veremos al analizar los datos del segundo cuestionario, proceden de países de habla castellana.
- Aproximadamente el 50% viven en Logroño, el 24,5% en las principales cabeceras de comarca de La Rioja y cerca del 26% en localidades más pequeñas.
- La media de edad es de 43 años, y el 23% tienen más de 50 años
- El 78% son fijas y el 15% eventuales
- Cerca del 25% tienen una jornada a tiempo parcial (principalmente las auxiliares de ayuda a domicilio)
- El 46% son auxiliares de ayuda a domicilio, casi el 42% son gerocultoras que trabajan en Residencias principalmente o en Centros de Día para la Tercera Edad. El resto, un 11%,

son cuidadoras/es que trabajan en Residencias, Centros de Día o Centros Ocupacionales para personas con discapacidad.

2.3- La formación de las trabajadoras y trabajadores del cuidado

Mayor nivel de titulación alcanzada. Formación de base

En primer lugar, habría que resaltar el hecho de casi el 12% de estas personas no tienen ninguna titulación.

Mayor nivel de titulación alcanzada	% de trabajadores/as que tienen esa titulación
Sin ninguna titulación o estudios primarios incompletos	11,7
Graduado Escolar	34,2
Graduado en Educación Secundaria (ESO)	5,5
FP Grado Medio/ FP de Primer Grado	17,7
FP Grado Superior/FP de Segundo Grado	5,5
Bachillerato	16,1
Otros estudios	9,3

Haciendo el análisis de estos datos teniendo en cuenta la ocupación, las/os auxiliares de ayuda a domicilio son los/as que tienen un menor nivel de titulación: El 14,5% no poseen ninguna titulación y casi el 60% habrían obtenido como máximo el título de graduado escolar.

El dato más destacable al examinar los datos referidos a las/os gerocultores/as sería el alto porcentaje de los que tienen un Grado Medio de FP: casi el 30%. Como veremos más adelante por lo general esta titulación concretamente es la de auxiliar de enfermería.

Otro dato destacable es el alto porcentaje de cuidadores/as que tendrían “otros estudios” o una FP de Grado Superior. Muchas de estas personas tienen una titulación que se corresponde con una diplomatura o licenciatura. Trabajo social, educación social, magisterio, educación infantil, pedagogía, psicología, etc. son las carreras universitarias que más aparecen referidas.

Ocupación	% mayor nivel de titulación alcanzada/ formación de base						
	Sin titulación	Graduado o escolar	ESO	FP Grado Medio	FP Grado Superior	Bachillerato	Otros estudios
Auxiliar ayuda a domicilio	14,4	43,6	6,0	9,4	3,6	19,9	3,2
Gerocultor/a instituciones	11	31,2	5,4	28,8	4,3	13,9	5,4
Cuidador/a instituciones	4,2	6,8	3,4	11,9	17,9	10,2	45,8

2.4- Formación específica para desarrollar el puesto de trabajo según requisitos establecidos en el Acuerdo Territorial SAAD

En cuanto a la formación específica que tienen estos/as profesionales para desarrollar su puesto de trabajo, casi el 75% no tendrían ninguna titulación específica¹⁶; es decir, a día de hoy no habrían obtenido ninguno de los títulos que se reflejan en el Acuerdo Territorial SAAD, para desempeñar las tareas de cuidado:

- Técnico en cuidados auxiliares de enfermería
- Técnico de Atención Sociosanitaria
- Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas dependientes en Instituciones Sociales
- Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio

Titulación específica que tienen para el puesto que desarrollan en la actualidad	% de trabajadores/as que tienen esa titulación
Ninguna titulación específica	64,5
PCPI auxiliar de ayuda a domicilio y residencias asistidas	3,2
Técnico Medio en atención sociosanitaria	0,6
Técnico Medio en cuidados auxiliares de enfermería	15,5
Técnico Superior en Integración Social	0,4
Certificado de Profesionalidad de Ayuda a Domicilio	6,6
Certificado de Profesionalidad atención sociosanitaria instituciones	0,3
Certificado de Profesionalidad atención sociosanitaria en el domicilio	1,8
Otra titulación	7,1

Aquellos/as que si poseen una titulación específica para desarrollar su puesto de trabajo, son en su mayoría gerocultores/as con el título de auxiliar de enfermería.

Las/os más perjudicados/as por esta situación serían las/os auxiliares de ayuda a domicilio, ya que el 83% de los/as mismos/as no tendrían la titulación requerida en el Acuerdo Territorial SAAD.

Ocupación	% titulación específica						
	Sin titulación/p cpi/ otra titulación ¹⁷	Técnico Medio en atención sociosanitaria	Técnico Medio en Cuidados auxiliares	Técnico Superior Integración Social	Certificado profesionalidad auxiliar de	CP atención sociosanitaria-	CP atención sociosanitaria-

¹⁶ Suma de las categorías: "ninguna titulación específica" + "PCPI auxiliar de ayuda a domicilio y residencias asistidas" + "otra titulación"

¹⁷ Como se puede apreciar en esta tabla, casi el 17% de los/as cuidadores/as tendrían otros estudios, como se ha dicho anteriormente en su mayoría diplomaturas y licenciaturas relacionadas con la educación, la psicología, el trabajo social...

	Sin titulación	PCPI	Otros
--	----------------	------	-------

	ria	de enfermería	ayuda a domicilio ¹⁸	domicilio	instituciones		
Auxiliar ayuda a domicilio	83	0,4	3,8	0	12,3	0,2	0,4
Gerocultor/a instituciones	63,5	0,7	29,7	0	2	0,2	3,8
Cuidador/a instituciones	80,4	1,7	13,6	2,5	0,8	0,8	0

Con estos datos, responderíamos a la primera de las preguntas que nos planteamos en esta investigación:

¿Cuántos trabajadores y trabajadoras a fecha actual tienen título o certificado que acredite las competencias que se les requiere en el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad del Sistema de Atención a la Dependencia (años 2011 y 2015)?

Teniendo en cuenta que para el año 2011 según el Acuerdo, el 35% del personal tendría que cumplir los requisitos mínimos en cuanto a formación, únicamente se cumpliría dicho Acuerdo, en el caso de los/as gerocultores/as.

Ocupación	% CUMPLEN CON LOS REQUISITOS DEL ACUERDO SAAD EN MATERIA DE FORMACIÓN MÍNIMA
Auxiliar ayuda a domicilio	17%
Gerocultor/a instituciones	36,5%
Cuidador/a instituciones	19,6%

Si analizamos esta información por Servicios,

Cumplirían los requisitos (en cuanto a formación mínima) contemplados en el Acuerdo para el año 2011, sólo los Centros de Día para personas mayores. Cerca de cumplirlo estarían las Residencias para personas mayores y los Centros de Día para Personas con Discapacidad:

Tipo de Servicio	% CUMPLEN CON LOS REQUISITOS DEL ACUERDO SAAD EN MATERIA DE FORMACIÓN MÍNIMA
Servicio de ayuda a domicilio	17

Auxiliares de ayuda a domicilio	75,2	3,2	4,6
Gerocultores/as	53	3,8	6,7
Cuidadores/as	62,7	0,8	16,9

¹⁸ El dato de las personas que decían haber obtenido el certificado de profesionalidad de auxiliar de ayuda a domicilio se pudo comprobar con la base de datos del Gobierno de La Rioja. Según estas comprobaciones, sólo un 17,6% de las personas que decían tener este certificado lo tenían realmente.

Centro de Día para mayores	80,5
Centro de día para personas con discapacidad	27,2
Residencia para personas mayores	30 ¹⁹
Residencia para personas con discapacidad	15,2
Centro ocupacional	0

En la siguiente tabla se puede ver el tipo de formación específica que tendrían los trabajadores y trabajadoras para cumplir con los requisitos del Acuerdo, por Servicios.

Como se puede apreciar, en los Centros Ocupacionales un 31,3% de los/as cuidadores/as tendrían “otra formación” de la que se requiere en el Acuerdo, por lo general diplomaturas o licenciaturas relacionadas con la educación social, el trabajo social, la pedagogía, el magisterio o la psicología...

También encontraríamos un porcentaje elevado de estas titulaciones entre los/as cuidadores/as de los Centros de Día para personas con discapacidad, en concreto el 22,7%.

Servicios	% titulación específica							
	Sin titulación/ pcpi	Técnico Medio en atención sociosanitaria	Técnico Medio en Cuidados auxiliares de enfermería	Técnico Superior Integración Social	CP auxiliar de ayuda a domicilio	CP atención sociosanitaria-domicilio	CP atención sociosanitaria-instituciones	Otras
Servicio de ayuda a domicilio	78,4	0,4	3,8	0	12,3	0,2	0,4	4,6
Centro de Día para mayores	12,2	4,9	75,6	0	0	0	0	7,3
Centro de día para personas con discapacidad	47,8	2,3	20,5	4,5	0	2,3	0	22,7
Residencia para personas mayores	60,7	0,2	25,6	0	2,2	0,2	4,2	6,9
Residencia para personas con discapacidad	78,3	2,2	8,7	4,3	0	0	0	6,5
Centro ocupacional	65,6	0	0	0	3,1	0	0	31,3

2.5- Otra formación de los/as trabajadores/as, relacionada con su ocupación actual

Tratando de averiguar si estos/as trabajadoras/os cumplen los requisitos (en cuanto a horas de formación se refiere) para acceder al procedimiento de evaluación y acreditación de

¹⁹ Según datos del Servicio de Autorización e Inspección de Servicios Sociales, esta cifra se eleva al 42%

competencias, se les preguntó a las/os encuestados/as, sobre los cursos/acciones formativas relacionadas con su ocupación actual, que habían realizado: el nombre del curso/acción formativa, el número de horas de dichas acciones formativas y la entidad que las había impartido.

La media de horas del total de cursos realizados por las trabajadoras, relacionados con su ocupación actual es de 297 horas.

Como media, cada una de las personas habría realizado 4,41 cursos. Con lo que la duración media de cada curso sería de 67 horas.

Analicemos esta información por ocupaciones:

Ocupación	Media de Número de Cursos	Media de Número de Horas
Auxiliar ayuda a domicilio	4,48	196,6
Gerocultor/a instituciones	4,08	393,36
Cuidador/a instituciones	5,78	306,17

Las/os que obtienen una media más alta en cuanto a horas de formación relacionada con la ocupación, son los/as gerocultores/as; y la media más baja, las auxiliares de ayuda a domicilio.

Los temas de los cursos, así como las entidades que ofertaban dicha formación han sido muy variados, y aunque podría hacerse un análisis pormenorizado sobre los mismos, no aportaría una información demasiado útil, dado el tema que nos ocupa. No obstante estos datos se introdujeron en la base de datos de SPSS y están disponibles por si se quisieran explotar más adelante.

También se les preguntó a los/as trabajadores/as, si en el momento actual, estaban realizando alguna acción formativa. En ese momento, casi el 17% de los/as trabajadores/as del sector estaba haciendo un curso relacionado directamente con su puesto de trabajo. La duración media de estos cursos es de 116 horas.

Por ocupaciones, los/as gerocultores/as son los que en mayor medida estaban realizando algún curso en ese momento concreto. Llama la atención la diferencia con respecto a las/os auxiliares de ayuda a domicilio: menos del 5% estaban formándose en esa misma fecha.

Ocupación	% trabajadores/as que están realizando un curso en la actualidad relacionado con su puesto de trabajo
Auxiliar ayuda a domicilio	4,8
Gerocultor/a instituciones	27,3
Cuidador/a instituciones	22,9

2.6- La experiencia profesional de las trabajadoras y trabajadores del cuidado

En cuanto a los años de experiencia profesional (relacionada con la ocupación) que tienen los/as trabajadores/as del cuidado; la media es de 74 meses, es decir algo más de 6 años²⁰.

Por ocupaciones, las gerocultoras son las que tienen como media más experiencia en el sector.

Ocupación	Media- Total años de experiencia profesional en atención a la dependencia
Auxiliar ayuda a domicilio	6 años
Gerocultor/a instituciones	7 años
Cuidador/a instituciones	5 años

Gran parte de la experiencia la han adquirido desarrollando su ocupación actual. Sin embargo, y considerando que muchas de las competencias a desarrollar en una u otra ocupación del sector, son idénticas o similares; hemos contabilizado la experiencia total en el sector, incluyendo incluso la experiencia acumulada como cuidador/a no profesional.

A continuación se puede estimar el peso que tiene la experiencia en la ocupación que desarrolla el trabajador o trabajadora en la actualidad, con respecto al total de años de experiencia que ha adquirido en los empleos relacionados con el cuidado a personas dependientes, realizados en el sector:

Ocupación	Media experiencia en su ocupación actual	Media total (en su ocupación actual+ el resto de ocupaciones relacionadas incluida la no profesional)
Auxiliar ayuda a domicilio	4,58 años	5,89 años
Gerocultor/a instituciones	5,01 años	7,05 años
Cuidador/a instituciones	2,89 años	5,31 años

La siguiente pregunta que nos hacemos, es hasta qué punto las trabajadoras y trabajadores del sector cumplen con los requisitos mínimos que garantizan el acceso al procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

El 88% de los/as trabajadores/as cumplen los requisitos; es decir, tienen: o bien 3 años (como mínimo) de experiencia profesional relacionada con las competencias que se quieren acreditar, o al menos 300 horas de formación.

El 69,7% cumpliría el requisito de horas de formación y el 64,2% el de experiencia relacionada con las competencias que se quieren acreditar.

²⁰ Para calcular el total de años de experiencia en el sector, hemos considerado la experiencia en todas las actividades relacionadas con el mismo. Es decir, sea cual sea la ocupación actual de la trabajadora o trabajador, tenemos en cuenta la experiencia que tiene bien como auxiliar de ayuda a domicilio, como gerocultora, como cuidadora e incluso como cuidadora no profesional.

Tanto por ocupaciones como por servicios, tal y como vemos en las siguientes tablas, el porcentaje de personas que cumplen los requisitos para formar parte del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias, es muy alto.

Por ocupaciones, casi el 95% en el caso de los/as gerocultores/as, el 83,8 de los/as auxiliares de ayuda a domicilio y el 80% de los/as cuidadores/as.

Ocupación	% trabajadores/as que cumple requisito horas	% trabajadores/as que cumple requisitos experiencia	% trabajadores/as que cumple uno u otro de los requisitos
Auxiliar ayuda a domicilio	54,6	64	83,8
Gerocultor/a instituciones	84,4	67,5	94,4
Cuidador/a instituciones	68,9	50	79,8

Estos datos, refuerzan la idea de que el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales, puede convertirse en una gran oportunidad para las trabajadoras y trabajadores del sector. Máxime teniendo en cuenta la cercanía de los plazos 2011-2015 para el cumplimiento de los requisitos mínimos de formación, y también habiendo advertido, como se ha avanzado anteriormente, que casi el 75% de los/as trabajadores/as del cuidado, no están cumpliendo a día de hoy dichos requisitos.

Servicios	% trabajadores/as que cumple requisito horas	% trabajadores/as que cumple requisitos experiencia	% trabajadores/as que cumple uno u otro de los requisitos
Servicio de ayuda a domicilio	54,6	64	83,8
Centro de Día para mayores	88,6	75,6	100
Centro de día para personas con discapacidad	76,2	64,4	84,1
Residencia para personas mayores	48	66,5	93,9
Residencia para personas con discapacidad	68,4	27,9	73,2
Centro ocupacional	66,7	76,7	89,3

2.7- Conocimiento y actitud que tienen los/as trabajadores/as del cuidado ante la próxima convocatoria que tiene por finalidad el reconocimiento de las competencias profesionales

Para saber el grado de conocimiento e interés que tienen los/as trabajadores/as en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, preguntamos a las personas encuestadas si estaban interesadas en participar en dicho proceso, dando las siguiente opciones de respuesta:

- “ya estoy preinscrita en dicho proceso”

- “no conozco en qué consiste dicho proceso”
- “si estaría interesado/a”
- “no estaría interesado/a”

Con opciones de respuesta, casi la mitad de los/as trabajadores/as, contestaron que ya estaban preinscritos/as, el 32,1% no estarían preinscritos/as pero estarían interesadas/os en estarlo. Por último sólo un 4,2% de los/as trabajadores/as no estarían interesadas/os en formar parte del procedimiento.

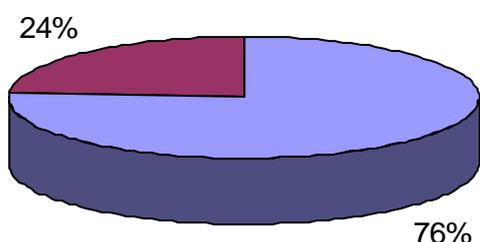
Llama la atención que haya casi un 10% de personas que no contestan a esta última pregunta y más del 6% no conoce en qué consiste este procedimiento. En total, si unimos estas dos categorías tendrían carencias de información al menos el 16% de los/as trabajadores/as.

Por último: ¿Estaría interesado/a en participar en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación?	
<i>Marca la opción que proceda</i>	<i>% de respuestas</i>
“Ya estoy preinscrita en dicho proceso”	47,4
“No conozco en qué consiste dicho proceso”	6,3
“SI estaría interesada/o”	32,1
“NO estaría interesada/o”	4,2
NS/NC	9,9

Al introducir los datos de cada cuestionario en nuestra herramienta informática (SPSS), se iba comprobando (con la Base de Datos del Departamento de Cualificaciones de La Rioja sobre preinscripciones en el procedimiento) si efectivamente las personas estaban preinscritas en el mismo. Tras hacer este contraste, la cifra de los/as que están preinscritos/as se eleva al 73%, y la de no preinscritos al 27%.

¿Están preinscritos/as en el procedimiento?

(comprobación con la base de datos del Departamento de Cualificaciones de La Rioja)



■ preinscritos ■ no preinscritos

Aunque la cifra de preinscritos/as es alta, hay que pensar que un 24% de personas quedarían al margen de lo que hemos considerado como una oportunidad para los/as trabajadores/as del sector.

A muchas de estas personas, teniendo en cuenta los datos anteriores y también tal y como pudimos comprobar con las entrevistas presenciales, les falta información.

En síntesis:

Formación de base y titulación específica:

- Cerca del 12% no tiene ninguna titulación. El 34% ha obtenido el graduado escolar y el 18% un grado medio de FP (la gran mayoría son auxiliares de enfermería que trabajan en residencias de tercera edad)
- Casi el 75% no tiene titulación específica para desarrollar su puesto de trabajo (ninguno de los títulos que se reflejan en el Acuerdo Territorial)

Por servicios:

- 30% de los/as gerocultores/as que trabajan en Residencias para Tercera Edad
- 17% de las trabajadoras del SAD
- 80% de las trabajadoras de los Centros de Día de Personas mayores
- 27% de las que trabajan en Centros de Día para personas con discapacidad
- 0% de los/as trabajadores/as de los Centros Ocupacionales
- 15% de los/as trabajadores/as de la Residencias para Personas con discapacidad

Por ocupaciones:

- El 17% de las/os auxiliares de ayuda a domicilio
- El 34,2% de las/os gerocultoras/es
- El 18% de las/os cuidadores/as (casi el 17% de las/os cuidadores/as tienen otras titulaciones (diplomaturas, licenciaturas: diplomados/as en trabajo social, educadores sociales, magisterio)

● Aunque muchos/as de estos/as trabajadores/as no tengan una titulación específica, sin embargo, acumulan una gran experiencia profesional y han realizado numerosos cursos sobre atención a personas dependientes.

● El procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales, puede convertirse en una gran oportunidad para las trabajadoras y trabajadores del sector.

● Sin embargo aún existe falta de información y orientación acerca del procedimiento, y un porcentaje considerable de personas que están interesadas en que se reconozcan sus competencias, no están preinscritas en el Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

- **III- Los/as trabajadores/as del cuidado ante la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales: posibilidades de éxito a partir de un contraste de competencias**

Hasta aquí, y basándonos en los datos obtenidos a partir del primer cuestionario, hemos visto una fotografía general del sector, detallando la información por ocupaciones o por servicios, según se viera pertinente.

Básicamente hemos podido analizar datos sobre:

- Empleo: servicio donde desarrolla su actividad, ocupación actual, tipo de contrato, tipo de jornada laboral
- Formación: mayor nivel de titulación alcanzada, titulación específica que tienen los/as trabajadores/as para el puesto que desarrolla en la actualidad, otra formación relacionada con su ocupación actual, número de horas de estos cursos
- Experiencia profesional en el cuidado de personas dependientes: número de años de experiencia en el sector de atención a la dependencia, teniendo en cuenta las ocupaciones.
- Grado de conocimiento e interés de las/os trabajadoras/es del sector en el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Y responder a estas preguntas:

- ¿Cuál es el perfil de las trabajadoras y trabajadores del sector?: edad, sexo, lugar de procedencia, localidad donde viven, tipo de contrato, jornada laboral...
- ¿Qué formación de base (competencias transversales) tienen?, ¿Cuál es la titulación específica que poseen para desarrollar su puesto de trabajo?
- ¿Cuántas horas de formación y experiencia profesional han acumulado en competencias propias del sector?
- ¿Cumplen los requisitos de formación o experiencia, para entrar a formar parte del procedimiento?
- ¿Están preinscritas en el procedimiento?

Ahora nos centraremos en las **trabajadoras y trabajadores del sector que NO TIENEN LA TITULACIÓN MÍNIMA REQUERIDA EN EL ACUERDO**, ya que en estos momentos, son quienes tienen mayores y más acuciantes necesidades²¹:

²¹ Recordemos que las trabajadoras y trabajadores del sector que están en esta situación (es decir que no tienen a día de hoy la titulación requerida en el Acuerdo) constituyen casi el 75% del total de empleadas/os, según el análisis del primer cuestionario

La más apremiante de estas necesidades es adquirir la titulación mínima, que en el próximo horizonte temporal del año 2015, se les va a exigir al 100% de las personas empleadas en el sector.

Para obtener dicha titulación, los/as trabajadores/as tienen dos posibles alternativas:

1ª- Por un lado pueden evaluar y acreditar las competencias profesionales que han ido adquiriendo, bien a través de su experiencia profesional o por cualquier otra vía, en el **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Esta posibilidad es muy limitada, puesto que con la información que tenemos en estos momentos y si las cosas no cambian, en la primera convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales (que comenzará el año que viene), se prevé que sólo puedan participar 47 trabajadores/as de los/as 1184 que están preinscritos/os a día de hoy en dicho procedimiento.²²

Por otro lado, se ha estimado que todo el procedimiento (cumplimiento de las tres fases: asesoramiento, evaluación y acreditación) va a tener una duración aproximada de un año.

Algunos/as trabajadores/as tampoco tendrán acceso a dicho procedimiento: Algunas porque no cumplen los requisitos de acceso y otras porque no podrán avalar las horas de formación y/o de experiencia que tengan en el cuidado de personas dependientes. Por ejemplo, se ha identificado que hay trabajadores/as que realizan tareas de cuidado, pero que han tenido o tienen contratos de trabajo en categorías profesionales diferentes: como limpiador/a, en oficios varios, cocinero/a, etc.; por no contar con la gran cantidad de personas que han trabajado en la economía sumergida o como cuidadoras no profesionales.

También hay que considerar las probabilidades de éxito que tendrán estas personas para poder obtener el certificado completo, y prever cuantas de ellas van a tener que adquirir las unidades de competencia que no logren acreditar, a través de la formación.

2ª- En segundo lugar, pueden adquirir esta titulación a través de la realización de **ACCIONES FORMATIVAS CONDUCENTES A LA OBTENCIÓN DE LA TITULACIÓN EXIGIDA EN EL ACUERDO.**

A día de hoy, este recurso también parece ser insuficiente. Hasta este momento, en primer lugar, no sabemos qué entidades formativas van a estar acreditadas para poder impartir y garantizar la obtención de estos certificados de profesionalidad.

Todo parece indicar que tal oferta de centros, y en consecuencia la oferta formativa, va a ser insuficiente teniendo en cuenta la gran cantidad de demanda prevista.

A continuación vamos a ir contestando a las preguntas que nos hicimos en la fundamentación del estudio:

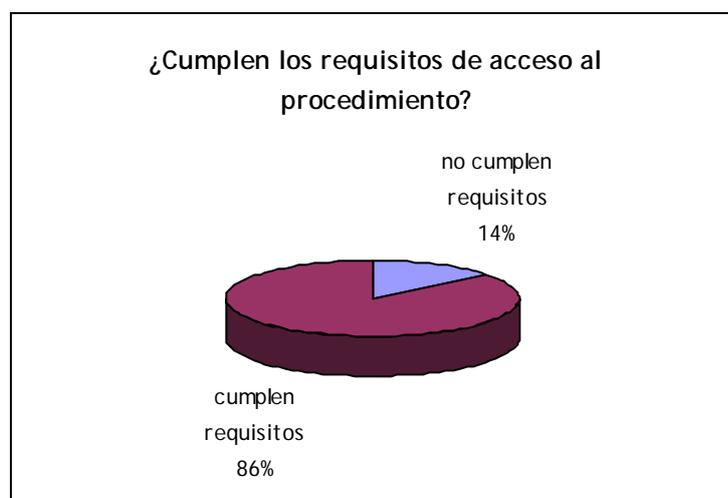
²² En concreto 842 personas (71%) están preinscritas para evaluarse en la cualificación “atención sociosanitaria a personas en el domicilio y 342 (29%) en “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”

Aquellas personas que NO han obtenido a día de hoy los títulos requeridos, ¿qué posibilidades de éxito tendrían a la hora de acreditar su competencias en el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales?

Para responder a esta pregunta, tendremos que saber primero si los/as trabajadores/as cumplen con los requisitos de acceso al procedimiento, y si están preinscritas en el mismo.

3.1- ¿Cumplen los requisitos de acceso al procedimiento de evaluación y acreditación de competencias?

El 14% de los/as trabajadores/as sin titulación específica NO cumplen los requisitos de acceso al procedimiento.



Por ocupaciones, no cumplirían los requisitos el 20,7% de los/as cuidadores/as, el 18,8% de las auxiliares de ayuda a domicilio y el 5,9% de las/os gerocultores/as.

Si estas/os trabajadores/as quisieran obtener uno de los títulos que se les requieren en el Acuerdo, no tendrían más opción que alcanzar dicha titulación mediante la formación, y como mínimo necesitarían conseguir un certificado de profesionalidad.

En concreto:

- Las/os auxiliares de ayuda a domicilio, el certificado de profesionalidad de atención a personas en el domicilio (600 horas), o el certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones (450 horas)²³

²³ Hay que recordar que según el Acuerdo Territorial del SAAD, las Auxiliares de Ayuda a Domicilio podrían desarrollar su ocupación con el “Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones” de 450 horas. Por el contrario, las Auxiliares de Ayuda a Domicilio con el Certificado de profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio (a pesar de ser una cualificación que exige más horas de formación, en concreto 600 horas) no podrían desarrollar la ocupación de gerocultores/as.

- Las/os gerocultores/as y las/os cuidadores/as, el certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas en instituciones (450 horas)

Es importante resaltar que aunque muchos/as no tienen la titulación que se requiere en el Acuerdo, como se puede ver en la siguiente tabla, en general son trabajadores/as con formación y experiencia en el sector:

Casi el 70% tienen 300 o más horas de formación, el 60% tres años o más de experiencia y el 86% tienen o 300 horas de formación o 3 años de experiencia como mínimo.

Ocupación	% trabajadores/as que cumple requisito horas (300 horas formación)	% trabajadores/as que cumple requisitos experiencia (3 años experiencia)	% trabajadores/as que cumple uno u otro de los requisitos
Auxiliar ayuda a domicilio	50,7	60,4	81,2
Gerocultor/a instituciones	86,7	61,6	94,1
Cuidador/a instituciones	68,2	48,4	79,3
% sobre el total	67,1	59,9	85,9

Este casi 86% de las trabajadoras y trabajadores que no tienen la titulación exigida, cumplen, sin embargo, los requisitos de acceso al procedimiento, y en consecuencia podrían evaluar y acreditar sus competencias a través de dicho procedimiento.

Por ocupaciones cumplirían con los requisitos, un 81.2% de las auxiliares de ayuda a domicilio, el 94,1% de los/as gerocultores/as, y casi el 80% de los/as cuidadores/as sin titulación específica.

Por Servicios, la situación en cuanto al cumplimiento de requisitos mínimos está muy igualada, y en ningún centro o servicio hay un porcentaje menor del 70% de trabajadores/as con formación igual o superior a 300 horas, o 3 años como mínimo de experiencia profesional en el sector.

Tipo de Servicio donde desarrolla su actividad	% trabajadores/as que cumple requisito horas (300 horas formación)	% trabajadores/as que cumple requisitos experiencia (3 años experiencia)	% trabajadores/as que cumple uno u otro de los requisitos
Servicio de ayuda a domicilio	50,7	60,4	81,2
Centro de Día para mayores	100	57,1	100
Centro de día para personas con discapacidad	76,7	64,5	83,9
Residencia para personas mayores	85,7	62,1	93,9
Residencia para personas con discapacidad	71	22,2	73,5
Centro ocupacional	69	76,7	89,3
% sobre el Total	67,1	59,9	85,9

3.2- ¿Están preinscritas/os en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias?

Tomamos ahora como referencia a los/as trabajadores/as que no tienen formación específica pero cumplen con los requisitos de acceso en el procedimiento, y nos planteamos si están o no preinscritos/as en dicho procedimiento.

El 79,9% de los/as trabajadores/as sin formación específica, tienen los requisitos para acceder al procedimiento y además están preinscritos/as en el mismo (485 personas).

No obstante, aún queda un número considerable de personas, que no están preinscritas en el procedimiento, y que sin embargo cumplen con los requisitos de acceso al mismo. En concreto un 20,1% (163 casos de los 648 que no tienen formación específica pero cumplen requisitos).

No sabemos con exactitud, a qué se debe este hecho. Es decir, si carecen de la información o de conocimiento, o si han elegido no formar parte de dicho procedimiento, bien porque piensan cambiar de empleo y/o sector, porque se van a jubilar en los próximos años, etc.

Por ocupaciones, la mayor parte de las que se encuentran en esta situación son auxiliares de ayuda a domicilio (el 52,2% de las mismas), el 31,3 son cuidadores/as y el 12,2% son gerocultores/as.

Y por servicios, es en el Servicio de Ayuda a Domicilio donde hay más personas que se encuentran en esta circunstancia.

Tipo de Servicio donde desarrolla su actividad	% trabajadores/as No preinscritas
Servicio de ayuda a domicilio	51,7
Centro de Día para mayores	2,6
Centro de día para personas con discapacidad	11,2
Residencia para personas mayores	10,3
Residencia para personas con discapacidad	7,8
Centro ocupacional	14,7

3.3- ¿Cuántas unidades de competencia podrán acreditar? y ¿En qué unidades de competencia tendrán más carencias formativas?

Para entender mejor los resultados de esta parte del estudio, es importante que tengamos en cuenta el contexto en el que se realizó la investigación.

Recordemos de nuevo, que para contestar a esta pregunta partimos de los datos obtenidos del segundo cuestionario que se administró mediante entrevista presencial a una muestra de trabajadores/as²⁴ que:

²⁴ 157 trabajadores/as del cuidado: gerocultores/as, auxiliares de ayuda a domicilio y cuidadores/as: más de la mitad auxiliares de ayuda a domicilio (54,1%), el 41,4 a gerocultores/as y el 4,5% a cuidadores/as. Por cualificaciones: el 54,1% están ligados/as a la cualificación: atención sociosanitaria a personas en el domicilio, y el 45,6% a la cualificación: atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones

- No tienen titulación específica. Es decir, no poseen ninguno de los títulos señalados en el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD.
- Cumplen con los requisitos para acceder al Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

En consecuencia, la muestra esta compuesta de trabajadoras y trabajadores que previsiblemente formarán parte del procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional en las cualificaciones:

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones
- Atención sociosanitaria a personas en el domicilio

Una parte importante de la entrevista consistía en la realización de un contraste de competencias profesionales mediante la herramienta informática orienta-cco²⁵. Los siguientes datos se han obtenido en base a los resultados ofrecidos por esta herramienta. Tal y como podemos ver en la siguiente fotografía de la pantalla, dichos resultados vienen definidos por unidades de competencia en dos pestañas diferentes: experiencia y conocimientos. A su vez cada unidad de competencia está valorada de 0 a 10.



²⁵ Muchos de los detalles sobre la metodología empleada se encuentran descritos en la fundamentación del estudio y en los anexos de este informe.

En nuestro estudio hemos considerado superada cada unidad de competencia, sólo cuando estaba puntuada con cinco puntos como mínimo, tanto en los resultados relativos a la experiencia como en los de conocimientos.

También hemos de recordar, tal y como se ha mencionado en la fundamentación de este estudio, que la herramienta orientada está diseñada como una autoevaluación de competencias, cuyo objetivo además de orientar, es motivar a los/as trabajadores/as para seguir formándose.

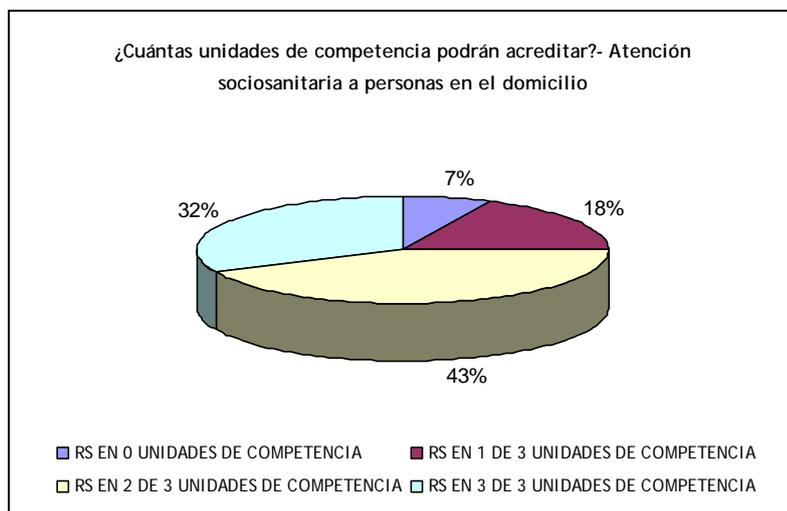
La motivación se busca dando valor a las competencias para el cuidado que han desarrollado estas personas a lo largo de su vida, y en este sentido, entendemos que los resultados están en cierta medida sobrevalorados; o al menos esa ha sido nuestra apreciación al realizar el trabajo de campo.

→ Atención sociosanitaria a personas en el domicilio

Estos son los principales resultados en cuanto a las posibilidades de éxito que tendrían las/os auxiliares de ayuda a domicilio a la hora de acreditar sus competencias profesionales:

Un 32% obtendrían el certificado completo, es decir han logrado resultados satisfactorios²⁶ en las tres unidades de competencia (de las tres que forman la cualificación). El 43% lo haría en dos de las tres, un 18% sólo en una unidad de competencia y únicamente un 7% no lograrían acreditar ninguna de las unidades de competencia.

- RS EN 0 UNIDADES DE COMPETENCIA → 7%
- RS EN 1 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 18%
- RS EN 2 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 43%
- RS EN 3 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 32%



²⁶ O sea, obtuvieron una puntuación mayor o igual a 5 tanto en el bloque de conocimientos como en el de experiencia, en las tres unidades de competencia de las que está formada la cualificación.

	UC1- ATENCIÓN FÍSICA		UC2- ATENCIÓN PSICOSOCIAL		UC3- GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UC	
	Exp.	Con.	Exp.	Con.	Exp.	Con.
Media puntuación obtenida	6,73	6,24	5,98	6,73	7,38	5,94
Media exp. y Con.	6,48		6,35		6,66	

¿En qué unidades de competencia tienen más carencias formativas los/as auxiliares de ayuda a domicilio?

Contestaremos esta pregunta, mediante las medias de las puntuaciones obtenidas en cada una de las unidades de competencia.

Estas son las medias de las puntuaciones obtenidas tanto en las cuestiones referidas a la experiencia profesional como a los conocimientos específicos en cada una de las unidades de competencia de que está compuesta la cualificación. La media entre experiencia y conocimientos es la puntuación que hemos tenido en cuenta a la hora de establecer las prioridades en cuanto a carencias competenciales por unidades de competencia.

Aunque las diferencias no son demasiado significativas, las mayores carencias formativas se encontrarían en la UC2- atención psicosocial, que por otro lado corresponde al módulo formativo con más horas de formación (270 horas), en segundo lugar se encuentra la UC1- Atención física, y por último donde se encontrarían menores carencias sería entre la UC3- Gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.

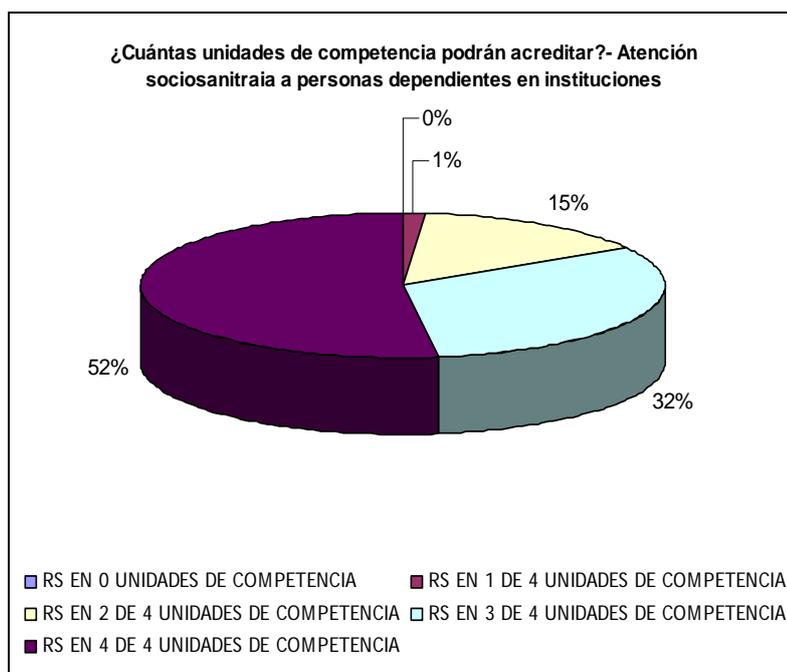
UNIDADES DE COMPETENCIA	PUNTUACIÓN MEDIA	FORMACIÓN ASOCIADA
1º- ATENCIÓN PSICOSOCIAL (UC2)	6,35	MF 270 HORAS
2º- ATENCIÓN FÍSICA (UC1)	6,48	MF 230 HORAS
3º- GESTIÓN UNIDAD CONVIVENCIAL (UC3)	6,66	MF 100 HORAS

→ Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones

En el caso de gerocultores/as y cuidadores/as; a la hora de acreditar las competencias de la cualificación, los resultados son mejores que los obtenidos por las auxiliares de ayuda a domicilio.

Más de la mitad de las/os candidatas/os obtendrían resultados satisfactorios en la cualificación completa, es decir en las 4 unidades de competencia; y por lo tanto podrían obtener el certificado de profesionalidad. El 31,5% podría acreditar 3 unidades de competencias de las 4 que componen la cualificación, un 15% dos; y según estos resultados, ninguna persona se quedaría sin acreditar al menos 1 unidad de competencia (1,4%).

- RS EN 0 UNIDADES DE COMPETENCIA → 0 %
- RS EN 1 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 1,4%
- RS EN 2 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 15%
- RS EN 3 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 31,5%
- RS EN 4 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 52,1%



	UC1- A. en el entorno.		UC2- A. física		UC3- A. sociosanitaria		UC4- A. psicosocial	
	Exp.	Con.	Exp.	Con.	Exp.	Con.	Exp.	Con.
Media puntuación obtenida	7,60	8,15	8,84	6,74	6,58	8,22	5,99	6,96
Media exp. y Con.	7,87		7,79		7,4		6,47	

¿En qué unidades de competencia tienen más carencias formativas los/as cuidadores/as y los/as gerocultores/as?

Al igual que en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio, las peores puntuaciones se encontrarían en la Unidad de Competencia relacionada con la Atención Psicosocial, que también es la más larga de la cualificación en cuanto a horas de formación, según se refleja en el Certificado de Profesionalidad.

Salvo en esta (atención psicosocial), las diferencias entre las puntuaciones de una u otra unidad de competencia son muy pequeñas, tan solo de décimas.

UNIDADES DE COMPETENCIA	PUNTUACIÓN MEDIA	FORMACIÓN ASOCIADA
1º- ATENCIÓN PSICOSOCIAL (UC4)	6,47	MF 150 HORAS
2º- ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA (UC3)	7,40	MF 90 HORAS
3º- ATENCIÓN FÍSICA (UC2)	7,79	MF 90 HORAS
4º- ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SU ENTORNO (UC1)	7,87	MF 120 HORAS

En síntesis:

Las personas que no tienen los títulos requeridos ¿Qué posibilidades de éxito tendrán en el procedimiento de acreditación de la experiencia profesional?

1- ¿Cumplen los requisitos de acceso al procedimiento de reconocimiento de competencias?

- El 86% de las trabajadoras sin titulación específica (648) cumple los requisitos (horas de formación o años de experiencia) de acceso al procedimiento de acreditación de la experiencia profesional

POR SERVICIOS:

- 81,2% de las/os trabajadoras/os del SAD
- 93,9% de las/os trabajadoras/os de Residencias de Personas Mayores
- 100% de las/os trabajadoras/os de Centro de Día Personas Mayores
- 83,9% de las/os trabajadoras/os de Centro de Día para Personas con discapacidad
- 73,5% de las/os trabajadoras/os de Residencias para Personas con Discapacidad
- 89,3% de las/os trabajadoras/os de Centros Ocupacionales

POR OCUPACIONES:

- 81,2% de las/os auxiliares de ayuda a domicilio
- 94,1% de las/os gerocultoras/es
- 79,3% de los/as cuidadores/as

2- ¿Están preinscritos/as en el procedimiento?

- El 79% de las trabajadoras sin formación exigida en el Acuerdo, que cumplen los requisitos de acceso al procedimiento están preinscritas/os en el mismo.
- El resto, un 21% no están preinscritas/os

3- ¿Cuántas unidades de competencia podrán acreditar?

- **ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO**
- RS EN O UNIDADES DE COMPETENCIA → 7%

- RS EN 1 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 18%

- RS EN 2 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 43%

- RS EN 3 DE 3 UNIDADES DE COMPETENCIA → 32%

¿EN QUÉ UNIDADES DE COMPETENCIA SE OBTIENE MENOR PUNTUACIÓN?

1- (6,3) ATENCIÓN PSICOSOCIAL (UC2) → 270 HORAS

2- (6,4) ATENCIÓN FÍSICA (UC1) → 230 HORAS

3- (6,6) GESTIÓN UNIDAD CONVIVENCIAL (UC3) → 100 HORAS

● **ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES**

- RS EN 0 UNIDADES DE COMPETENCIA → 0 %

- RS EN 1 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 1,4%

- RS EN 2 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 15%

- RS EN 3 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 31,5%

- RS EN 4 DE 4 UNIDADES DE COMPETENCIA → 52,1%

¿EN QUÉ UNIDADES DE COMPETENCIA SE OBTIENE MENOR PUNTUACIÓN?

1- (6,4) ATENCIÓN PSICOSOCIAL (UC4) → 150 HORAS

2- (7,4) ATENCIÓN SOCIO-SANITARIA (UC3) → 90 HORAS

3- (7,7) ATENCIÓN FÍSICA (UC2) → 90 HORAS

4- (7,8) ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SU ENTORNO (UC1) → 120 HORAS

• IV- Estimaciones en base a los resultados del estudio

A continuación se ofrece una estimación del número de personas que deberán obtener la titulación mínima para cumplir los requisitos del Acuerdo Territorial SAAD en el 2011 y el 2015.

De la misma manera, es decir mediante estimaciones basadas en los resultados del estudio, se ha hecho un cálculo sobre el número de trabajadores/as que podrán reconocer sus competencias a través del procedimiento de evaluación y acreditación.

Dichos resultados han de tomarse sólo como un intento por acercarnos a la cuantificación de los/as trabajadores/as del cuidado, que deberán formarse en los próximos años, para cumplir con las exigencias del Acuerdo Territorial del SAAD.

Existen varias dificultades para hacer un cálculo preciso:

En primer lugar, carecemos de datos precisos y actualizados sobre el número de trabajadores/as del cuidado que hay en este momento.

Tampoco hemos tenido en cuenta la evolución del sector en los próximos años, aunque ya se avanzó en el anterior informe que se observaba una tendencia hacia el crecimiento.

4.1- Número de trabajadores/as que tendrán que obtener la titulación requerida en los años 2011 y 2015

Datos sobre el número de trabajadores/as del cuidado²⁷

Para hacer los cálculos acerca del número de trabajadores/as que tendrán que obtener la titulación requerida, en base a los resultados de esta investigación, hemos tomado como punto de partida los datos que aparecen en la siguiente tabla.

²⁷ En el estudio que realizamos en el 2009 dedicamos una parte a presentar diversos datos sobre la dimensión del sector en cuanto a número de trabajadores/as, en función de distintas fuentes consultadas. Las cifras oscilaban entre 2.000 y 3.000 personas empleadas de forma directa en el sector. Aunque el grueso del personal son trabajadores/as del cuidado, hay que considerar que estas cifras se refieren a todo el personal empleado en el sector, es decir además de los/as empleados/as más directamente al cuidado, personal directivo, de administración, cocina, mantenimiento, técnicos/as varios/as como psicólogos/as, trabajadores/as sociales, fisioterapeutas...

Si se quieren ver estas estimaciones acerca del número de trabajadores/as del sector, consultar el informe de resultados del primer “*estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia*” (2009) en la página Web del Gobierno de La Rioja (Departamento de Cualificaciones de La Rioja): <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=484188> o en la publicación de Forem con el mismo título: “*Estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia*” (Abril 2010). Pag.61 y siguientes

Teniendo en cuenta la evolución del sector, consideramos que estas cifras probablemente estén por debajo de las reales, ya que en general se trata de datos poco actualizados o realizados a través de estimaciones.

No obstante, pueden ofrecernos una referencia más o menos cercana de la realidad.

Servicios	Nº trabajadores/as del cuidado	Fuente
Servicio de ayuda a domicilio	629	Memoria 2009 (Consejería de Servicios Sociales)
Centro de Día para mayores	76	Estimación según las ratios exigidas en el 2011 ²⁸
Centro de día para personas con discapacidad	17	Estimación según las ratios exigidas en el 2011
Residencia para personas mayores	641	Servicio de Autorización, Acreditación e Inspección de Centros y Servicios (Consejería de Servicios Sociales) 2010
Residencia para personas con discapacidad	92	Estimación según las ratios exigidas en el 2011
TOTAL	1455	

Número de trabajadores/as del cuidado sin formación requerida en el Acuerdo

En primer lugar, calculamos el número de trabajadores/as que en este momento no tienen la formación requerida en el Acuerdo, según los resultados de esta investigación.

Teniendo en cuenta esta estimación, habría 1075 trabajadores/as del cuidado que carecen de la titulación que se les exige en el Acuerdo Territorial SAAD en el 2011 y el 2015.

Servicios/ ocupaciones	Nº trabajadores/as del cuidado	% de trabajadores/as del cuidado SIN formación específica para el puesto (según Acuerdo SAAD)	Nº trabajadores/as del cuidado SIN formación específica para el puesto (según Acuerdo SAAD)
Servicio de ayuda a domicilio (auxiliares de ayuda a domicilio)	629	83%	522
Centro de Día para mayores/ gerocultores/as	76	20%	15
Centro de día para personas con discapacidad/ cuidadores/as	17	73%	12
Residencia para personas mayores (gerocultores/as)	641	70%	448
Residencia para personas con discapacidad (cuidadores/as)	92	85%	78

²⁸ Estimación del número de cuidadores/as, gerocultores/as o similares en residencias y centros de días según las ratios específicas de plantilla exigible en 2011 para estas categorías profesionales.

Número de trabajadoras que tendrían que obtener la titulación mínima requerida en el 2011 y en el 2015

A la hora de concretar las necesidades de formación de este colectivo para el 2011, primero se ha calculado el porcentaje de trabajadores/as que necesitan obtener la titulación mínima en cada uno de los servicios, para llegar a cumplir con el requisito del 35%.

En la siguiente tabla se ofrece este porcentaje²⁹, y una previsión del número total de trabajadores/as que necesitarían obtener dicha titulación tanto en el año 2011 como en el 2015, por Servicios/ Ocupaciones.

Servicios/ ocupaciones	Nº trabajadores/as del cuidado	% que cumple con los requisitos en la actualidad	% requerido hasta cumplir el 35% de los requisitos para el año 2011	Nº trabajadoras sin formación para cumplir el requisito 35%-2011	Nº trabajadoras sin formación para cumplir el requisito 100%-2015
Servicio de ayuda a domicilio (auxiliares de ayuda a domicilio)	629	17%	18%	113	522
Centro de Día para mayores/ gerocultores/as	76	80%	0%	0	15
Centro de día para personas con discapacidad/ cuidadores/as	17	17%	18%	3	12
Residencia para personas mayores (gerocultores/as)	641	30%	5%	32	448
Residencia para personas con discapacidad (cuidadores/as)	92	20%	15%	14	78
TOTAL	1455			162	1075

4.2- Necesidades de formación para el 2011- 2015

Trasladando estos datos sobre ocupaciones y servicios, a las cualificaciones/ certificados de profesionalidad necesarios para cumplir con los requisitos propuestos en el Acuerdo Territorial del SAAD, en el próximo año, 113 trabajadores/as deberían obtener como mínimo el Certificado de Profesionalidad de “Atención sociosanitaria a personas en el domicilio”, y 49 el de “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”

Para el 2015, esta cifra se eleva a 522 en “Atención sociosanitaria a personas en el domicilio” y a 553 en “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”:

²⁹ Diferencia entre el porcentaje de trabajadores/as que cumplen en la actualidad con la titulación y el 35% exigido en el 2011

Cualificación	Necesidades para el 2011- 35%	Necesidades para completar el porcentaje al 35%	Necesidades para el 2015 100%
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	182	113	522
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	193	49	553
Total	375	162	1075

Es decir, para el 2011 habría 162 trabajadores/as que no habrían obtenido la titulación requerida, la mayor parte de las mismas son auxiliares de ayuda a domicilio.

Esta cifra se eleva a 1075 para el año 2015.

4.3- Estimaciones sobre el número de trabajadores/as que cumplen los requisitos para acceder al procedimiento de reconocimiento de competencias

Como hemos comentado anteriormente una gran parte de trabajadores/as del sector, aunque no tienen la titulación requerida, tienen formación y experiencia en el cuidado de personas dependientes, que podrían evaluar y acreditar a través del procedimiento.

A continuación vamos a estimar en concreto cuántas trabajadores/as estarían en esa situación. Para ello partimos de la cantidad de personas que anteriormente se ha estimado que no cumplen en la actualidad con los requisitos del Acuerdo.

Por Servicios y/o ocupaciones, los datos serían los que se reflejan en la siguiente tabla:

Servicios/ ocupaciones	Nº trabajadoras sin titulación para cumplir el requisito 100%- 2015	% trabajadores/as que cumple requisitos para entrar al procedimiento	Nº de trabajadores/as sin titulación específica y que cumple requisitos para entrar en el procedimiento
Servicio de ayuda a domicilio (auxiliares de ayuda a domicilio)	522	81,2	424
Centro de Día para mayores/ gerocultores/as	15	100	15
Centro de día para personas con discapacidad/ cuidadores/as	12	83,9	10
Residencia para personas mayores	448	93,9	422

(gerocultores/as)			
Residencia para personas con discapacidad (cuidadores/as)	78	73,5	57
TOTAL	1075	86,4	928

Por cualificaciones, 424 trabajadores/as podrían reconocer sus competencias en “*atención sociosanitaria a personas en el domicilio*” y 504 en “*atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones*”

Cualificación	Nº de trabajadores/as sin titulación específica y que cumple requisitos para entrar en el procedimiento
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	424
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	504
Total	928

En síntesis:

<p><u>Tomando como referencia diversas fuentes, hemos estimado que en la actualidad trabajan en el sector de atención a la dependencia 1455 trabajadores/as del cuidado.</u></p> <p><u>En base a los resultados obtenidos en el estudio:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Calculamos que en estos momentos habría 1075 trabajadores/as que carecen de la titulación que se les exige en el Acuerdo Territorial SAAD en el 2011 y el 2015. ● En el 2011, para completar el 35% de trabajadores/as con titulación mínima, 162 trabajadores/as tendrían que adquirir dicha formación: <ul style="list-style-type: none"> - La mayor parte de las mismas son auxiliares de ayuda a domicilio: 113 - 42 serían gerocultores/as o cuidadores/as ● En el 2015, para cumplir con el requisito del 100%, esta cifra se eleva a 1075 trabajadores/as: <ul style="list-style-type: none"> - 522 deberán obtener como mínimo el certificado de “<i>atención sociosanitaria a personas en el domicilio</i>” - Y 553 en “<i>atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>” ● Una gran parte de trabajadores/as del sector, aunque no tienen la titulación requerida, tienen formación y experiencia en el cuidado de personas dependientes, que podrían evaluar y acreditar a través del procedimiento. ● En concreto el 86% podrían acceder al procedimiento. Por cualificaciones: <ul style="list-style-type: none"> - 424 trabajadores/as podrían reconocer sus competencias en “<i>atención sociosanitaria a personas en el domicilio</i>” - y 504 en “<i>atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>”

- **V- Otros elementos a tener en cuenta en el diseño de la oferta formativa y en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias**

En la siguiente parte del informe vamos a tratar de aportar información acerca de una serie de cuestiones que creemos serán de interés, tanto a la hora de programar la oferta formativa para estos/as trabajadores/as, como en el desarrollo del procedimiento de reconocimiento de competencias:

- ¿Qué perfil tienen las trabajadoras y trabajadores del cuidado, que van a acceder al procedimiento de reconocimiento de competencias?
- ¿Cuál es el punto de partida de estos/as trabajadores/as?: situación laboral, formación de base, competencias clave...
- ¿Cuáles son las principales dificultades que encuentran para seguir formándose?
- ¿Qué grado de motivación tienen para continuar formándose?
- ¿Qué modalidades de formación serían las más adecuadas, según sus necesidades y preferencias?
- ¿Qué dificultades añadidas pueden tener las personas que viven en el ámbito rural?
- ¿Cómo se podría aminorar la subrepresentación masculina en el sector?

En nuestra opinión este tipo de información, que tiene que ver con la actitud y las motivaciones de las personas para formarse, las dificultades que puedan tener a la hora de emprender una acción formativa, sus preferencias en cuanto a modalidades de formación, los horarios, etc. es tan importante o más(a la hora de programar la oferta formativa) que los temas que se han tratado en anteriores capítulos.

5.1- Situación actual y perfil específico de los/as trabajadores/as con acceso al procedimiento

En primer lugar, y con datos obtenidos a través del segundo cuestionario³⁰ vamos a comentar cuál es la situación actual de estos/as trabajadores/as; que recordemos, básicamente son los/as que tendrán acceso al procedimiento de evaluación y acreditación de competencias.³¹

Datos sobre su perfil

El 98% son **mujeres**, con una media de edad de **45,43 años**³².

³⁰ Muestra de 157 trabajadores/as sin formación específica (exigida según Acuerdo para 2011- 2015), y que cumplen con los requisitos de acceso al procedimiento.

³¹ La muestra representa a los/as trabajadores/as del cuidado, que dentro del sector de atención a la dependencia, a día de hoy no poseen la formación que se les requiere para los años 2011, 2015; pero sin embargo cumplen los requisitos (horas de formación y/o años de experiencia) para evaluar y en su caso acreditar sus competencias profesionales, a través del procedimiento que se inicia el año que viene.

³² La de menor edad tiene 21 años y la de mayor edad 66

El 28% son de procedencia extranjera, la mayor parte de las mismas de países de **habla castellana**. Sólo un 4,4% son extranjeras de habla no castellana.

Casi el 60% viven en Logroño, y el 40% vive en otras localidades riojanas.

Localidades donde viven los/as trabajadores/as	% sobre el total
Logroño	59,2
Cabeceras de comarca	23,6
Otros pueblos más pequeños	17,2
Total	100

El 23,6% en cabeceras de comarca y el 17,2 en otros pueblos más pequeños.

Localidades- Cabeceras de comarca	% sobre el total
Calahorra	4,4
Santo Domingo de la Calzada	5
Haro	1,3
Arnedo	2,5
Anguiano	3,2
Nájera	7
Total	23,6

Si unimos la cifra de las personas que viven en Logroño con las que viven en localidades que pertenecen a su entorno más inmediato (Lardero, Alberite, Villamediana, etc., llegamos al 65%. **Es decir el 65% de los/as trabajadores/as vivirían en Logroño o localidades cercanas.**

Localidades por cabeceras de comarca	% sobre el total
Logroño	65
Nájera	14
Calahorra	5,7
Arnedo	4,5
Haro	2,5
Santo Domingo	5,1
Cervera	1,3
Ezcaray	1,3
Otras provincias	0,6
Total	100

A las trabajadoras que viven en pueblos les preguntamos si tenían carné de conducir y si disponían de coche.

Alrededor del 30% de estos/as trabajadoras no tendrían carné de conducir ni dispondrían de coche.

Cualificación	¿Tienes carné de conducir?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	72	28

Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	66,7	33,3
Media del Total	69,6	30,4

Cualificación	¿Dispones de coche?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	72	28
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	77,8	22,2
Media del Total	74,4	25,6

Distribución por ocupaciones y servicios

Por ocupaciones y servicios, un poco más de la mitad son auxiliares de ayuda a domicilio que trabajan en el SAD, el 41% son gerocultoras empleadas en Residencias y Centros de Día para mayores, y menos del 5% son cuidadores/as en Centros de Día o en Residencias para personas con discapacidad principalmente:

Ocupación	% trabajadores/as
Auxiliar ayuda a domicilio	54,1
Gerocultor/a instituciones	41,4
Cuidador/a instituciones	4,5

Tipo de Servicio donde desarrolla su actividad	% trabajadores/as
Servicio de ayuda a domicilio	54,1
Centro de Día para mayores	0
Centro de día para personas con discapacidad	2,5
Residencia para personas mayores	40,1
Residencia para personas con discapacidad	2,5
Centro ocupacional	0,6

Según cualificaciones:

Teniendo en cuenta la cualificación que les correspondería según su experiencia profesional y/o formación (en la que tiene mayor experiencia profesional y/o formación):

A un poco más del 50%, les correspondería acreditarse en la cualificación “atención sociosanitaria a personas en el domicilio” y al 46,5% la de “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”³³

Cualificación	% trabajadores/as
---------------	-------------------

³³ Llama la atención, sin embargo, que en este momento en la práctica haya preinscritas en el procedimiento 842 personas en la cualificación “atención sociosanitaria a personas en el domicilio” (o sea el 71%) y 342 (el 29%) en “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones”

Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	53,5
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	46,5

Tipo de contrato:

En cuanto al tipo de contratación, la mayoría son fijas (contrato indefinido), especialmente las auxiliares de ayuda a domicilio (89,3%).

Cualificación	% Tipo de contrato			
	Fijo	eventual	interinidad	otros
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	89,3	10,7	0	0
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	80,8	12,3	4,1	2,7
Total	85,4	11,5	1,9	1,3

Jornada laboral:

Y en cuanto a la jornada laboral, más del 30% trabajan a tiempo parcial o los fines de semana y festivos.

Por ocupaciones/ cualificaciones, casi la mitad de las auxiliares de ayuda a domicilio tendrían un contrato a tiempo parcial o sólo para fines de semana. Mientras que gerocultores/as y cuidadores/as principalmente trabajan a tiempo completo (85,9%)

Cualificaciones	% tipo de jornada laboral			
	ordinaria	A tiempo parcial	Solo fines de semana	otros
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	53	44,6	2,4	0
Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio	85,9	8,5	4,2	1,4
Total	68,2	27,9	3,2	0,6

La media de horas de los/as empleadas/os que trabajan a tiempo parcial es de 27,8 horas semanales (mínimo 4 horas semanales y máximo de 38 horas).

El 80% de los/as trabajadores/as a tiempo parcial, trabajan más de 20 horas semanales.

El 20% → De 4 a 20 horas semanales
El 38% → De 21 a 30 horas semanales
El 42% → De 31 a 38 horas semanales

¿Cuáles son sus horarios de trabajo?

Más de la mitad de Los/as auxiliares de ayuda a domicilio trabajan de mañana y de tarde, y casi el 40% desarrollan su actividad en horario exclusivamente de mañana.

En el caso de gerocultores/as y cuidadores/as también es habitual el horario partido (mañana y tarde) y el de mañana, pero lo más frecuente es que se trabaje a turnos. (51,4%)

¿Cuáles son tus horarios de trabajo	%	%	% Total
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	
Sólo de mañana	36,7	17,1	27,5
Sólo de tarde	3,8	8,6	6,0
De mañana y de tarde	54,4	18,6	37,6
Sólo fines de semana y festivos	1,3	1,4	1,3
De noche	0	2,9	1,3
A turnos	2,5	51,4	25,5
Otros	1,3	0	0,7

¿Cuál es la situación laboral de los/as trabajadores/as en el momento de realizar la entrevista?³⁴

Casi el 93% de las auxiliares de ayuda a domicilio seguían estando empleadas en la misma empresa y/o servicio, el 3,6% estaban empleadas en otra empresa y/o servicio del sector, y un 3,6% en el momento de hacer la entrevista, estaban desempleadas.

Muy parecidos son los datos de gerocultores/as y cuidadores/as: el 94,4% siguen trabajando en la misma empresa, y el resto están empleados/as en otras empresas del sector.

Situación actual con respecto al empleo	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES
Empleado/a en la misma empresa y/o servicio	92,9	94,4
Empleada/o en otra empresa y/o servicio	3,6	4,2
Desempleada	3,6	0
Otra situación (de baja)	0	1,4
	100%	100%

¿Hacia dónde quieren dirigir estas personas su desarrollo profesional/ laboral?

Al preguntarles a los/as trabajadores/as por las intenciones que tendrían en el medio/largo plazo (de uno a cinco años) de permanecer en el sector, a casi el 81% de las/os cuidadores/as y gerocultores/as *“les gustaría seguir trabajando en el mismo sector”*. En el caso de los/as auxiliares este porcentaje es similar: el 78,3%.

Alrededor del 16% *“querrían cambiar de empleo y de sector”*, tanto en unas ocupaciones como en otras.

³⁴ Recordemos que en el segundo cuestionario se plantearon varias preguntas para contrastar y actualizar los datos que habíamos obtenido del cuestionario básico que autocumplimentaron los/as trabajadores/as en sus empresas.

En el medio largo plazo...	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES
Me gustaría cambiar de empleo y sector	15,7	16,4
Me gustaría seguir trabajando en el mismo sector	78,3	80,8
Tengo intención de no trabajar	6	2,7

Aquellas personas que están pensando “*no trabajar*”, son principalmente empleados/as que van a jubilarse, o que tienen problemas de salud que les impide seguir desarrollando esta ocupación...³⁵

También hay alguna trabajadora que se plantea seguir estudiando

En el medio largo plazo... tengo intención de no trabajar y...	% del total
Jubilarme	3,2 %
Seguir estudiando	0,6 %
Lograr la invalidez (problemas de salud)	0,6 %

Del mismo modo, se les preguntó a las personas desempleadas³⁶ hacia donde querrían dirigir su desarrollo profesional. A casi el 86% “*les gustaría encontrar un trabajo en la misma ocupación/profesión*”. El resto querrían seguir en el sector, aunque en otra ocupación diferente a la desempeñada hasta el momento.

Formación y experiencia relacionada con el sector:

La formación que poseen estos trabajadores/as, relacionada con su ocupación actual, así como la experiencia en el sector, es amplia. Evidentemente, como mínimo, cumplen los requisitos de acceso al procedimiento: 300 horas de formación o 3 años de experiencia profesional.

Veamos cual es la formación y la experiencia, de las/os posibles candidatas/os al procedimiento, considerando la cualificación profesional:

En cuanto a **nivel máximo de titulación** alcanzada:

-En primer lugar, carece de cualquier tipo de titulación:

* El 13% de las /os auxiliares de ayuda a domicilio, que pueden optar por evaluar sus competencias en “*atención sociosanitaria a personas en el domicilio*”

³⁵ Este aspecto habría que valorarlo específicamente. La hipótesis de partida sería que este tipo de trabajos (sobre todo si no se tienen los conocimientos específicos sobre prevención de riesgos laborales, ergonomía, etc...), son bastante lesivos con la salud de los/as trabajadores/as. Muchas trabajadoras nos han comentado que tienen lesiones en la espalda, en las articulaciones, etc.... por los pesos que tienen que coger, por la falta de ayudas técnicas para la movilización de los pacientes (grúas, duchas adaptadas...). Según nos comentan algunas trabajadoras, a veces aunque tengan ayudas técnicas, las ratios de personas que tienen a su cargo, no les permite demorarse en utilizar los medios a su alcance...

³⁶ Estos datos se han de tomar con precaución, ya que el número de personas en esta situación es muy pequeño y por tanto se pierde representatividad.

* Y el 12,3% de los/as gerocultores/as y cuidadores/as que van a optar por “*atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones*”.

Tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla, en general, tienen un mayor nivel formativo, los/as cuidadores/as y los/as gerocultores/as, que las auxiliares de ayuda a domicilio.

Mayor nivel de titulación alcanzada	DOMICILIO ³⁷	INSTITUCIONES	total
	%	%	%
Sin ninguna titulación o estudios primarios incompletos	13,1	12,3	12,7
Graduado Escolar	53,6	41,1	47,8
Graduado en Educación Secundaria (ESO)	4,8	8,2	6,4
FP Grado Medio/ FP de Primer Grado	4,8	11	7,6
FP Grado Superior/FP de Segundo Grado	3,6	6,8	5,1
Bachillerato	19	15,1	17,2
Otros estudios	1,2	5,5	3,2

En cuanto al **número de cursos y de horas de formación relacionada con su puesto de trabajo**. Como media, estos/as trabajadores/as habrían hecho casi cinco cursos sobre cuestiones referidas al cuidado de personas dependientes. La duración media de dichos cursos es de 385 horas.

Analizando la información por ocupaciones/cualificaciones, las auxiliares de ayuda a domicilio habrían hecho más cursos de formación pero de menos horas: Como media, aproximadamente la mitad de horas que las empleadas por gerocultores/as y cuidadores/as.

Cualificación	Media número de cursos y horas de formación	
	Media número de cursos	Media horas de formación
Atención socio sanitaria a personas en el domicilio	5,69	256
Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones	3,78	514
Media del Total	4,73	385

³⁷ En este capítulo, la información se va a analizar principalmente teniendo en cuenta la variable cualificación que por otra parte esta relacionada directamente con la ocupación. A partir de este momento, cuando en las tablas aparezca la palabra DOMICILIO, nos estamos refiriendo a las auxiliares de ayuda a domicilio con mayor experiencia y/o formación en esa ocupación y que quieren evaluarse en la cualificación “atención socio sanitaria a personas en el domicilio”. Del mismo modo, en el caso de INSTITUCIONES estamos hablando de los/as gerocultores/as (residencias de tercera edad y centros de día para personas mayores) y cuidadores/as (residencias, centros de día y centros ocupacionales para personas con discapacidad) con mayor experiencia y/o formación en esas ocupaciones y que quieren ser evaluadas en la cualificación “atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones”

Durante el último año y medio (todo el 2009 y hasta junio del 2010) tres de cada cuatro trabajadores/as del cuidado, realizaron alguna acción formativa relacionada con su ocupación actual.

Cualificación	¿Durante el año 2009 y hasta junio de 2010, realizaste alguna acción formativa?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	72,4	27,6
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	72,5	27,5
Media del Total	72,4	27,6

Dicha formación se realizó, en la mayoría de los casos, íntegramente fuera del horario de trabajo.

Dicha formación fue...	%	%	% Total
	DOMICILIO	INSTITUCIONES	
Íntegramente en horario de trabajo	8,8	3,9	6,5
Íntegramente en horario fuera de trabajo	73,7	82,4	77,8
Compatibilizando tiempo en horario de trabajo y fuera de trabajo	17,5	7,8	13
En el momento de realizar el curso no estaba empleada	0	3,9	1,9
Otras opciones	0	2,0	0,9

Si bien, en muchos casos esta formación es recomendada y/o ofertada desde la empresa, sin embargo, sólo el 30% de los/as trabajadores/as reconocen que han recibido alguna ayuda (más allá de la oferta o la información) para realizar acciones formativas.

Aquellos/as que si dijeron haber recibido ayuda por parte de la empresa, señalan que la mayor parte de ella, consistió en “favorecer los cambios de turnos” o “recibir becas”.

Cualificación	¿Recibiste algún tipo de ayuda para formarte dentro de la empresa?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	34,5	65,5
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	23,9	76,1
Media del Total	29,7	70,3

En la actualidad están haciendo algún curso relacionado con la atención a personas dependientes un 16% de las personas susceptibles de entrar al procedimiento en cualquiera de las cualificaciones. El número de horas que como media tienen los cursos que están realizando es de 211 horas.

Por ocupaciones/ cualificaciones, casi el 30% de los/as cuidadores/as y gerocultores/as, estarían haciendo un curso relacionado con la atención a personas dependientes, mientras que ese mismo porcentaje se reduce al 6% en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio. Por otro lado, la media de horas de esos cursos es mucho menor en el caso de los/as auxiliares de ayuda a domicilio si se compara con los/as cuidadores/as y gerocultores/as.

Cualificación	% están realizando un curso	Media horas de formación
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	6	31
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	27,8	242
Media del Total	16%	211 horas

En cuanto a la experiencia profesional en el sector, son las/os auxiliares de ayuda a domicilio quienes tienen una mayor experiencia profesional (más años desarrollando ocupaciones relacionadas con la atención a personas dependientes).

Años de experiencia profesional en el sector	Media
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	8 años (101,2 meses)
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	6 años (72,24 meses)
Media del Total	7 años (87,4 meses)

Grado de alfabetización digital/ brecha digital

Los siguientes datos dan cuenta de la amplitud de la brecha digital que hay entre los/as trabajadores/as del sector, así como de la existencia de un alto grado de analfabetismo digital.

- El 23% no dispone de ordenador en su casa
- El 33% no tiene conexión a Internet en su casa
- El 81% nunca ha realizado un curso utilizando Internet
- El 37% no tienen ningún conocimiento de informática y tampoco sobre Internet

Concretando esta información **por ocupaciones**, estos son los resultados

En ambas ocupaciones observamos un porcentaje similar (por encima del 20%) de personas que no disponen de ordenador en su casa.

Cualificación	¿Dispones en tu casa de ordenador?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	76,5	23,5
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	79,5	20,5
Media del Total	77,7	22,6

Sin grandes diferencias por ocupaciones, el número de personas que no tienen acceso a Internet en su casa es algo mayor: alrededor del 30%

Cualificación	¿Tienes acceso a Internet en tu casa?	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	68,8	31,3
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	67,1	32,9
Media del Total	67,5	32,5

En cuanto al porcentaje de personas que ha realizado en alguna ocasión algún curso utilizando Internet, encontramos a un número mayor de gerocultores/as y de cuidadores/as, que de auxiliares de ayuda a domicilio.

Cualificación	¿En alguna ocasión has realizado algún curso utilizando Internet?		
	% SI	% NO	% Ns/ Nc
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	13,9	86,1	0
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	22,9	75,7	1,4
Media del Total	18	81,3	0,7

Si sumamos los porcentajes de las personas que señalan tener poco o ningún conocimiento de informática a nivel usuario/a, las cifras se disparan hasta casi el 90% en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio, y algo más del 80% para gerocultores/as y cuidadores/as.

Cualificación	¿En qué medida dirías que tienes conocimientos de informática a nivel usuario?			
	% Mucho	% Bastante	% Poco	% Nada
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	1,3	13	47,5	41,3
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	1,4	17,1	50	31,4
Media del Total	1,3	13,2	48,3	37,1

Encontramos cifras muy similares (cercasas al 80% en los dos casos), en cuanto a los/as trabajadores que tendrían “poco” o “ningún” dominio de Internet.

Cualificación	¿Qué grado de dominio dirías que tienes de Internet?
---------------	--

	% Mucho	% Bastante	% Poco	% Nada
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	2,5	13,8	43,8	40
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	1,4	23,9	39,4	35,2
Media del Total	2	18,4	41,4	38

Nivel de castellano de las trabajadoras extranjeras de habla no castellana

Como hemos comentado anteriormente, el grueso de las trabajadoras extranjeras provienen de países de habla castellana.

Procedencia geográfica: ¿Dónde has nacido?	% trabajadores/as
En España	72
País de habla castellana	23,6
País de habla no castellana	4,5

No obstante, quisimos saber el nivel de dominio de nuestro idioma que tenían las personas provenientes de países de habla no castellana, ya que un nivel inadecuado de comprensión, habla o lectura del mismo, podría dificultar enormemente el reconocimiento de competencias profesionales y la formación.

En general puede decirse que prevalecen las personas que tienen un nivel medio en las cuatro dimensiones del lenguaje: comprensión, habla, lectura y escritura.

Los resultados al respecto son muy poco representativos, ya que sólo entrevistamos a siete trabajadoras extranjeras procedentes de países de habla no castellana.

No obstante apuntamos dichos resultados, aunque sólo sea como una aproximación a esta cuestión.

Personas de procedencia extranjera de países de habla no castellana	comprensión	habla	lectura	escritura
Caso 1	medio	medio	medio	medio
Caso 2	medio	medio	medio	medio
Caso 3	alto	alto	alto	alto
Caso 4	medio	medio	medio	medio
Caso 5	medio	medio	medio	medio
Caso 6	alto	alto	alto	alto
Caso 7	bilingüe	bilingüe	bilingüe	bilingüe

Grado de motivación/actitud de las/os posibles candidatas/os para entrar a formar parte del procedimiento de evaluación de competencias profesionales

En el caso de las/os auxiliares de ayuda a domicilio, todas/os mostraron interés en participar en el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias, y salvo una de las trabajadoras, todas/os optaron por la cualificación: “*atención sociosanitaria a personas en el domicilio*”³⁸

A pesar de manifestar este deseo, en el momento de realizar la entrevista, casi un 17% no habían formalizado aún su preinscripción en el Departamento de Cualificaciones de La Rioja.

Los/as gerocultores/as y cuidadores/as, por su parte, estaban preinscritas en casi el 92% de los casos, y todas ellas mostraron interés en acreditar sus competencias en la cualificación “*atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones*”.

Los requisitos que cumplen para acceder al procedimiento, en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio tienen que ver más con la experiencia en el puesto de trabajo, que en el caso de los/as gerocultores/as y los/as cuidadores/as, que en más del 40% de los casos cumplen tanto los requisitos de formación como los de experiencia en el sector.

REQUISITOS QUE CUMPLEN	DOMICILIO	INSTITUCIONES
Tienen en los últimos diez años, al menos tres años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas- EXPERIENCIA	73,8%	31,5%
Ha realizado en los últimos diez años al menos 300 horas de formación relacionada- FORMACIÓN	4,8%	24,7%
Cumple los dos requisitos anteriores (experiencia y formación)	21,4%	43,8%

5.2- Principales motivaciones para seguir formándose

La principal motivación de los/as trabajadores/as del cuidado, para formarse es la de “*adquirir conocimientos para desarrollar mejor su trabajo*”. En eso coinciden todas los/as trabajadores/as, sin importar el puesto de trabajo que estén desarrollando.

Elige una la motivación más importante para seguir formándote	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES
Adquirir conocimientos para desarrollar mejor mi trabajo	36,7	43,5
Mantener mi puesto de trabajo	7,6	5,8
Conseguir el título de la ESO	0	1,4
Conseguir un título de Formación Profesional	5,1	7,2
Conseguir un Certificado de Profesionalidad	30,4	8,7
Promocionarme en mi empresa	0	2,9
Cambiar de profesión/ ocupación dentro del mismo sector (atención a personas dependientes)	2,5	0
Cumplir con los requisitos (titulación mínima exigida para el año 2011- 2015)	7,6	18,8
Relacionarme con mis compañeras de profesión, establecer relaciones, evitar aislamiento	0	0
Reciclarme profesionalmente. Actualizar los	8,9	11,6

³⁸ Una de las auxiliares de ayuda a domicilio manifestó el deseo de evaluarse en la cualificación “*atención sociosanitaria a personas en instituciones*”

conocimientos que adquirí en su día		
Otros motivos ¿Cuáles?	1,3	0
Ns/nc	0	0

De las 10 motivaciones para seguir formándose, que se proponen en el cuestionario, tanto auxiliares de ayuda a domicilio, como gerocultores/as y cuidadores/as señalan principalmente estas cuatro. Lo único que cambia, según las ocupaciones de los/as trabajadores/as, son las prioridades.

Las cuatro principales motivaciones de las trabajadoras para formarse, según cualificación.	
DOMICILIO	INSTITUCIONES
1ª- Adquirir conocimientos para desarrollar mejor mi trabajo	1ª- Adquirir conocimientos para desarrollar mejor mi trabajo
2ª- Conseguir un Certificado de Profesionalidad	2ª- Cumplir con los requisitos (titulación mínima exigida para el año 2011- 2015)
3ª- Reciclarme profesionalmente. Actualizar los conocimientos que adquirí en su día	3ª- Reciclarme profesionalmente. Actualizar los conocimientos que adquirí en su día
4ª- Mantener mi puesto de trabajo/ Cumplir con los requisitos (titulación mínima exigida para el año 2011- 2015)	4ª- Conseguir un Certificado de Profesionalidad

5.3- Dificultades que encuentran estas personas para formarse

“*Los turnos de trabajo o los horarios*” y la “*falta de tiempo*” son las mayores dificultades que encuentran estos/as trabajadores/as para seguir formándose.

Como cabría esperar, teniendo en cuenta el alto porcentaje de gerocultores/as o cuidadores/as que trabajan a turnos, dicha circunstancia se puntúa como problema más alto entre estas ocupaciones. La nota que le dan como dificultad es un 7, mientras que en el caso de las/os auxiliares SAD, le dan un 5 como problema y valoran como mayor dificultad “*la falta de tiempo*”.

Valora de 0 a 10 las siguientes dificultades para seguir formándote. 0 → no representar dificultad. 10→ dificultad importante	Media DOMICILIO	Media INSTITUCIONES	Media Total
Falta de tiempo	6,07	4,81	5,47
Los turnos de trabajo/horarios difíciles de compaginar con la formación	5,31	7,07	6,15
Dificultades para compaginar la vida laboral y la personal	3,78	3,25	3,53
Desmotivación (no tengo alicientes para seguir formándome)	1,36	1,12	1,25
Falta de oferta de cursos (no encuentro cursos que me interesen)	2,96	3,3	3,12
Falta de incentivos (¿y para qué voy a formarme?)	1,23	1,21	1,22
Falta de formación de base (tengo dificultades para comprender los contenidos de los cursos (por	1,49	1,97	1,72

el idioma, por el grado de dificultad...)			
Tengo que desplazarme de localidad (lejanía de los cursos que imparten la formación de interés)	1,55	2,41	1,96

5.4- Preferencias en la formación en cuanto a horarios, modalidades, duración y turnos

Preferencias en cuanto a horarios

Las preferencias de los/as trabajadores/as en cuanto a los horarios en los cuales tendrían mayores facilidades para recibir la formación son coherentes con los horarios de trabajo descritos anteriormente para cada ocupación:

Las auxiliares de ayuda a domicilio prioritariamente eligen las sesiones de tarde, mientras que los/as gerocultores/as y cuidadores/as necesitarían en mayor medida, que el horario en el que se impartiera la formación se adaptara a los turnos de trabajo.

Indica tus preferencias para el desarrollo de las actividades de formación	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES	% Total
Sesiones de mañana	6,5	18,1	12,1
Sesiones de tarde	67,5	18,1	43,6
Sesiones de mañana y tarde (horario partido)	5,2	0	2,7
Sesiones intensivas (concentradas en un tiempo mínimo: muchas horas en pocos días)	2,6	4,2	3,4
Sesiones de días festivos (fines de semana)	3,9	6,9	5,4
Depende de los turnos de trabajo/ horarios	7,8	36,1	21,5
No tengo preferencias	3,9	0	2
Otros (quieren on line)	2,6	16,7	9,4

Preferencias en cuanto a la duración de los cursos

Los/as auxiliares de ayuda a domicilio prefieren cursos cortos (de hasta 90 horas) en mayor medida que las/os gerocultores/as y cuidadores/as, quienes también señalan como opción, los cursos de 90 horas a 200 horas, e incluso de los más de 200 horas:

	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES	% Total
Corto (entre 15 y 45 horas)	36,2	19,2	28,1
Medio (de 45 a 90 horas)	30	27,4	28,8
Largo (de 90 a 200 horas)	11,3	19,2	15
Mas de 200 horas	17,5	26	21,6
Ns/nc	8,1	8,2	6,6

¿Cuánto tiempo pueden dedicarle diariamente a la formación?

Al preguntar a las entrevistadas si podrían dedicar algún tiempo diario los días laborables a la formación, la gran mayoría (el 83,7%) contestó que sí.³⁹

Por ocupaciones/ cualificaciones, a tenor de los datos, parece que las auxiliares de ayuda a domicilio “lo tendrían peor”: Mientras que los/as cuidadores/as y los/as gerocultores/as responden afirmativamente en el 90,4% de los casos, las auxiliares de ayuda a domicilio lo hacen en el 77,5%.

Cualificación	En este momento, ¿Podrías dedicarle un tiempo diariamente a la formación? ⁴⁰	
	% SI	% NO
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	77,5	22,5
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones	72,5	27,5
Media del Total	83,7	16,3

¿Cuántas horas como media pueden emplear diaria y semanalmente?

Haciendo la media de las horas que podrían emplear los/as trabajadores/as en la realización de una acción formativa, los/as auxiliares de ayuda a domicilio podrían dedicarle 2 horas diarias, y semanalmente casi 10 horas.

En cuanto a las/os cuidadoras/os y los gerocultores/as, la media diaria se eleva a 2,4 horas y la semanal a 12,75

¿Cuántas horas podrías dedicarle diariamente?	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES
1 hora	19,7	11,9
1 hora y media	1,6	0
2 horas	59	49,3
3 horas	13,1	23,9
4 horas	6,6	14,9

Preferencias en cuanto a la modalidad de formación

La modalidad de formación preferida por los/as auxiliares de ayuda a domicilio es el curso presencial. A través de Internet sólo querrían formarse el 3,8% de las auxiliares de ayuda a domicilio.

Esto probablemente tendría que ver con la carencia de experiencias de cursos de este tipo, y sobre todo con la falta de conocimientos informáticos y de manejo de Internet, que como hemos visto anteriormente, tienen estas personas.

Los/as gerocultores/as y cuidadores/as, se inclinan por los cursos a distancia y en segundo lugar por los cursos presenciales. La modalidad de teleformación y la semipresencial también son opciones que pueden contemplarse para este colectivo.

³⁹ En concreto, la pregunta que se hacía era: “Siendo realista en este momento concreto. ¿Podrías dedicarle un tiempo diariamente, (días laborables) a hacer un curso/acción formativa?”

⁴⁰ La pregunta completa fue: Siendo realista en este momento concreto, ¿podrías dedicarle un tiempo diariamente (días laborables) a formarte?”

¿Cuál es la modalidad de curso, que mejor se ajustaría a tus posibilidades y/o necesidades?⁴¹	% DOMICILIO	% INSTITUCIONES	% Total
Curso presencial	69,2	31,5	51
A través de Internet (con plataforma) Teleformación	3,8	13,7	8,6
Semipresencial (en parte presencial, en parte a través de Internet)	7,7	13,7	10,6
A distancia (tipo cursos CCC)	15,4	38,4	26,5
A través de la TDT	1,3	0	0,7
Mixta (una parte importante del curso se realiza fuera del aula- tipo CCC, pero también hay clases presenciales)	2,6	2,7	2,6

En síntesis:

Elementos a tener en cuenta a la hora de programar la oferta formativa/ procedimiento de reconocimiento de competencias:

- Escasa formación de base
 - Cerca del 12% no tienen ninguna titulación
 - A través de las entrevistas se detectan limitaciones importantes en la comprensión y la agilidad a la hora de responder a las preguntas: 35% regular o mala comprensión, 37% regular o mala agilidad
- Analfabetismo digital / brecha digital
 - El 37% no tienen “ningún” conocimiento de informática y tampoco de Internet
 - El 50% dice tener “poco” conocimiento de informática
 - El 41% dice tener “poco” conocimiento de Internet
 - El 81% nunca ha realizado un curso utilizando Internet
 - El 23% no dispone de ordenador en su casa
 - El 33% no tiene conexión a Internet en su casa
- Un 21% de las trabajadoras que cumplen los requisitos de acceso en el procedimiento NO están preinscritas/os en el mismo
- Casi el 30% de las trabajadoras del sector son extranjeras, la mayor parte de las mismas proceden de países de habla castellana (85%)
 - En general no es un problema importante el idioma
- Casi el 100% de las personas empleadas en el sector son mujeres
- El 35% de las trabajadoras viven en pueblos. Un 30,4% de las trabajadoras que viven en pueblos no tiene carné de conducir. El 26% no dispone de coche

Preferencias para la formación

⁴¹ La pregunta concreta que se le hacía al trabajador/a era: Si la semana que viene empezaras un curso/ actividad formativa ¿Cuáles serían tus preferencias? Por ejemplo, ¿Cuál es la modalidad de curso/s, que mejor se ajustaría a tus posibilidades y/o necesidades?

- Preferencias en cuanto a modalidades de formación:
 - 51% presencial
 - 26,5% a distancia
 - 11% semipresencial (en parte presencial y en parte a través de Internet)
 - 9% a través de Internet
- Preferencias en cuanto a duración de los cursos:
 - 28% corto ("entre 15 y 45 horas")
 - 29% medio ("de 45 a 90 horas")
 - 22% "más de 200 horas"
- Preferencias en cuanto a turno:
 - 44% sesiones de tarde
 - 22% dependiendo de los turnos de trabajo

Dificultades para la formación

- Las principales dificultades que encuentran las trabajadoras para seguir formándose son: en primer lugar *"los turnos de trabajo/ horarios que son difíciles de compaginar con otras actividades formativas"* y en segundo lugar la *"falta de tiempo"*
- Un 38% trabajan de mañana y de tarde y el 26% a turnos
- Dificultades a la hora de certificar la experiencia profesional: algunas trabajadoras han estado, o están contratadas en categorías que no se corresponden con las labores que realizan (limpiadoras que realizan funciones de cuidado, oficios varios ...)

• VI - Algunas reflexiones

Llegando al final de este informe, ofrecemos algunas reflexiones que parten de los resultados del estudio.

Determinantes actuales en la formación de las trabajadoras y trabajadores del cuidado

En este momento concreto, las necesidades de formación de las trabajadoras y trabajadores del cuidado están determinadas en gran medida, por el Acuerdo del Consejo Territorial del SAAD sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad del sistema, y por la próxima convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en las cualificaciones: “*atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones*” y “*atención sociosanitaria a personas en el domicilio*”

El Acuerdo Territorial SAAD es una consecuencia de la “*Ley de Dependencia*”, en donde se reconoce la existencia de una relación directa entre la calidad de la prestación de los servicios a la dependencia, y la calidad en el empleo de las personas que prestan dichos servicios; de manera que no se puede asegurar la calidad de las prestaciones si no se garantiza la calidad del empleo de quienes prestan la ayuda:

Art. 35: “Se atenderá, de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación en aquellas entidades que aspiren a gestionar prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia”

Una de las dimensiones de la calidad del empleo, según se define desde la Unión Europea, tiene que ver con las cualificaciones, la formación continua y el impulso de la trayectoria profesional.

El desarrollo de este Acuerdo no sólo puede tener repercusiones positivas sobre la calidad de los servicios, y en general sobre la atención que se les presta a las personas dependientes, sino que también debería de representar una ocasión para revalorizar la figura de los/as cuidadores/as profesionales y mejorar la calidad en el empleo en este sector.

En el cumplimiento de estos objetivos, desde la Ley de Dependencia se solicita la colaboración entre las Administraciones Públicas (en materia educativa, sanitaria, laboral y de asuntos sociales), las empresas, las organizaciones sindicales, patronales y del tercer sector, e incluso de las universidades:

Art. 36:

“1- Se atenderá a la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el Catálogo de Servicios regulado en el artículo 15”

2- Los poderes públicos promoverán los programas y las acciones formativas que sean necesarios para la implantación de los servicios que establece la Ley.

3- Con el objetivo de garantizar la calidad del Sistema, se fomentará la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas competentes en materia educativa, sanitaria, laboral y de asuntos sociales, así como de éstas con las universidades, sociedades científicas y organizaciones profesionales y sindicales, patronales y del tercer sector”

El Procedimiento de reconocimiento de las competencias como oportunidad para los/as trabajadores/as del cuidado

En este contexto, el Procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales, se convierte en una gran oportunidad para los/as cuidadores/as profesionales:

El objetivo de dicho procedimiento según se menciona en el RD 1224/ 2009 del 17 de Julio de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral es *“Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad”*

El reconocimiento de competencias:

- En primer lugar, permitirá poner en valor los conocimientos adquiridos por los/as trabajadores/as durante el desempeño de su trabajo, así como ver reconocida su profesión.
- En segundo lugar, se podrá evaluar con precisión sus carencias de formación.
- Servirá como motivación tanto para las trabajadoras a la hora de completar su formación para conseguir las certificaciones y títulos que se demandan para el 2011 y el 2015, como para las empresas en el momento de plantear la formación continua de sus trabajadores/as.
- Contribuirá a la movilidad de los/as trabajadores y a facilitar la formación a lo largo de la vida mediante la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes ámbitos.
- Constituirá una herramienta para la gestión de los/as trabajadores/as en la empresa, y específicamente en la selección de personal. Los/as empleadores/as ya no tendrán que guiarse por un conjunto de señales orientativas, sino que tendrán evidencias acerca de las competencias que poseen los/as candidatos para desarrollar el puesto de trabajo
- Todos estos elementos pueden incidir muy favorablemente y en un plazo no muy lejano, en la profesionalización y revalorización de estas ocupaciones ligadas al cuidado de personas dependientes.

Como hemos podido comprobar mediante los resultados del estudio, hay un 75% de trabajadores/as del cuidado que no cumplen a día de hoy con los requisitos que en materia de formación se marcan en el Acuerdo Territorial SAAD, pero sin embargo la experiencia y la formación que tienen acumuladas estos/as trabajadores/as les permitiría acceder al procedimiento de reconocimiento de las competencias. En concreto, el 86% de los/as trabajadores/as que no cumplen los requisitos del Acuerdo, estarían en disposición de acceder a dicho procedimiento.

Las /os trabajadores/as que necesitan con mayor urgencia obtener la titulación mínima exigida son las auxiliares de ayuda a domicilio. En las empresas que gestionan el Servicio de Ayuda a Domicilio, tan sólo han obtenido esta titulación el 17% de los/as trabajadores/as.

Las Residencias para personas mayores estarían más cerca de cumplir dicho requisito para el 2011. En concreto, en las Residencias ya cuentan con un 30% de gerocultoras tituladas, la mayor parte de las mismas son auxiliares de enfermería.

En cuanto a los/as cuidadores/as, el 18% tendrían la titulación requerida, y una parte importante de los/as mismos/as (17%) tienen otras titulaciones de nivel superior: por lo general diplomaturas y licenciaturas relacionadas con la educación, la psicología o el trabajo social.

Por otra parte, tal y como nos lo han hecho saber algunos/as responsables de la gestión de recursos humanos en estos servicios, no queda claro que las competencias que están reflejadas en la cualificación de “*atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones*” o en las otras titulaciones mencionadas en el Acuerdo, sean las más adecuadas para desarrollar el puesto de trabajo en el cuidado de personas con discapacidad en Residencias o Centros de Día. Según estos/as informantes clave, el perfil requerido es más educativo que asistencial.

En este sentido, creemos conveniente que se defina adecuadamente el perfil por parte de las empresas o instituciones que gestionan dichos Centros, y que la Consejería de Servicios Sociales se pronuncie al respecto. ¿Estos/as trabajadores/as con titulación superior deberán obtener, el certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas en instituciones?. ¿Habría un problema de sobrecualificación?, ¿El perfil más adecuado para estos puestos de trabajo es el de una diplomatura o una licenciatura?. Si es así, ¿Habría que reconsiderar la categoría profesional de estos/as trabajadores/as?...

También sería recomendable que los/as empleadores/as conozcan en profundidad las distintas cualificaciones, títulos y certificados que existen en el mercado formativo, relacionados con los puestos de trabajo que se desarrollan en su organización. De esta manera se valorará en su justa medida al trabajador o a la trabajadora que porta dichas acreditaciones...

No podemos olvidar que una pieza clave para que todo esto funcione, es que en el mundo productivo, se reconozca, se prestigie y se de valor a la formación para el empleo, y que un certificado o un título de formación profesional en las manos del candidato para un puesto de trabajo, sean una señal inequívoca para el/la empleador/a de buen desempeño y de profesionalidad.

Algunas cuestiones que habría que tener en cuenta a la hora de programar la oferta formativa y el procedimiento de reconocimiento de competencias

¿Cuál es el punto de partida de las/os trabajadores/as del cuidado a la hora de seguir formándose?

Recordemos que se trata de personas con una escasa formación de base, y en ocasiones incluso con dificultades en la comprensión del lenguaje: cerca del 12% no tienen ninguna titulación, y a través de las entrevistas que se realizaron en nuestra investigación, se pudo comprobar que existían limitaciones importantes en la comprensión y la agilidad a la hora de responder a las preguntas que se les planteaban.

Por otro lado, hay conceptos y prácticas muy arraigadas entre las/os trabajadoras/es del sector que son erróneos. Esto puede representar una dificultad añadida en el aprendizaje de estas personas. En general resulta más complicado desaprender lo aprendido que incorporar nuevos conceptos.

Otra cuestión importante a considerar es que una gran parte de los/as trabajadores/as son analfabetas/os digitales: el 37% no tiene ningún conocimiento de informática y tampoco de Internet. Para estas personas se cierra por tanto la posibilidad de realizar cursos on-line, e incluso será una traba para inscribirse en el procedimiento de reconocimiento de las competencias, la cumplimentación de los cuestionarios de autoevaluación, etc., ya que todas estas gestiones se realizan a través de Internet.

En definitiva muchos/as de estas/os trabajadores/as tiene una carencia importante en competencias clave. Dichas competencias clave no sólo serán importantes en la adquisición de la titulación que se les exige para poder desarrollar su trabajo, sino que son fundamentales para aprovechar en general los recursos que se ponen en marcha para la ciudadanía en la sociedad actual.

Según se ha apuntado en el Parlamento Europeo (18 Dic. 2006): *“Las competencias clave para el aprendizaje permanente constituyen un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adecuados al contexto. Son particularmente necesarias para la realización personal de los individuos y para su integración social, así como para la ciudadanía activa y el empleo. Las competencias clave resultan esenciales en una sociedad basada en el conocimiento y garantizan una mayor flexibilidad de la mano de obra, lo que le permitirá adaptarse más rápidamente a la evolución constante del mundo que se caracteriza por una interconexión cada vez mayor. Estas competencias constituyen también un factor esencial de motivación y la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras, así como a la calidad del trabajo...”*

La Unión Europea, señala ocho competencias clave:

- *La comunicación en la lengua materna*
- *La comunicación en las lenguas extranjeras*
- *La competencia matemática y las competencias básicas en ciencia y tecnología*
- *La competencia digital, que conlleva el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información (TSI) y, por tanto, el dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*
- *Aprender a aprender*
- *Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa*
- *La conciencia y expresión culturales*

Estas competencias clave son interdependientes y, para cada una de ellas, se hace hincapié en la reflexión crítica, la creatividad, la iniciativa, la resolución de problemas, la evaluación de riesgos, la toma de decisiones y la gestión constructiva de los sentimientos”

Entendemos por otra parte, que esta carencia de competencias clave no sólo es un problema generalizado entre las/os trabajadoras/es de este sector, sino que se puede hacer extensible a un grupo importante de trabajadores/as que con la crisis actual han quedado expulsados/as del mercado laboral y que deben ahora reconducirse hacia otros sectores productivos. Muchos/as de

estos/as trabajadores/as son de mediana edad, pero también existe un gran número de jóvenes que abandonaron sus estudios para entrar al mercado laboral en un momento en el que la formación no se hacía imprescindible para conseguir un puesto de trabajo remunerado.

En este sentido se hace necesario encontrar las vías necesarias por las que estas personas no se queden al margen y puedan reengancharse a la formación: a través del reconocimiento de competencias profesionales, de la educación de adultos, la formación en cualificaciones de primer nivel, la puesta en marcha de convocatorias para la adquisición del título de la ESO, pruebas libre de acceso, etc., y en general para obtener la formación mínima en dichas competencias clave necesarias para el aprovechamiento de la formación de los certificados de profesionalidad.

Esta situación exige que existan cada vez más, fórmulas innovadoras e imaginativas en el diseño de la formación, en la construcción de itinerarios formativos...

Un reto que se plantea en este sentido, es adaptar la formación a los turnos de trabajo... Como hemos visto el 26% de los/as trabajadores/as del cuidado trabajan a turnos, la mayor parte son gerocultoras o cuidadoras que trabajan en Residencias, y que consideran esta circunstancia como un problema importante al que se enfrentan a la hora de plantear su formación.

Parece ser que las claves son la flexibilidad y la adaptabilidad. Conviene aprovechar al máximo las posibilidades que ofrece por ejemplo la formación para personas adultas, ya que suele ser más flexible y adaptable a las necesidades de los/as trabajadores/as, combinando la formación presencial y la on-line o a distancia...

En ese sentido habría que investigar sobre modalidades de formación más adecuadas a cada circunstancia. Una modalidad que se está poniendo en marcha de manera experimental es la teleformación a través de canales de datos de la Televisión Digital Terrestre (TDT)⁴²

La flexibilidad también se hace imprescindible a la hora de diseñar la oferta formativa, teniendo en cuenta a aquellas personas que saldrán del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales sin haber obtenido el certificado al completo:

Recordemos, que según los resultados de este estudio; conseguirían el certificado completo, el 32% de los/as auxiliares de ayuda a domicilio y el 52% de los/as gerocultores/as y cuidadores/as.

42 Por ejemplo, según detalla en su página web, la Televisión andaluza (RTVA) ha puesto en marcha una experiencia real de teleformación interactiva a través de su canal de datos de Televisión Digital Terrestre (TDT). Esta iniciativa va dirigida a trabajadores en activo del sector de la ayuda en domicilio. El proyecto de diseño del curso y la realización de la aplicación interactiva lo ha promovido FOREM (Fundación Formación y Empleo) dentro de un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo. El servicio interactivo de la TDT de Canal Sur posibilita que los/as profesionales que se apunten puedan realizar un curso de, en principio, 20 horas. Incluye contenidos especializados relacionados con las tareas de ayuda a personas mayores o enfermos. Los trabajadores que vayan a participar necesitan un sintonizador de TDT que incluya el sistema denominado MHP, un protocolo que permite interactuar. Los alumnos obtendrán los temas a través de la televisión para, posteriormente, responder a una serie de cuestiones, que un profesor corregirá también mediante la TDT. El curso, que se realiza por lo tanto con un canal de retorno, se desarrolló del 14 al 30 de septiembre del 2008.

Uno de los puntos clave, a nuestro entender es que, el grupo de personas que no logren acreditar todas las unidades de competencia del certificado, deben de tener los suficientes medios para proseguir con su formación.

También creemos que ha de ponerse a disposición de estos/as trabajadores/as los PIF (Permisos Individuales de Formación⁴³), y que las empresas han de implicarse más activamente en incentivar y facilitar la formación continua de estos/as trabajadores/as, teniendo en cuenta los requisitos que se les va a exigir que cumplan en los próximos años.

Algunos datos acerca del perfil de los/as trabajadores/as del sector que pueden considerarse en la oferta formativa

- La gran mayoría de las personas que trabajan en el sector son mujeres

Es evidente que existe una subrepresentación masculina en el sector, y que se tendría que considerar la perspectiva de género a la hora de programar la formación. Por ejemplo, podrían introducirse en la selección de trabajadores del sector, y en la formación destinada a este colectivo, medidas de discriminación positiva dirigida a hombres.

- La media de edad de estas trabajadoras es de 43 años, y el 23% tiene más de 50 años. Como hemos dicho anteriormente, muchas de ellas abandonaron los estudios en edades tempranas.

- En las entrevistas se apreció en muchos casos una baja autoestima de los/as trabajadores/as. Esta baja autoestima podría tener que ver con falta de reconocimiento social de la profesión en la que trabajan. Muchas/os de ellas/os mencionaban además, que habían perdido el hábito de estudio, y que les iba a suponer un gran esfuerzo retomar la formación. Sin embargo también se pudo comprobar un alto grado de motivación para realizar cursos, sobre todo en la modalidad presencial.

- Casi un 30% de las empleadas en estos Servicios, son extranjeras, la mayor parte de las mismas proceden de países de habla castellana. En general el idioma no es un problema, pero sin embargo si que lo es el tema de la convalidación u homologación de los títulos que obtuvieron en sus países. Ninguna de las personas extranjeras que se entrevistaron había ni siquiera iniciado los trámites para realizar dichas convalidaciones.

- El 35% de las trabajadoras viven en pueblos y el 30% de estas trabajadoras que viven en pueblos no tienen carné de conducir. También este hecho puede representar un problema a la hora de acceder a la formación.

Otros problemas que pueden presentarse en el procedimiento de reconocimiento de competencias

⁴³ El Permiso Individual de Formación es un derecho del trabajador. Este permiso es gratuito para el trabajador y para la empresa, y tienen como fin el desarrollo y adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador/a así como su formación personal. La solicitud del permiso corresponde al trabajador/a interesado/a y debe contar con la autorización de la empresa. Esta formación tiene que tener un reconocimiento mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. También se podrán utilizar estos PIF en el acceso a los procesos para el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.

- En general, cuando se realizaba las preguntas sobre conocimientos y experiencia de las trabajadoras para contrastar las competencias, se detectó que algunas de las competencias que forman parte de las cualificaciones, en la mayoría de los servicios no las desarrollan estas profesionales. Aunque este hecho se ha puesto de manifiesto en todas las ocupaciones, particularmente es algo muy generalizado entre las auxiliares de ayuda a domicilio.

- En ese sentido, difícilmente se podrán reconocer muchas de las competencias, si éstas no se desarrollan en el puesto de trabajo.

Nos preguntamos si en realidad el Servicio de Ayuda a Domicilio no se ha desarrollado a un nivel adecuado, es decir, al nivel que se define en el Libro Blanco de la Dependencia o en los Ayuntamientos donde se desarrollan dichos Servicios⁴⁴

- Otro problema de importancia a la hora de certificar la experiencia profesional es que hemos podido comprobar que algunos/as trabajadores/as han estado o están contratadas/os en categorías que no se corresponden con las labores que realizan: Por ejemplo, desarrollan puestos de gerocultoras y/o cuidadoras pero en el contrato figuran como celadoras o en oficios diversos...), o han trabajado en empleos sumergidos, etc.

- También hay una importante falta de información y orientación sobre el procedimiento y sobre la oferta formativa. Aún hay un 21% de personas que podrían tener acceso al proceso de acreditación y que sin embargo no están preinscritas en el mismo.

- A través de las entrevistas realizadas a trabajadores/as en esta investigación, hemos podido comprobar la escasa información y la confusión que tienen estas personas sobre el procedimiento de reconocimiento, y sobre otros aspectos relacionados con su formación.

⁴⁴ “La prestación de ayuda a domicilio, en la que se sustentan los Servicios de Atención Domiciliaria, es una prestación básica del Sistema Público de Servicios Sociales que proporciona una serie de atenciones o cuidados de carácter personal, doméstico, psicosocial, educativo y técnico, que se prestan en el domicilio a familias y personas con dificultades para procurar su bienestar físico, social y psicológico”.

Las principales características de los Servicios Sociales de Atención Domiciliaria son:

- *Tienen un carácter preventivo, proporcionando mecanismos de apoyo que eviten o frenen un proceso de deterioro y posibilite un mantenimiento del individuo en su entorno habitual*

- *Son asistenciales y rehabilitadores, proporcionando la atención precisa de forma inmediata y próxima, estimulando aspectos de la relación humana, la autoestima y la mejora de las condiciones de vida, así como la capacidad de autovaloramiento de la persona.*

- *Son complementarios a la red familiar y a otras informales de apoyo personal y social*

- *Son integrales y polivalentes, abarcando diferentes necesidades del individuo dentro del marco general de los Servicios Sociales, prestando tanto actividades preventivas como de atención personal o doméstica.*

- *Son educativos, ya que habilitan en actividades de la vida diaria que puedan favorecer la normalización.*

- *Tienen un carácter transitorio, ya que se prestan a aquellas familias o personas que atraviesan una situación difícil y que, una vez superada ésta, no precisan ser objeto de especial atención social.*

- *Son universales, porque se dirigen al conjunto de la población, sin limitaciones previas de colectivos.*

Marco Teórico Servicios de Atención Domiciliaria aprobado en J.G.L. de 10 de Octubre de 2007 y modificado en J.G.L. de 30 de Enero de 2008.

¿Cómo aprovechar al máximo la oportunidad que nos ofrece el procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales?: algunos aprendizajes extraídos de las experiencias de otras Comunidades Autónomas que han sido pioneras en el reconocimiento de competencias

El hecho de que nuestra Comunidad vaya a iniciar su primera convocatoria el próximo año, nos da la oportunidad de aprovechar los conocimientos adquiridos por otras comunidades autónomas que comenzaron su andadura de una manera experimental hace ya algunos años, como por ejemplo, Canarias, Galicia, Aragón y el País Vasco.

Desde las herramientas de gestión, hasta la manera de abaratar costos, acortar los tiempos, incrementar la calidad, y en definitiva responder con solvencia al reto que se nos propone, son cuestiones en las que se puede tomar como referencia la manera de proceder de estas Comunidades Autónomas: aprender de sus errores y de sus aciertos.

En concreto, recogemos algunas de las enseñanzas que se extraen de dichas experiencias:

1- Importancia de los servicios de información y orientación como puntales del procedimiento. La existencia de estos servicios puede aligerar sensiblemente el procedimiento. (en tiempo, sesiones de asesoramiento...) ⁴⁵

2- Diseño de una oferta formativa capaz de dar respuesta a la demanda específica de las personas que acreditarán parcialmente la cualificación.

Dicha oferta, además de ser suficiente, debe de ser modulable y flexible en cuanto a modalidades, horarios, etc.

Las personas que hayan pasado por el procedimiento han de poder proseguir el itinerario formativo que se les ha indicado.

En este momento, sin embargo, no sabemos cuál es la oferta formativa que tendrán estas trabajadoras para ir completando su itinerario formativo, o para poder obtener el certificado completo.

⁴⁵ No olvidemos que además que el RD 1224/ 2009 17 de Julio de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, ya menciona la obligatoriedad de las administraciones competentes garanticen tales servicios:

Artículo 8. Información y orientación.

1. Las administraciones competentes garantizarán un servicio abierto y permanente que facilite información y orientación, a todas las personas que la soliciten, sobre la naturaleza y las fases del procedimiento, el acceso al mismo, sus derechos y obligaciones, las acreditaciones oficiales que pueden obtener y los efectos de las mismas. Esta información y orientación facilitará que las personas puedan tomar una decisión fundamentada sobre su participación en el procedimiento así como, en su caso, el acompañamiento necesario en el inicio y desarrollo del mismo.

2. Esta información y orientación será facilitada por las Administraciones educativas y laborales. También la podrán facilitar las administraciones locales, los agentes sociales, Cámaras de Comercio y otras entidades y organizaciones públicas y privadas.

3. Las administraciones competentes facilitarán, a todas las entidades que vayan a proporcionar servicios de información y orientación, modelos de cuestionarios de autoevaluación de las unidades de competencia que sean objeto de evaluación en cada convocatoria, con el fin de que las personas participantes identifiquen su posible competencia profesional en alguna de las mismas.

Es urgente tener un listado de los Centros/ Entidades de Formación que van a estar acreditadas para impartir Formación a Catálogo en nuestra región.

3- Lograr una mayor implicación por parte de asesores/as y evaluadores/as. Muchos/as de los/as asesores/as y evaluadores/as habilitados/as no quieren participar en el dispositivo. Según señalan se hace imprescindible tener un número suficiente de personas habilitadas

4- Aprovechar la posibilidad que da el RD para realizar convocatorias específicas para dar respuesta a las necesidades existentes⁴⁶.

Es obvio que el número de personas que podrán participar en el procedimiento, en nuestra Comunidad Autónoma, a través de la Convocatoria Nacional será insuficiente para dar respuesta a las necesidades actuales.

En ese sentido, se puede aprender de la experiencia de Aragón, que ha realizado ya varias convocatorias específicas en colaboración con Ayuntamientos y otras entidades.

Las convocatorias específicas pueden darnos la oportunidad de llegar a las personas que necesitan con más apremio el reconocimiento de competencias.

Como hemos visto en función de los resultados de este estudio, en el momento actual, las auxiliares de ayuda a domicilio que no tienen la formación exigida en el 2011 por el Acuerdo Territorial del SAAD, serían una prioridad, y como tal podrían formar parte de estas convocatorias específicas.

5- De la experiencia de estas Comunidades Autónomas, también se desprende la importancia de conseguir la colaboración de diversas organizaciones e instituciones en el desarrollo y puesta en marcha de las distintas convocatorias. Por ejemplo, Canarias destaca el valor añadido que ha aportado la Universidad, que colabora en el seguimiento y evaluación del dispositivo de reconocimiento y en el desarrollo de los Sistemas de Calidad, Aragón ha firmado varios Convenios de Colaboración involucrando directamente a gran parte de los actores implicados (asociaciones, ayuntamientos, centros de formación de adultos, consejerías, etc.) en las Convocatorias.

En particular, se hace imprescindible la participación de la Consejería de Servicios Sociales, del Servicio Riojano de Empleo- Departamento de Cualificaciones, la Consejería de Educación, los Ayuntamientos, las organizaciones sindicales y empresariales, los/as trabajadores/as, las empresas y de las entidades que ofertan formación.

6- Prestar especial atención a las aplicaciones informáticas de gestión. Una de las cuestiones remarcadas como limitación es la complejidad de la organización al ser el referente la Unidad de Competencia. Es necesario tener una buena aplicación informática.

⁴⁶ Así se plantea en el RD: *“Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, podrán solicitar, a la Administración General del Estado o a la administración competente en cada Comunidad Autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o integración laboral”*


ANEXO I

Cuestionario para la identificación de necesidades formativas
Sector de atención a la dependencia
Personas empleadas (autocumplimentación)

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre	
DNI/NIE	Sexo	Domicilio			C.P.
Localidad	Provincia	Teléfono (preferible móvil)		Fecha de nacimiento	
Dirección de correo electrónico:					
Nombre de la empresa donde trabaja:					
Marque con una X el tipo de Servicio en el que desarrolla su actividad actualmente:					
<input type="checkbox"/> Servicio de Ayuda a Domicilio <input type="checkbox"/> Centro de Día para mayores <input type="checkbox"/> Centro de Día para personas con discapacidad <input type="checkbox"/> Residencia para personas mayores <input type="checkbox"/> Residencia para personas con discapacidad <input type="checkbox"/> Centro Ocupacional <input type="checkbox"/> Otro (a continuación indicar cual):					
¿Cuál es su ocupación actual?:					
<input type="checkbox"/> Auxiliar de ayuda a domicilio / Asistente de atención domiciliaria <input type="checkbox"/> Gerocultor/a de personas dependientes en instituciones sociales <input type="checkbox"/> Cuidador/a de personas dependientes en instituciones sociales <input type="checkbox"/> Otra (a continuación indicar cual):					
Tipo de contrato:					
<input type="checkbox"/> Fijo (indefinido) <input type="checkbox"/> Eventual: por obra o servicio determinado / por circunstancias de la producción <input type="checkbox"/> De interinidad o de relevo <input type="checkbox"/> Contrato para la formación <input type="checkbox"/> Otro tipo de contrato: indicar cual:					



**Gobierno
de La Rioja**

Jornada Laboral:

- Jornada ordinaria (completa)
- A tiempo parcial → Indicar número de horas semanales que realiza:
- Sólo fines de semana y festivos
- Otra modalidad de jornada. Indicar cuál:

Marque con una X el mayor nivel de titulación alcanzada / formación

- Analfabeto/a
- Sin ninguna titulación
- Estudios primarios incompletos
- Graduado Escolar
- Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
- FP de Primer Grado
- FP de Segundo Grado
- Bachillerato
- Otros Estudios (a continuación indicar cuáles):

Marque con una X la titulación específica que tiene para el puesto que desarrolla en la actualidad:

- Ninguna formación específica
- PCPI Auxiliar de Ayuda a Domicilio y residencias asistidas
- Técnico Medio en Atención Sociosanitaria
- Técnico Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería
- Técnico Superior en Integración Social
- Certificado de Profesionalidad Auxiliar de Ayuda a Domicilio (445 h)
- Certificado de Profesionalidad Atención Sociosanitaria a personas en el domicilio (600 h)
- Certificado de Profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones (450 h)
- Otra titulación (a continuación indicar cual)

Si ha realizado otra formación relacionada con su ocupación actual (impartida por la empresa u otras entidades): indique por favor, en la siguiente tabla, el nombre, la duración (en horas), y la entidad donde ha realizado dichos cursos o formación.

NOMBRE DEL CURSO	Nº HORAS	ENTIDAD DONDE HA REALIZADO LA FORMACIÓN/CURSO



**Gobierno
de La Rioja**

¿En la actualidad, está realizando algún curso relacionado con la atención a personas dependientes?

SI → Indicar curso, titulación a la que pertenece, número de horas, entidad donde se realiza el curso y/o la formación:

NOMBRE DEL CURSO	Nº HORAS	ENTIDAD DONDE HA REALIZADO LA FORMACIÓN/CURSO

NO

Experiencia Profesional: Años de experiencia en el sector de atención a la dependencia

¿En total, cuantos años/meses tiene de experiencia en las siguientes ocupaciones relacionadas con la atención a personas dependientes? Indique esta información en la siguiente tabla:

OCUPACIÓN	Nº AÑOS	Nº MESES
Auxiliar de ayuda a domicilio/asistente de atención domiciliaria		
Cuidador/a de personas dependientes en instituciones		
Gerocultor/a cuidador/a de personas dependientes en instituciones		
Cuidador no profesional		
Otras ocupaciones relacionadas con la atención a las personas dependientes- Indicar cuáles: -		

Por último, ¿Estaría interesada/o en participar en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación? (marcar la opción que proceda)

YA ESTOY PREESCRITA EN DICHO PROCESO

NO CONOZCO EN QUÉ CONSISTE DICHO PROCESO

SI

NO

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

En _____, a _____ de _____ de 20 ____



ANEXO II

CUESTIONARIO/GUIA DE ENTREVISTA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN- TRABAJADORAS SECTOR DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA- 14 JULIO

Las casillas en gris, se cumplimentarán antes o después de la realización de la entrevista

A1-	Número de cuestionario:	(el que tiene asignado en SPSS)
Fecha:	Hora de inicio de la entrevista:	
A2-	<input type="checkbox"/> TITULAR DE LA MUESTRA	<input type="checkbox"/> SUSTITUCIÓN DE LA MUESTRA
A3-	CUALIFICACIÓN (MARCAR EN LA QUE TENGA MAYOR EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O FORMACIÓN)→ <i>(anotar sin preguntar, según el cuestionario de datos básicos)</i>	
1-	<input type="checkbox"/> ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO	
2-	<input type="checkbox"/> ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES	

→ PRESENTACIÓN:

Buenos días/ tardes, me llamo ----- y soy orientadora laboral. Tal y como te comentamos en la carta y telefónicamente, formo parte del equipo de trabajo del Observatorio de Cualificaciones de La Rioja.

Con las preguntas que te voy a hacer a continuación, vamos a tratar de comprobar en qué medida posees las competencias profesionales que forman parte de la cualificación (léase sólo lo que proceda en cada caso): “atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” “atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio”, y también saber cuál es el tipo de formación (modalidad) que mejor se ajusta a tus necesidades.

Cuando hayamos terminado de cumplimentar el cuestionario, conocerás mejor tu cualificación; y con los resultados de la evaluación, podrás tener **una idea aproximada** sobre el grado de coincidencia entre las competencias que has adquirido a través de la experiencia profesional y otros aprendizajes no formales, y las exigidas para poder acceder a un título o a un certificado de profesionalidad.

De esta manera, podrás empezar a ver cuál es el camino que te queda por recorrer si tu objetivo es obtener un título o un certificado de profesionalidad.

Los resultados de esta investigación se utilizarán en el **diseño de la oferta formativa** para las trabajadoras y trabajadores del sector de atención a personas dependientes. **Te pedimos total sinceridad.** Tus respuestas, a partir de este momento, serán **anónimas y confidenciales** (es decir los datos que nos reveles a continuación sólo se utilizarán a nivel estadístico, y nunca irán acompañados de tu nombre y apellido)

El cuestionario se compone de tres partes...

- En primer lugar vamos a **comprobar los datos** que recogimos del anterior cuestionario (el que rellenaste en tu empresa)

- En segundo lugar, utilizaremos una herramienta informática **para valorar el grado de competencia actual en la cualificación en la que te quieres acreditar.** Con ello obtendrás un resumen detallado por unidades de competencia, que te entregaremos en papel al final de la sesión, junto con alguna información adicional acerca de la cualificación...

(ENTREGAR AL FINAL a cada una dependiendo de sus necesidades → descripción de la cualificación, modelo de preinscripción si no está preinscritas, resultados del Contraste de competencias Orienta-CCOO, indicaciones para entrar al Orienta-CCOO, folleto de CCOO sobre los PIF, folleto Gobierno de La Rioja sobre Certificados de Profesionalidad, CV Europeo, Autoevaluación modelo INCUAL, Guía del candidato/a)...

El resultado es sólo orientativo, pero con esta información podrás comenzar a identificar dónde estás más fuerte y donde tienes lagunas formativas a cubrir. Es un primer paso para poder construir tu itinerario formativo...

- En tercer lugar, te plantearemos algunas preguntas sobre **tus preferencias** en cuanto a horarios, y modalidades **para formarte**.

→ **B- Vamos a empezar por comprobar/actualizar rápidamente alguna información que recopilamos a través del cuestionario de datos básicos que cumplimentaste (rellenaste) en tu empresa.**

ENTREVISTADORA: (CON EL CUESTIONARIO ORIGINAL EN LA MANO COMPROBAMOS LOS PRINCIPALES DATOS JUNTO CON LA PERSONA ENTREVISTADA Y ANOTAMOS EN EL MISMO (con otro color para poderlo distinguir) SI HAY ALGÚN ERROR EN LOS DATOS APORTADOS:

Nombre (no hace falta apellidos), edad, ¿DONDE NACISTE?. Nombre de la empresa donde trabaja, ENTONCES: SIGUES TRABAJANDO // O ESTÁS DESEMPLEADA, tipo de servicio donde trabajas o trabajabas, ocupación actual, mayor nivel de titulación alcanzada o de estudios terminados, titulación específica que tiene para el puesto, mencionamos los **cursos con mayor número de horas** para ver si coinciden, los años de experiencia profesional, y si está preinscrita en el proceso de acreditación de la experiencia profesional...(Para comprobar si cumple los REQUISITOS DE ACCESO al procedimiento nos falta comprobar si la formación y la experiencia se ha adquirido en **LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS**) Y POR ÚLTIMO EN QUÉ CUALIFICACIÓN QUIERE ACREDITARSE: (las cuestiones que aparecen subrayadas son las que hay que cumplimentar en este cuestionario a continuación):

SI QUIERE PARTICIPAR EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS...

B1- ¿En qué cualificación quieres acreditar tu experiencia y tus conocimientos? (*leer sólo las dos primeras respuestas*)

- | | | |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1- <input type="checkbox"/> ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO | | |
| 2- <input type="checkbox"/> ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES | | |
| 3- <input type="checkbox"/> LAS DOS | | |
| 4- <input type="checkbox"/> NO SABE/ NO CONTESTA | 5- <input type="checkbox"/> OTRAS | 6- <input type="checkbox"/> NINGUNA |

B2- ¿Dónde has nacido? (*no leer respuesta*)- Anotar literal y codificar a posteriori:

--

- | | | |
|---|--|---|
| 1- <input type="checkbox"/> En España | | |
| 2- <input type="checkbox"/> Fuera de España | → A- <input type="checkbox"/> País de habla castellana | B- <input type="checkbox"/> País de habla no castellana |
| 3- <input type="checkbox"/> No Contesta | 4- <input type="checkbox"/> OTRAS ¿Cuáles? | |

B3- SITUACIÓN ACTUAL- En este momento estás ... (*anotar sin preguntar, según lo comentado al comprobar cuestionario*)

- | |
|--|
| 1- <input type="checkbox"/> Empleada/o en la misma empresa/ servicio |
| 2- <input type="checkbox"/> Empleada/o en otra empresa/ servicio |
| 2- <input type="checkbox"/> Desempleada/o |
| 3- <input type="checkbox"/> Otra ¿Cuál? → |

B4- SITUACIÓN ACTUAL- ¿Cumple los requisitos de acceso al proceso de reconocimiento de competencias profesionales (*anotar sin preguntar, según lo comentado al comprobar cuestionario*)

- | |
|---|
| 1- <input type="checkbox"/> Tiene en los últimos 10 años, al menos tres años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas en total |
| 2- <input type="checkbox"/> Ha realizado en los últimos 10 años al menos 300 horas de formación relacionada |
| 3- <input type="checkbox"/> Cumple los dos requisitos anteriores |
| 4- <input type="checkbox"/> No cumple ninguno de los requisitos |

PARA TRABAJADORAS

B5- En el medio/largo plazo (*entre uno y cinco años*) tienes intenciones de cambiar de trabajo/ ocupación¹? (*pregunta abierta, no leer posibles respuestas*)

- 1- SI
- 2- NO (*o sea que te gustaría seguir desempeñando el mismo trabajo*) → **SALTAR A LA P. B8**
- 3- NO SABE

B6- ¿Hacia dónde quieres dirigir tu desarrollo profesional? (*pregunta abierta, anotar literal y categorizar a posteriori en la siguiente tabla*)

--	--

En un futuro próximo, En el corto- medio plazo (entre uno y cinco años) ... (elegir sólo una respuesta)

1	Me gustaría seguir trabajando en el mismo sector (de atención a personas dependientes), pero en otra ocupación (por ejemplo, cambiarme de auxiliar de ayuda a domicilio a gerocultora)	
2	Me gustaría cambiar de empleo y de sector → ¿A cuál? (<i>anotar literal</i>)	
3	Tengo intención de no trabajar ... a- <input type="checkbox"/> y dedicarme a estudiar b- <input type="checkbox"/> jubilarme c- <input type="checkbox"/> coger una excedencia d- <input type="checkbox"/> otros, ¿cuáles?	
4	<i>Otras opciones no incluidas en las anteriores (anotar literal)</i>	
5	No sabe	
6	No contesta	

PARA DESEMPLEADAS

B7- En estos momentos, ¿Hacia dónde quieres dirigir tu desarrollo profesional? (*pregunta abierta, anotar literal y categorizar a posteriori en la siguiente tabla*)

--	--

En un futuro próximo, En el corto- medio plazo (entre uno y cinco años)... (elegir sólo una respuesta)

1	Me gustaría encontrar un trabajo en la misma ocupación/ profesión que la última que he desarrollado	
2	Me gustaría seguir en el mismo sector (de atención a personas dependientes), pero desarrollando otra ocupación/ profesión (por ejemplo cambiarme de auxiliar de ayuda a domicilio a gerocultora) → ¿Cuál? (<i>anotar literal</i>)	
3	Me gustaría cambiar de ocupación/ profesión y de sector → ¿A cuál? (<i>anotar literal</i>) SALTAR A BLOQUE C	
4	Tengo intención de no trabajar ... SALTAR A BLOQUE C a- <input type="checkbox"/> y dedicarme a estudiar	

¹ Nos referimos a ocupación, no a empresa o servicio...

	b- <input type="checkbox"/> jubilarme c- <input type="checkbox"/> coger una excedencia d- <input type="checkbox"/> otros, ¿cuáles?	
5	<i>Otras opciones no incluidas en las anteriores (anotar literal)</i>	
6	No sabe	
7	No contesta	

B8- PARA LAS QUE VAN A PERMANECER EN EL SECTOR (RESPUESTAS 1 Y 2 DE LA ANTERIOR PREGUNTA) y (1 de la P. B4) → ¿Tienes intención de seguir formándote para continuar desarrollando tu profesión en el sector de atención a personas dependientes? *(no leer repuestas)*

- 1- SI
2- NO → **SALTAR AL BLOQUE C**
3- Ns/ Nc

PARA TODAS (TRABAJADORAS Y DESEMPLEADAS)

B9- Y ahora vamos a leer algunas de las respuestas más comunes que han dado compañeras de tu profesión cuando se les ha preguntado por las razones/ motivaciones para seguir formándose ¿Con cual te sientes más identificada?. Elige por favor una sola de las opciones, con la que te sientas más identificada.

La principal motivación que tengo ahora mismo para formarme es... *(Elegir una sola opción) (Mostrar tarjeta)*

1	Adquirir conocimientos para desarrollar mejor mi trabajo	
2	Mantener mi puesto de trabajo	
3	Conseguir el título de ESO	
4	Conseguir un título de Formación Profesional	
5	Conseguir un Certificado de Profesionalidad	
6	Promocionarme en mi empresa	
7	Cambiar de profesión/ ocupación dentro del mismo sector (atención a personas dependientes)	
8	Cumplir con los requisitos (titulación mínima) exigidos para el año 2011 y el 2015	
9	Relacionarme con mis compañeras de profesión, establecer relaciones... evitar el aislamiento	
10	Reciclarme profesionalmente. Actualizar los conocimientos que adquirí en su día	
11	Otros motivos, ¿Cuáles?	
12	No sabe	
13	No contesta	

→ **C-** Ya hemos terminado esta primera parte de comprobación de datos básicos. Ahora, y con la ayuda de esta herramienta informática (*mostrar ordenador*) vamos a pasar a cumplimentar el cuestionario de contraste de las competencias profesionales.

Recuerda que no es un examen, es sólo una herramienta para que tu puedas identificar donde están tus puntos fuertes y tus puntos débiles en cuanto la formación para esta cualificación en concreto. Por ello, debes contestar con la mayor sinceridad posible.

La mejor manera de responder a este cuestionario es reflexionando sobre los conocimientos y competencias que tienes sobre las materias propuestas y responder con **SINCERIDAD**.

El cuestionario, como ves, tiene tres pestañas: una de conocimientos prácticos, otra de conocimientos teóricos y otra de resultados. En total son unas 40 preguntas. En la primera parte te piden que digas en qué medida realizas cada una de las actividades propuestas (poco, a veces, mucho)²

² NOTA ACLARATORIA DOC. ORIENTA: “Con este cuestionario de autoevaluación se trata de saber lo cerca o lo lejos que estás de cumplir los estándares oficiales que se han marcado para tu profesión, lo que se llama cualificación profesional. Verás que hay dos tipos de preguntas, una referidas a cómo desempeñas tu trabajo, y otras referidas a los conocimientos necesarios para completar este desempeño. Se trata de evaluar lo que sabes hacer y lo que aún no sabes hacer, no de medir si lo haces bien o mal”
Mucho (siempre) : todos los días de la semana// Poco: tres o cuatro veces a la semana// Nada: nada-
ENTREVISTADORA: LEER AL COMPLETO LA NOTA ACLARATORIA DE LA HERRAMIENTA ORIENTA PARA PODER PRECISAR MEJOR

Vamos a leer conjuntamente cada una de las preguntas, pero en ningún momento puedo hacerte ninguna aclaración sobre las mismas. El tiempo para responder a cada una de las preguntas es también limitado, con lo que te pido que hagas un esfuerzo por concentrarte.

HORA DE INICIO DEL CONTRASTE:

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL CONTRASTE DE COMPETENCIAS (reproducir los resultados de la aplicación informática → cumplimentar al final, una vez que haya finalizado la entrevista. **GRAPAR UNA COPIA DEL RESULTADO AL FINAL**)

1- ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

CONTRASTE DE EXPERIENCIA RESULTADOS SATISFACTORIOS EN ----- DE -----
----- UNIDADES DE COMPETENCIAS

CONTRASTE DE CONOCIMIENTOS RESULTADOS SATISFACTORIOS EN ----- DE ----
----- UNIDADES DE COMPETENCIAS

2- ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES

CONTRASTE DE EXPERIENCIA RESULTADOS SATISFACTORIOS EN ----- DE -----
----- UNIDADES DE COMPETENCIAS

CONTRASTE DE CONOCIMIENTOS RESULTADOS SATISFACTORIOS EN ----- DE ----
----- UNIDADES DE COMPETENCIAS

HORA DE FINALIZACIÓN DEL CONTRASTE:

TIEMPO EMPLEADO EN LA REALIZACIÓN DEL CONTRASTE DE COMPETENCIAS (EN MINUTOS)

Ya hemos finalizado el contraste de competencias. Al finalizar el cuestionario, te entregaremos este resultado en papel (visualizarlo en la pantalla).

Esta ha sido una prueba resumida. Si quieres, puedes hacer por ti misma una versión más extensa y que probablemente sea más exacta que la que hemos hecho ahora.

Si la haces, nos sería útil que nos comentaras cuáles han sido los resultados para comparar ambos tipos de contraste de competencias.

→ D- Por último, te voy a hacer algunas preguntas para conocer el tipo de formación que puede adaptarse mejor a tus circunstancias personales y laborales, y a tus preferencias...

DI- En primer lugar, podrías decirme ¿cuáles son las **principales dificultades** que encuentras a la hora de iniciar una actividad formativa (curso, formación...)? (*Pregunta abierta. Anotar literal*)

	presencial...pero no existe plataforma de Internet)	
7	Otros ¿Cuáles?	
8	Ns/Nc	

D13- Siendo realista en este momento concreto, ¿Podrías dedicarle un tiempo **diariamente**, (**todos los días**)? (entre semana) (*no leer opciones. apuntar literal, categorizar a posteriori*)

- SI
 NO → **SALTAR A P. D16**
 No, sólo podría algunos días entre semana → **SALTAR A P. D16**
 No, sólo podría los fines de semana y los festivos → **SALTAR A P.D16**

D14- ¿Cuántas horas podrías dedicarle diariamente (días laborables)? (*pregunta abierta, apuntar literal*)

- Sólo podría los fines de semana y los días festivos (*no preguntar. Marcar si menciona esta opción*)

D15- ¿Cuántas horas podrías dedicarle **semanalmente**? (*pregunta abierta, anotar literal*)

D16- Y en cuanto a la duración total del curso/ acción formativa; ¿Cuál sería en tu caso la **duración** más apropiada? (*leer solo las 4 opciones*)

1	Corto (entre 15 y 45 horas)	
2	Medio (De 45 a 90)	
3	Largo (De 90 a 200)	
4	Más de 200	
5	Otras, ¿Cuáles?	
6	Ns/ Nc	

D17- Indica tus preferencias para el desarrollo de las actividades de formación (*leer opciones de 1 a 6- elegir sólo una opción*)

1	Sesiones de mañana	
2	Sesiones de tarde	
3	Sesiones de mañana y tarde (horario partido)	
4	Sesiones intensivas (concentradas en un espacio de tiempo mínimo- muchas horas en pocos días)	
5	Sesiones en días festivos (fines de semana)	
6	Otros ¿Cuáles?	
7	Depende de los turnos/ de los horarios que tenga (no leer)	
8	No tengo preferencias (no leer)	
9	Ns/Nc (no leer)	

D18- ¿Quieres añadir algún comentario, queja, sugerencia... respecto a las necesidades de formación que existen en general en el sector, o en cuanto a las tuyas propias? (*pregunta abierta- anotar literal*)

HORA DE FINALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA	
---------------------------------------	--

DURACIÓN (En minutos)	
-----------------------	--

PUNTUAR: (MM- muy mal, M- mal, R- regular, B- bien. MB- muy bien)

	MM	M	R	B	MB
AMBIENTE (el medio en donde se desenvuelve entrevista)	1	2	3	4	5
PERSONA ENTREVISTADA					
COLABORACIÓN	1	2	3	4	5
COMPRENSIÓN	1	2	3	4	5
CONCENTRACIÓN	1	2	3	4	5
AGILIDAD	1	2	3	4	5
SINCERIDAD	1	2	3	4	5
SI LA PUNTUACIÓN ES MM, M, R → INCLUIR EXPLICACIÓN					
OBSERVACIONES					

B2.X- ENTREVISTADORA- SÓLO RELLENAR EN CASO DE QUE LA PERSONAS ENTREVISTADA SEA EXTRANJERA DE HABLA NO CASTELLANA: Teniendo en cuenta la entrevista mantenida, ¿Cuál dirías que es el nivel de dominio del idioma de la persona entrevistada?

	4- Bilingüe	3- Alto	2- Medio	1- Bajo
1- NIVEL DE COMPRENSIÓN				
2- NIVEL DE HABLA				
4- NIVEL DE LECTURA				

D19- ENTREVISTADORA- MARCAR LA DOCUMENTACIÓN ENTREGADA:

1	Descripción de la cualificación	
2	Preinscripción	
3	Resultado del contraste de competencias- Orienta CCOO	
4	Currículum Vitae Europass	
5	Modelo autoevaluación INCUAL	
6	Indicaciones para hacer la autoevaluación Orienta en casa	
7	Guía del Candidato Incual	
8	Folleto de los PIF	
9	Folleto de los Certificados de Profesionalidad	
10	Información sobre oferta formativa/ cursos	
11	Otros, ¿cuales?	

(ENTREVISTADORA: Repasar todo el cuestionario antes de la despedida)

COMPROBAR QUE ESTÁ TODO Y SI NO RECOGER LA INFORMACIÓN QUE NO HAYAMOS ANOTADO

AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA. Muchas gracias por su colaboración y por haberme recibido tan amablemente. Para cualquier cuestión, no dudes en ponerte en contacto con nuestro Departamento.

ENTREGAR EL CUESTIONARIO DE CONTRASTE DE COMPETENCIAS Y COMENTARLO BREVEMENTE → MOTIVANDO PARA SEGUIR FORMANDOSE. ESTE RESULTADO EN

NINGÚN CASO ES VINCULANTE, NI TIENE NINGUNA REPERCUSIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN⁴

“El resultado que devolverá el sistema informático será una primera aproximación acerca de qué capacidades tiene en ese momento el trabajador o la trabajadora y cuáles podrá desarrollar para que le sea certificada una unidad de competencia completa”

Se puede dar alguna información complementaria acerca de consejos o aspectos a tener en cuenta en el proceso de certificación: Por ejemplo, se aconseja ir recopilando toda la información que tengamos acerca de la formación y la experiencia profesional (títulos de formación que estén relacionados con el sector, contratos de trabajo, certificados, vida laboral, declaraciones juradas o justificantes de haber desarrollado tareas vinculadas a la cualificación, solicitar a la empresa un certificado de tareas que ha desarrollado en la misma, siguiendo la nomenclatura y estructura del CNCP...)

⁴ **Unidad de competencia:** agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

Realizaciones profesionales: elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.



ANEXO III

Nombre Apellidos
Dirección
Código Postal –Logroño
La Rioja

Logroño, a XXXXXX 2010

Estimado/a (Nombre)

Teniendo en cuenta la proximidad de la puesta en marcha del **procedimiento de evaluación y acreditación de la experiencia profesional** para las cualificaciones: **“atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio”** y **“atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”**, el Observatorio de las Cualificaciones de La Rioja está realizando un estudio de investigación para detectar necesidades de formación en el colectivo de trabajadoras del sector de atención a la dependencia.

Con este fin, estamos haciendo entrevistas individuales a una muestra representativa de las trabajadoras, que como usted cumplimentaron una ficha de datos básica en sus empresas.

El objetivo final es hacer una primera evaluación de las competencias profesionales que poseen las trabajadoras del sector y **poder determinar cuáles serán sus necesidades formativas**, para la obtención de los certificados y/o títulos correspondientes, que por otro lado serán los exigidos en los años 2011-2015, según el Acuerdo del Consejo Territorial de la Dependencia sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad del Sistema.

Con esta **sesión de orientación- investigación**, usted podrá identificar con mayor claridad, **en qué medida posee las competencias profesionales a acreditar en dicho proceso de reconocimiento de la formación y de la experiencia laboral**, y a la vez será una de nuestras principales fuentes de información a la hora de establecer medidas para ofertar la formación necesaria para cubrir las necesidades de las personas que trabajan en el sector, así como las modalidades de formación (horarios más cómodos, duración de los cursos, etc.) que se adapten mejor a sus necesidades.

Para que pueda contestar con la máxima sinceridad y libertad a las preguntas que se le realizarán, **le garantizamos el carácter confidencial y el anonimato de sus respuestas**.

Esta colaboración es de suma importancia para el éxito de la investigación, por lo que agradeceríamos enormemente su participación.

Dentro de unos días nos pondremos en contacto con usted telefónicamente, para concretar una cita.

Agradeciendo de antemano su colaboración, aprovechamos la ocasión para enviarle un cordial saludo,

XXX XXX XXX

Técnica del Observatorio de Cualificaciones de La Rioja

ANEXO IV

PROTOCOLO DE LLAMADA

→ **HOLA BUENOS DÍAS/BUENAS TARDES.**

SI LE ESTOY LLAMANDO A UN MÓVIL: ¿ES USTED (NOMBRE Y APELLIDOS)...?

En ese momento es posible que no conteste → NO dejamos mensaje en el contestador, apuntamos en una hoja de registro la hora en la que le hemos llamado, para intentarlo en una hora diferente...

Es posible que conteste, pero que nos diga que no le viene bien en ese momento atender una llamada telefónica. En ese caso le preguntamos: ¿sería tan amable de decirnos a qué hora le viene bien que le llamemos?

SI ES UN TELÉFONO FIJO: ¿PODRÍA HABLAR CON -----¿ Si no está, preguntar sobre la hora a la que se le puede encontrar para llamarla y concertar una cita → ¿SERÍA TAN AMABLE DE DECIRME A QUÉ HORA PODRÍA LOCALIZARLE/A O DARME UN NÚMERO DE TELÉFONO DONDE PODER ENCONTRARLE/A?

→ **MI NOMBRE ES..... LE LLAMO DEL OBSERVATORIO DE CUALIFICACIONES DE LA RIOJA.**

→ **EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS HABRÁ RECIBIDO UNA CARTA EN DONDE:**

- LE PROPONÍAMOS QUE PARTICIPASE EN UNA **SESIÓN DE ORIENTACIÓN** PARA CONTRASTAR SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES CON LAS QUE SE LE VAN A REQUERIR EN EL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN LA QUE USTED ESTA PREINSCRITA)

- EL OBJETIVO, ADEMÁS DE PROPORCIONARLE ORIENTACIÓN ACERCA DE DICHO PROCEDIMIENTO (ACREDITACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL), ES **IDENTIFICAR NECESIDADES DE FORMACIÓN**, PARA **DISEÑAR UNA OFERTA FORMATIVA** ACORDE A LAS NECESIDADES REALES...

- *(SI HACE FALTA)* LE RECORDAMOS QUE LA ENTREVISTA ES **ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL**, Y QUE INCLUYE LA **ENTREGA DE LOS RESULTADOS DEL CONTRASTE DE COMPETENCIAS PROFESIONALES** → PUEDE SERLE DE UTILIDAD A LA HORA DE DISEÑAR SU ITINERARIO FORMATIVO, IDENTIFICAR SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN, CONCRETAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES QUE TIENE EN SU FORMACIÓN...

→ **¿QUÉ DÍA Y A QUE HORA LE VENDRÍA BIEN QUE LE REALICEMOS LA ENTREVISTA?** → *PROPONER UN DÍA Y UNA HORA (la que se ajuste mejor a nuestro planning). ¿LE VENDRÍA BIEN ESTE MIÉRCOLES A LAS 11?*

SINO PUEDE EN ESE DÍA Y A ESA HORA → ACORDAR UNA CITA, SIEMPRE TENIENDO EN CUENTA LAS PREFERENCIAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA (preguntar horarios a idota) → ¿las citas se establecerán cada hora y media?

→ *PARA FINALIZAR* → **MUCHAS GRACIAS, LE REPITO LA HORA, EL DÍA Y EL LUGAR DE LA ENTREVISTA. SI QUIERE APUNTARLO.... (O... POR FAVOR TOME NOTA)**

ENTONCES NOS VEMOS... (REPETIR DÍA Y HORA EN LA QUE HEMOS QUEDADO PARA CONFIRMAR) EN EL OBSERVATORIO DE LAS CUALIFICACIONES DE CCOO EN LA TERCERA PLANTA DE AVDA. PIO XII, 33- EN EL DESPACHO NÚMERO 33

→ ENVIAR MENSAJE RECORDATORIO AL TELÉFONO MÓVIL EL DÍA ANTES A TRAVÉS DE INTERNET (PREGUNTAR A ESTHER)

MUCHAS GRACIAS POR TODO, Y HASTA PRONTO...

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES:

- ¿En qué consiste la entrevista?

El cuestionario se compone de tres partes...

- En primer lugar vamos a **comprobar los datos** que recogimos del anterior cuestionario (el que rellenaste en tu empresa)

- En segundo lugar, utilizaremos una herramienta informática **para valorar el grado de competencia actual en la cualificación en la que te quieres acreditar**. Con ello obtendrás un resumen detallado por unidades de competencia, que te entregaremos en papel al final de la sesión, junto con alguna información adicional acerca de la cualificación.... **(MIRAR FOLLETOS QUE SE LES PUEDA ENTREGAR→ por ejemplo la descripción de la cualificación, información de los PIF, resumen acerca del procedimiento de acreditación...)**

El resultado es sólo orientativo, pero con esta información podrás comenzar a identificar dónde estás más fuerte y donde tienes lagunas formativas a cubrir. Es un primer paso para poder construir tu itinerario formativo...

- En tercer lugar, te plantaremos algunas preguntas sobre **tus preferencias** en cuanto a horarios, y modalidades **para formarte**.

- ¿Quién hace el estudio? ¿Quién está detrás de todo esto?

Este estudio lo realiza el Observatorio de Cualificaciones de La Rioja, que está integrado por el Gobierno de La Rioja (Departamento de Cualificaciones de La Rioja), los sindicatos (UGT y CCOO) y la Federación de Empresarios de La Rioja (FER).

El estudio de este sector en concreto lo estamos realizando desde el Observatorio de Cualificaciones de CCOO, y por eso la entrevista la hace una de nuestras orientadoras laborales.

- ¿Cuáles son los objetivos del estudio?, ¿Para qué es esto?, ¿Qué se va a hacer con los resultados?

- El objetivo principal en este estudio es detectar necesidades de formación en el sector de atención a la dependencia.

- En concreto, se evaluarán **las competencias de los trabajadores y trabajadoras** del sector de atención a la dependencia (competencias que previsiblemente se certificarán a través del procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o vías no formales de formación), para **identificar las necesidades formativas** de los/as trabajadores/as del sector (tomando como referencia las descripciones de las realizaciones profesionales del CNCP), y poder en última instancia **ofertar la formación necesaria en La Rioja** (teniendo en cuenta no sólo las unidades de competencia y/o módulos formativos que son más necesarios impartir, sino también las modalidades de formación más adecuadas según el colectivo, la motivación de los/as profesionales para proseguir su formación, la formación de base etc.)

- ¿Por qué a mi?

La entrevista la estamos haciendo a una muestra aleatoria (ha sido seleccionada con métodos de azar, como la lotería) de personas que como usted, es trabajadora del sector de atención a la dependencia, y que contestó a un cuestionario de preguntas básicas que le proporcionó el Departamento de Cualificaciones de La Rioja, a través de la empresa donde trabaja.

Los datos personales (su teléfono y todo lo demás), lo hemos obtenido de este cuestionario. “le ha tocado”

Sus respuestas serán una de nuestras principales fuentes de información a la hora de establecer medidas para ofertar la formación necesaria y cubrir las necesidades de las personas que trabajan en el sector, así como las modalidades de formación (horarios más cómodos, duración de los cursos, etc.)

- ¿Cuánto tiempo va a durar la entrevista?

La entrevista dura entre una hora, y hora y media.

- ¿Me puedo negar?

El objetivo es mejorar la oferta formativa para las trabajadoras del sector, acomodándola mejor a las necesidades reales, que serán las que recojamos a través de estas entrevistas.

Con esta sesión, usted podrá identificar, en qué medida posee las competencias profesionales a acreditar en el proceso de acreditación de la experiencia profesional.

Nos sería muy útil conocer su situación concreta, ya que gracias a colaboraciones como la suya podremos mejorar la oferta formativa para este sector en concreto en La Rioja.

POSIBLES INCIDENCIAS:

SI SUENA EL CONTESTADOR

- SI SUENA EL CONTESTADOR → NO DEJAR MENSAJE, SALVO EXCEPCIONES
- SI NO COGEN EL TELÉFONO → ANOTAR LA HORA EN QUE HEMOS LLAMADO Y ROTAR LOS HORARIOS DE LLAMADA. SABEMOS EL HORARIO Y LOS DÍAS EN QUE VA LA AUXILIAR DEL SAD → LLAMAR A ESA HORA.
- NEGATIVAS A RESPONDER → APUNTAR EN OBSERVACIONES LAS INCIDENCIAS
- EN LA BASE DE DATOS FALTA TELÉFONO DE CONTACTO O EL TELÉFONO QUE HAY ES ERRÓNEO → CONTRASTARLO CON EL DE LAS PREINSCRIPCIONES DEL OBSERVATORIO DE CUALIFICACIONES

ANEXO V

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA CUMPLIMENTACIÓN DEL CUESTIONARIO

- 1- Primer análisis de datos del cuestionario básico a trabajadoras
- 2- Selección de la muestra. Salvo que el primer análisis de los datos extraídos del cuestionario básico nos indique otra cosa, se hará una muestra aleatoria sobre las trabajadoras que cumplan los requisitos mínimos de acceso al procedimiento de acreditación de competencias.
- 3- Envío de carta (se envían semanalmente, intentando que la carta llegue sólo unos días antes de la llamada telefónica)
- 4- Contacto telefónico y concreción de citas → siguiendo un protocolo de llamada y registro → recordatorio por sms
- 5- Realización de entrevistas- orientación

- El cuestionario (guía de la entrevista) consta de cinco partes:

- * Presentación
- * Comprobación de los datos obtenidos a través del cuestionario básico
- * Contraste de competencias (Aplicación de la herramienta orienta)
- * Recopilación de otros datos para identificar modalidades de formación ajustadas a las necesidades de las personas usuarias
- * Devolución de resultados (contenidos de orientación, ficha de resultados de orienta), despedida y agradecimiento

- Cuestiones a tener en cuenta en la cumplimentación del cuestionario:

- * Antes de iniciar la entrevista se ha de consultar el cuestionario básico. Al terminar la entrevista hay que revisar que estén todos los campos cumplimentados y claros.
- * Las casillas en gris se deben rellenar antes o después de la entrevista
- * La comprobación de los datos básicos se hace con el cuestionario original, anotando en otro color, los cambios que pudiera haber.
- * Los datos que se tienen en cuenta son los del trabajo reflejado en el cuestionario básico original. Si la persona ha cambiado de trabajo o ahora está desempleada, se especifica en la casilla correspondiente.
- * Las anotaciones en los márgenes de los cuestionarios son muy útiles para aclarar o matizar las respuestas de las personas entrevistadas.
- * Para garantizar al máximo la fiabilidad de los resultados; las situaciones, reglas, procedimientos a seguir en cada una de las entrevistas deben ser lo más similares posible.
- * También es muy importante que entrevistemos realmente a los titulares de la muestra. Se produce un sesgo importante si vamos continuamente desistiendo de entrevistar a las personas señaladas inicialmente y recurrimos a las sustituciones.
- * Al cumplimentar el cuestionario del orienta:

-Explicar que la persona debe responder a las preguntas **pensando en el desarrollo de su actividad profesional**, siendo **realista y sincera**. Es probable que no realice algunas de las tareas por las que se les pregunta, es normal, que no se acompleje...

- La entrevistadora acompañará a la persona entrevistada, leyendo las preguntas en alto y con claridad, y mostrando la pantalla del ordenador, PERO ADVERTIRÁ QUE NO PUEDE DAR NINGUNA PISTA NI ACLARACIÓN A LA ENTREVISTADA SOBRE LOS CONTENIDOS DE LA HERRAMIENTA. ES DECIR, LA PERSONA ENTREVISTADA DEBE CONTESTAR SIN NINGUNA AYUDA AÑADIDA Y SIN DEMORARSE DEMASIADO EN RESPONDER CADA UNA DE LAS PREGUNTAS...

-Si es totalmente sincera logrará tener una idea sobre su cualificación y sobre el grado de coincidencia entre las competencias que ha adquirido a través de la experiencia profesional y otros aprendizajes no formales, y las exigidas para poder acceder a un título o a un certificado de profesionalidad. De esa manera podrá ver cuál es el camino que le queda por recorrer para obtener un título o un certificado de profesionalidad.

ANEXO VI

Nota aclaratoria

Con el objeto de presentar a la persona que se autoevalúa las preguntas de la herramienta informática y, sobre todo, aclarar y delimitar el objeto y finalidad de la misma, se ha preparado esta nota aclaratoria

Nota aclaratoria

Con este cuestionario de autoevaluación se trata de saber lo cerca o lo lejos que estás de cumplir los estándares oficiales que se han marcado para tu profesión, lo que se llama **calificación profesional**. Verás que hay dos tipos de preguntas, unas referidas a cómo desempeñas tu trabajo, y otras referidas a los conocimientos necesarios para completar este desempeño. Se trata de evaluar lo que sabes hacer y lo que aún no sabes hacer, no de medir si lo haces bien o mal.

1. Preguntas sobre tu actividad laboral

A continuación se presenta una serie de preguntas para que puedas autoevaluar tu competencia profesional en el trabajo de atención sociosanitaria a personas dependientes, es decir, para **precisar tu experiencia** en este tipo de trabajos.

Lee cada pregunta y, pensando en el trabajo que realizas todos los días, responde a cada una con un SÍ ó un NO. Responder SÍ quiere decir que es algo que **haces en el trabajo**. Por ejemplo, si respondes sí a la pregunta "¿Compruebas que los muebles de la habitación del usuario están limpios y en orden?", quiere decir que en tu trabajo te fijas si en la habitación del usuario los muebles están limpios y ordenados. También puedes contestar SÍ cuando se trate de alguna actividad que a lo mejor en tu trabajo actual no haces, pero que **sí sabes hacerla**, bien porque es algo que has hecho en otros trabajos o bien porque lo has aprendido en algún curso, aunque todavía no lo hayas puesto en práctica.

Responder NO significa que esa actividad **no la haces en el trabajo**, y que además, **no sabrías hacerla** si mañana cambiases de trabajo y allí te la encargaran hacer. Por ejemplo, imagínate que trabajas en un centro para personas dependientes, y resulta que en este centro la tensión arterial sólo la toma el personal sanitario, cosa que además nunca has hecho ni sabrías hacer. Pues en la pregunta "¿Ayudas al personal sanitario a tomar la tensión?" contestarías NO.

Si resulta que en una pregunta has marcado el SÍ, verás como se te pide algo más de precisión, para explicar si es alguna tarea que haces **poco**, o **a veces**, o bien que la haces **mucho**. De esta forma, tu autoevaluación será más afinada.

2. Preguntas sobre conocimientos

Después hay otra serie de preguntas sobre los conocimientos que tienes de las materias necesarias para desarrollar tu trabajo. Por ejemplo, verás que hay preguntas sobre higiene, aseo, medicación, enfermedades, alimentación...

La mayoría son **preguntas tipo test**, se trata de que elijas una respuesta entre las que se te ofrecen como posibles. Otras veces tendrás que relacionar unos conceptos con otros, o indicar si una frase es verdadera o falsa. Seguro que conoces la mecánica de este tipo de cuestionario, es muy sencilla.

3. Resultados

Una vez que acabes el cuestionario, el ordenador hará sus cálculos y te ofrecerá unos resultados, indicándote si cumples lo que se ha marcado como estándar para tu profesión y en qué grado lo consigues.

Estos resultados son solamente orientativos, carecen de valor oficial, y el paso siguiente sería consultar con un servicio de orientación profesional para ver cómo puedes certificar las competencias que, según este cuestionario, parezca que tienes y cómo puedes completar (por ejemplo, haciendo algún curso) aquellas donde hayas sacado peores resultados.

El objetivo es que puedas seguir mejorando en tu profesión y alcanzar el reconocimiento que mereces por tu trabajo.

Preguntas finales de la Herramienta informática

Como puede observarse en las tablas siguientes, se ha partido de dos calificaciones profesionales, cada una de ellas con 3-4 unidades de competencia, de 15 a 17 realizaciones profesionales y de 71 a 97 criterios de realización.

Ello nos indica que para unidad de competencia se han formulado en el correspondiente Real Decreto una media de 4,6 realizaciones profesionales, cada una de ellas con cerca de 5 criterios de realización.

Cualificación	UCs	RPs	RPs por UC	CRs	CRs por RP
Domicilio	3	17	5,7	97	5,7
Instituciones	4	15	3,8	71	4,7
Total	7	32	4,6	168	5,3

A partir de estos datos, se han ido formulando las preguntas finales, que una vez revisadas como se ha comentado en el punto anterior, han ascendido finalmente a **323 preguntas de autoevaluación**.

De ellas, 223 corresponden a preguntas de experiencia y 100 a preguntas de conocimiento. La razón de la preponderancia de las primeras ya se ha explicado en los apartados precedentes; se consideran más acordes con el sentido de la cualificación (saber hacer más que saber).

Para elaborar las preguntas de experiencia, se ha buscado que cada criterio esté representado por una pregunta, salvo en los casos en que la propia redacción de los criterios de realización en las cualificaciones ha obligado a que haya habido que formular más de una pregunta por criterio; de hecho, la media ha sido de **1,3 preguntas de experiencia por criterio de realización**.

Cualificación	Preguntas de experiencia	Preguntas por UC	Preguntas por RP	Preguntas por CR
Domicilio	137	46	8,1	1,4
Instituciones	86	22	5,7	1,2
Total	223	32	7,0	1,3

En cuanto a las **preguntas de conocimiento**, se estableció como medida el realizar entre **2 y 4 por capacidad**, en función del volumen de criterios de evaluación establecidos y del tipo y número de los contenidos indicados en la cualificación. La media está en torno a las 3 preguntas de conocimientos por capacidad.

Cualificación	Preguntas de conocimientos	Capacidades	Preguntas capacidad
Domicilio	50	18	2,8
Instituciones	50	13	3,8
Total	100	31	3,2

La tabla siguiente muestra las preguntas de autoevaluación elaboradas finalmente:

Cualificación	Preguntas de experiencia	Preguntas de conocimientos	Total preguntas
Domicilio	137	50	187
Instituciones	86	50	136
Total	223	100	323

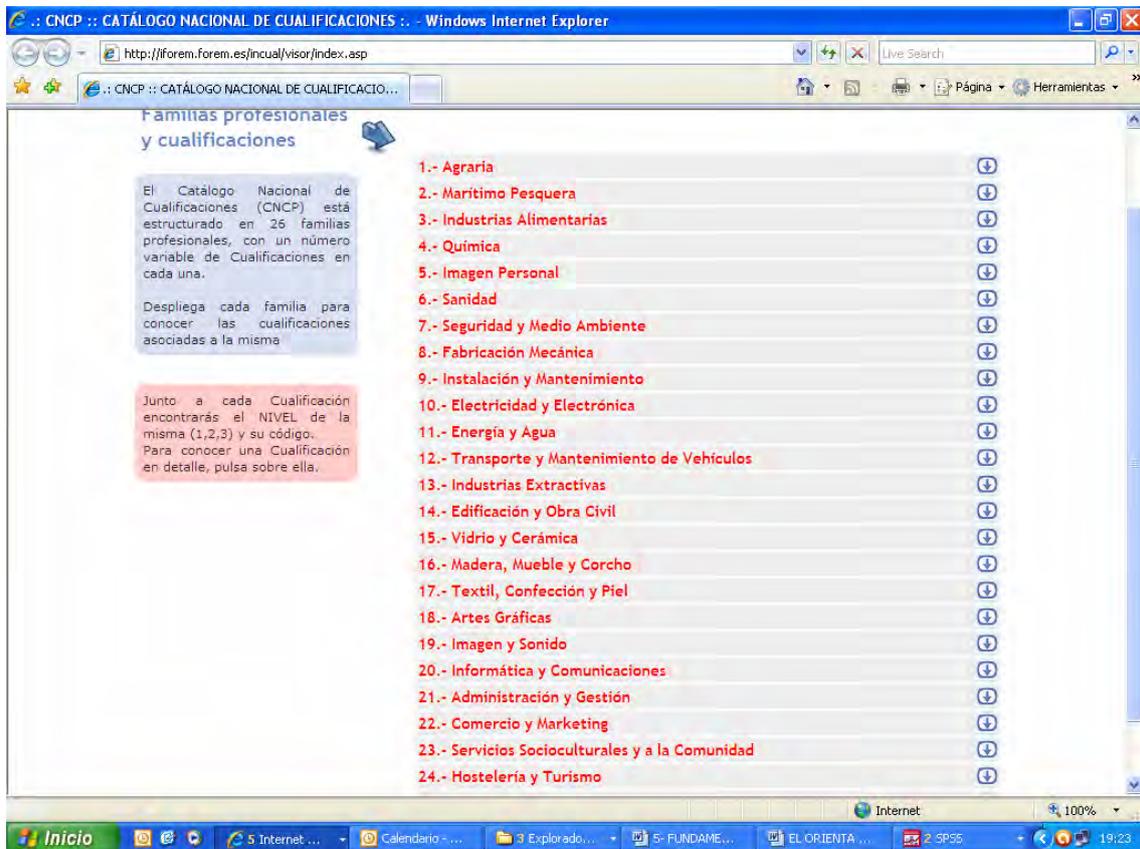
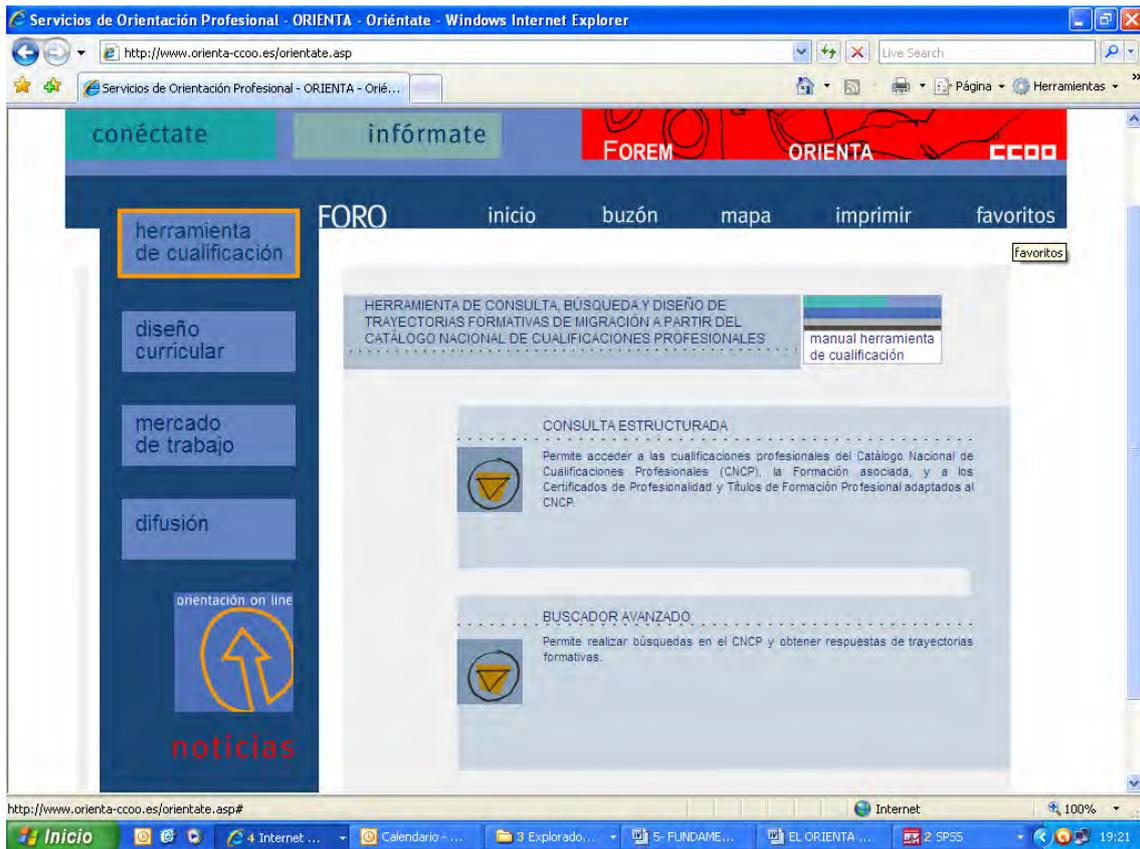
La cualificación de asistencia sociosanitaria a personas dependientes en domicilio, compuesta por 3 UCs, precisa de cerca de 190 preguntas para ser usada en la autoevaluación; una media, por tanto, de unas 62 preguntas por UC.

La cualificación de asistencia sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, por su parte, precisa de cerca de 140 preguntas para sus 4 unidades de competencia; la media baja a 34 preguntas por UC.

ANEXO VII

- La herramienta “orienta- ccoo” en imágenes





encontraras el NIVEL de la misma (1,2,3) y su código. Para conocer una Cualificación en detalle, pulsa sobre ella.

- 11.- Energía y Agua
- 12.- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- 13.- Industrias Extractivas
- 14.- Edificación y Obra Civil
- 15.- Vidrio y Cerámica
- 16.- Madera, Mueble y Corcho
- 17.- Textil, Confección y Piel
- 18.- Artes Gráficas
- 19.- Imagen y Sonido
- 20.- Informática y Comunicaciones
- 21.- Administración y Gestión
- 22.- Comercio y Marketing
- 23.- Servicios Socioculturales y a la Comunidad

NIVEL	CÓDIGO	CUALIFICACIÓN
2	SSC089	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
3	SSC090	EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL
1	SSC319	LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES
2	SSC320	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.
3	SSC321	DINAMIZACIÓN COMUNITARIA
3	SSC322	EDUCACIÓN INFANTIL
3	SSC323	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
3	SSC324	MEDIACIÓN COMUNITARIA
1	SSC413	EMPLEO DOMÉSTICO

FORMACIÓN ADAPTADA AL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
 EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL
 LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES
 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.
 DINAMIZACIÓN COMUNITARIA
 EDUCACIÓN INFANTIL
 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
 MEDIACIÓN COMUNITARIA
 EMPLEO DOMÉSTICO

VALORA TU CUALIFICACIÓN
 → INICIAR AUTOEVALUACIÓN ←

INFORMACIÓN GENERAL | **DETALLE DE COMPETENCIAS** | **FORMACIÓN ASOCIADA** | **CERTIFICADO ASOCIADO**

COMPETENCIA GENERAL
 Ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

UNIDADES DE COMPETENCIA

- UC0249 DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA.
- UC0250 DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA
- UC0251 DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL

ENTORNO PROFESIONAL

Ámbito
 En general, podrá ejercer su actividad en la organización, ejecución y control de las actividades de atención socio-sanitaria directa a las personas y a su entorno en el domicilio. En concreto podrá ser contratado por: Administraciones públicas, fundamentalmente municipales y autonómicas, encargadas de la gestión y prestación de servicios domiciliarios de atención a personas dependientes. Entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, tanto si ofrecen servicios directos al usuario, como si son responsables de la gestión de servicios o programas de atención domiciliaria de titularidad pública. Como autónomo, ofertando sus servicios directamente a unidades convivenciales demandantes o creando su propia empresa de servicios domiciliarios, asociado con otros técnicos.

Sectores
 Domicilios particulares. Pisos tutelados. Servicios de atención domiciliaria.

Ocupaciones
 Auxiliar de ayuda a domicilio. Asistente de atención domiciliaria. Cuidador de personas mayores, discapacitadas, convealescentes en el domicilio.

FORMACIÓN ASOCIADA (600 horas)

Forem - Windows Internet Explorer
http://forem.foreem.es/Incial/autoevaluacion/entrada.asp?id=278

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FOREM ORIENTA CCOO

Te invitamos a participar en una experiencia piloto para conocer más a fondo estas cualificaciones profesionales. Tendrás que responder a una serie de preguntas para evaluar lo que sabes hacer (tu EXPERIENCIA) y tus CONOCIMIENTOS sobre estos trabajos.

El resultado es solamente orientativo, pero te proporcionará una primera información que puedes ampliar en el Servicio de Orientación

[➔ INICIAR EVALUACIÓN](#)

Forem - Windows Internet Explorer
http://forem.foreem.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?id=278&user_id=

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FOREM ORIENTA CCOO

CUALIFICACIÓN:

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

Nuestro sistema de autoevaluación te permitirá conocer hasta qué punto dispones ya de las competencias que el Sistema Nacional de Cualificaciones establece para esta cualificación.

- ✓ Puedes verificar tu grado de competencia actual para toda la cualificación o para cada una de sus unidades de competencia, obteniendo inmediatamente resultados, con indicación de dónde estás más fuerte y dónde tienes lagunas a cubrir. La evaluación por unidades de competencia es más completa y extensa que la evaluación para la cualificación completa.
- ✓ Puedes optar entre evaluar tu EXPERIENCIA, con preguntas sobre el modo en que ejecutas las tareas, o bien tus CONOCIMIENTOS, con preguntas sobre cómo habrían de realizarse éstas.

QUÉ DESEAS EVALUAR	PARTE DE LA CUALIFICACIÓN A EVALUAR
<input type="checkbox"/> EXPERIENCIA	<input checked="" type="radio"/> CUALIFICACIÓN COMPLETA
<input type="checkbox"/> CONOCIMIENTOS	

UNIDADES DE COMPETENCIA CONCRETAS:

- UC1: DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.
- UC2: DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.
- UC3: DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVENCIONAL.

[➔ INICIAR EVALUACIÓN](#)

Forem - Windows Internet Explorer
http://forem.foreem.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?id=278&user_id=

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FOREM ORIENTA CCOO

CUALIFICACIÓN:

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

Nuestro sistema de autoevaluación te permitirá conocer hasta qué punto dispones ya de las competencias que el Sistema Nacional de Cualificaciones establece para esta cualificación.

- ✓ Puedes verificar tu grado de competencia actual para toda la cualificación o para cada una de sus unidades de competencia, obteniendo inmediatamente resultados, con indicación de dónde estás más fuerte y dónde tienes lagunas a cubrir. La evaluación por unidades de competencia es más completa y extensa que la evaluación para la cualificación completa.
- ✓ Puedes optar entre evaluar tu EXPERIENCIA, con preguntas sobre el modo en que ejecutas las tareas, o bien tus CONOCIMIENTOS, con preguntas sobre cómo habrían de realizarse éstas.

QUÉ DESEAS EVALUAR	PARTE DE LA CUALIFICACIÓN A EVALUAR
<input checked="" type="checkbox"/> EXPERIENCIA	<input type="radio"/> CUALIFICACIÓN COMPLETA
<input checked="" type="checkbox"/> CONOCIMIENTOS	

UNIDADES DE COMPETENCIA CONCRETAS:

- UC1: DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.
- UC2: DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.
- UC3: DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVENCIONAL.

[➔ INICIAR EVALUACIÓN](#)

Inicio | Internet | 100% | 19:25

Forem - Windows Internet Explorer
http://forem.foreem.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?con=test&acc=mostrarPregunta&id=278

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FOREM ORIENTA CCOO

CUALIFICACIÓN: ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO
UNIDAD DE COMPETENCIA: DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.

1 Bateria de cuestiones sobre EXPERIENCIA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Marca aquellos materiales que usas en el trabajo.
Prótesis y órtesis.

- SÍ
- NO

[➔ SIGUIENTE](#)

Inicio | Internet | 100% | 19:27

Forem - Windows Internet Explorer
 http://forem.forems.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?con=test&bacc=mostrarPregunta&id=278

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.

2 Bateria de cuestiones prácticas

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21



¿Qué movilización se va a realizar si se ha preparado al asistido en esta posición? Escoge una respuesta.

- DE PRONO A SUPINO.
- DE SUPINO A PRONO.
- DE SUPINO A LATERAL.
- HACIA EL CENTRO DE LA CAMA.

→ SIGUIENTE

Inicio | Internet | 100% | 19:32

Forem - Windows Internet Explorer
 http://forem.forems.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?con=test&bacc=mostrarResultados&id=278&tipo=0

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FOREM ORIENTA CC.OO.

QUALIFICACIÓN: ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

3 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

CUESTIONES SOBRE EXPERIENCIA CUESTIONES SOBRE CONOCIMIENTOS

AVISO: estos resultados son orientativos, y carecen de cualquier valor probatorio de cara a la certificación de competencias del trabajador.

Autoevaluación de Experiencia resultados satisfactorios en **0 de 3** unidades de competencias.

RESULTADOS DESAGREGADOS:

Utilice los símbolos [+] junto a cada elemento para consultar sus resultados desagregados. Pulse sobre la UC / RP para conocer el enunciado de la misma.

UC1: [redacted] 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

UC2: [redacted] 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

UC3: [redacted] 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Inicio | Internet | 100% | 19:34

Forem - Windows Internet Explorer
http://forem.fore.es/Incial/autoevaluacion/default.asp?con=test&acc=mostrarResultados&id=278&tipo=0

Experiencia piloto de autoevaluación de competencias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
FOREM ORIENTA CC.OO.

QUALIFICACIÓN: ATENCIÓN SOCIOSSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

3 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

CUESTIONES SOBRE EXPERIENCIA CUESTIONES SOBRE CONOCIMIENTOS

AVISO: estos resultados son orientativos, y carecen de cualquier valor probatorio de cara a la certificación de competencias del trabajador.

Autoevaluación de Conocimientos resultados satisfactorios en **0 de 3** unidades de competencias.

RESULTADOS DESAGREGADOS:

UC1:  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

UC2:  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

UC3:  0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Internet 100%

Inicio 7 Internet... Calendario... Explorador... 5- FUNDAME... EL ORIENTA... SPSS 19:34

ANEXO VIII

- Relación de Servicios de Atención a la Dependencia en La Rioja¹

→ RESIDENCIAS PARA PERSONAS MAYORES

Residencias cuya entidad titular es el Gobierno de La Rioja

Residencia de Lardero - Lardero
Hnos. Maristas, s/n
26140 Lardero

Residencia de Calahorra - Calahorra
Crtra. de Logroño, s/n
26500 Calahorra

Residencia de alzheimer El Sol - Logroño
C/ Serradero, 1
26007 Logroño

Residencia Los Jazmines - Haro
C/ Severo Ochoa, 5
26200 Haro

Residencia La Rioja - Albelda de Iregua
Crtra. de Soria, Km. 8
26120 Albelda de Iregua

Residencia Ciudad de Arnedo - Arnedo
Avda. Polideportivo, 18
26580 Arnedo

Residencia de Nájera - Nájera
C/Peñaescalera, 6
26300 Nájera

Residencias cuya entidad titular es un municipio

Residencia municipal San Lázaro - Calahorra
Avda. de Numancia, 33
26500, Calahorra

Residencia municipal Nuestra Señora de Yerga - Autol
Doctor Remón, 7
26560, Autol

¹ Salvo la información referida a las Empresas que prestan servicios de ayuda a domicilio (proporcionada por el Registro de entidades, centros y servicios de la Consejería de Servicios Sociales en el año 2009) los datos se han recopilado a través de la página web del Gobierno de La Rioja (Servicios Sociales):

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=24852>

En esta relación se incluyen Residencias y Centros de Día para personas mayores y para personas con discapacidad, Empresas que prestan Servicios de Ayuda a Domicilio registradas en Servicios Sociales, y Centros ocupacionales.

Residencias privadas

Residencia San Agustín - Logroño
C/Alberite, 102 - 104
26006 Logroño

Residencia Sanyres - Logroño
C/Clavijo, 1
26006 Logroño

Residencia Virgen de los Remedios - San Vicente de la Sonsierra
Paseo de las Vistillas, 6 - bis
26338 San Vicente de la Sonsierra

Residencia Ruiz - Ventas Blancas
Crtra. de Ribafrecha, s/n
26131 Ventas Blancas

Residencia Monte Rincón - Logroño
Crta. El Cortijo, Km 2.5
26006 Logroño

Residencia Santa Cruz- Logroño
Avda. de Madrid, 182
26006 Logroño

Residencia Madre María Josefa - Logroño
C/Padre Claret, 14
26004 Logroño

Residencia Santa Justa- Logroño
Avda. de La Paz, 111
26004 Logroño

Residencia Santa Teresa Jornet - Logroño
Avda de la Constitución, 3
26001 Logroño

Residencia Fundación Sánchez Torres - Anguiano
C/Hermanos Sánchez Torres, 2
26322 Anguiano

Residencia de Personas Mayores Montesclaros
Ctra. de Soria, Km.9, La Nava 6
26120 Albelda de Iregua

Residencia de ancianos Jesús Nazareno - Ezcaray
Avda. Jesús Nazareno, 1
26280 Ezcaray

Residencia Madre de Dios - Haro
Avda. San Millán, 3
26200 Haro

Residencia Hospital Nuestra Señora de la Piedad y Refugio de los Pobres - Nájera
C/Cantarrana, nº 9
26300 Nájera

Residencia de personas mayores Hospital del Santo - Santo Domingo de la Calzada.
Plaza de San Francisco, 2
26250 Santo Domingo de la Calzada

Residencia Nuestra Señora del Valle - Cenicero
C/Gregorio Artacho, s/n
26350 Cenicero

Residencia Misioneras Nuestra Señora del Pilar - Nalda
Plaza de la Tela, s/n
26190 Nalda

Residencia Nuestra Señora del Pilar y San Jorge - Alfaro
C/La Estrella, 29
26540 Alfaro

Residencia La Concepción - Calahorra
Crta. Murillo, 17
26500 Calahorra

Residencia Purísima Concepción - Cervera del Río Alhama
C/Andrés Martínez, 47
26520 Cervera del Río Alhama

Residencia Antolín Oñate - Quel
Crta. de Arnedo, 33
26570 Quel

→ RESIDENCIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (FÍSICA Y/O PSÍQUICA)

Alojamientos

Residencia Santa Lucía - Fuenmayor
C/ Avda. Príncipe de Asturias, 3
26360 Fuenmayor

Leo Kanner- Logroño
C/Clavijo, 41
26006 Logroño

Casa Residencia ASPACE-Rioja - Logroño
C/Juan Lobo, 9
26001 Logroño

Piso Respiro ARPA-Autismo Rioja - Logroño
C/Muro de la Mata, 8. 2ºD
26001 Logroño

Piso Tutelado ARPS - Logroño
C/Gran Vía, 22
26002 Logroño

Residencia para personas con discapacidad, de ARPS - Logroño
C/Luis de Ulloa, 24-28
26004 Logroño

Piso Tutelado de adultos - Lardero
Ctra. de Soria, Km 7-9
26140 Lardero

Piso tutelado para personas con retraso mental - Logroño
C/Los Baños, 1, 1ºA
26001 Logroño

Piso tutelado para personas con retraso mental - Logroño
C/Los Baños, 1, 1ºB
26001 Logroño

Piso tutelado para personas con retraso mental - Logroño
C/Los Baños, 1, 1ºC
26001 Logroño

Piso tutelado para personas con retraso mental - Logroño
Rua Vieja, 11, Bajo
26001 Logroño

Piso tutelado para personas con retraso mental - Logroño
Rua Vieja, 11, 1º Izqda
26001 Logroño

CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES

Centros de día cuya entidad titular es el Gobierno de La Rioja

Centro de Día Manzanera - Logroño
C/ Paseo del Prior, 41
26004 Logroño

Centro de Día Mancomunidad de la Cuenca del Cidacos - Autol
Paseo del Cidacos, s/n
26560 Autol

Centro de Día Mancomunidad Leza-Iregua - Albelda de Iregua
Carretera Nacional nº 111, Km.8
26120 Albelda de Iregua

Centro de Día de Lobete - Logroño
C/Obispo Rubio Montiel, 2
26004, Logroño

Centro de Día Zona Sur - Logroño
C/ Divino Maestro, 2
26007 Logroño

Centro de Día de Alfaro
C/ La Estrella, 16
26540 Alfaro

Centro de Día de Nájera
C/ Peña Escalera, 6
26300 Nájera

Centro de Día Zona Oeste - Logroño
C/ Gonzalo de Berceo, 35
26005 Logroño

Centro de Día de Arnedo
Avda. Polideportivo, 18
26580 Arnedo

Centro de Día de Calahorra
C/ Paletillas, 9-11
26500 Calahorra

Centro de Día de Haro
Plaza M. Florentino - Rodríguez s/n
26200 Haro

Centro de Día San José de Calasanz
C/ San José de Calasanz, 3 bajo
26004 Logroño

Centros de día privados

Centro de Día Velázquez - C/
Diego de Velázquez, 3-bajo
26006 Logroño

Centro de Día San Ignacio de
Loyola
Avda. Club Deportivo, 70-1ª
26007 Logroño

Centro de Día Monte Rincón -
Crtra. de El Cortijo, km 2.5
26006 Logroño

Centro de Día Virgen de los
Remedios
Paseo de las Vistillas, 6 bis
26338 San Vicente de la
Sonsierra

Centro de Día El Parque C/
Ramírez de Velasco, 4 bajo
26005 Logroño

Centro de Día para personas
con Alzheimer La Florida -
Avda. Burgo viejo, s/n
26540 Alfaró

Centro de Día Gonzalo de
Berceo
C/ Gonzalo de Berceo, 14 Bajo
26005 Logroño

CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O PSÍQUICA-INTELECTUAL

Centros de día

Centro de día Santa Lucía- Fuenmayor
C/ Avda. Príncipe de Asturias, 3
26360 Fuenmayor

Centro de día Asprodema - Logroño
C/Bucarel, 4 bajo
26006 Logroño

Centro de día ÁNCORA - Calahorra
Polígono Industrial Tejerías. C/San Lázaro, 12
26500 Calahorra

Centro de día ASPACE - Logroño
Avda. de Lobete, 13 - 15
26003 Logroño

Centro de día Leo Kanner- Logroño
Paseo Jerónimo Jiménez, 1
26006 Logroño

EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

Adlar- Sociedad Cooperativa Limitada
C/ Gran Vía 26- 26001 Logroño

M^a Ángeles Jiménez Martínez
C/ Magdalena, 9 Alfaro

Arnedo Servicios Sociales
Los Planos, 2- bajo- Arnedo

Fundación para el estudio y la promoción de la acción social
Pza. Nuestra Señora de Vico, 2- Arnedo

ASS Asistencial Sociosanitario Rioja
C/ Belchite, 15 Bajo 26003 Logroño

Promotora de Servicios Sociales y Sanitarios, S.L.
C/ Siete Infantes de Lara, 4- bajo Logroño

Cuyve Agencia de cuidadores/as y veladores/as (Montserrat Briongos San Juan y otra, S.C.)
C/ Marqués de Vallejo, 12 2º 4ª oficina 26001 Logroño

Tsys (Trabajo y Servicios Sociales La Rioja- Solidaridad familiar)
C/ Gran Vía, 14- 10º- 26002 Logroño

Clece S.A.
Avda. Portugal 20- Logroño

Eulen Servicios Socio- Sanitarios
Madre Paula Montalt 33- Logroño

Amayores S.L.
C/ Caballerías 31, 1º C- Logroño

El Parque S.C
Ramírez de Velasco, 4- Logroño

Integra Social, S.L.
Pza. del Mercado, 12- entrp.- Logroño

El Colletero
Plaza de la Iglesia, s/n- Nalda

Probien, S.C.
C/ Medio 5- La Villa de Ocón

Cooperativa Mar del Iregua
C/ Piscinas s/n- Nalda

Fundación Virgen de Tómalos
C/ Condesa 1- bajo- Torrecilla de Cameros

Arquitempo Servicios, S.L.
C/ Cabezo Buenavista, 7- Zaragoza

CENTROS OCUPACIONALES

Centros ocupacionales

Centro ocupacional Vareia - Logroño
C/Bucarel, 4 bajo
26006 Logroño

Centro ocupacional La Sierra - Nájera
Avda. de la Sierra, s/n
26300 Nájera

Centro ocupacional ÁNCORA - Calahorra
Polígono Industrial Tejerías. C/San Lázaro, 12
26500 Calahorra

Centro ocupacional Domingo Ochoa - Logroño
C/Luis de Ulloa, 24 - 26
26004 Logroño

Centro ocupacional ASPACE - Logroño
Avda. de Lobete, 13 -15
26003 Logroño

Centro ocupacional ARFES - Logroño
C/Cantabria 33 - 35
26004 Logroño

• Bibliografía

- 📖 ALPIN Y SHACKETON: "Tendencias en el mercado de trabajo y necesidades de información: sus efectos sobre las políticas de personal". En Formación Profesional, nº 12 Revista europea. Dic. 1997-III. Pp. 7
- 📖 ANTARES consulting- Monserrat Cervera: "La calidad en los diferentes modelos de servicios en atención a la dependencia. Ayuda a domicilio. IV Jornada sobre calidad. Logroño Noviembre 2008.
- 📖 ARAGÓN MEDINA, Jorge. Sector de atención a la dependencia y negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2007
- 📖 ASADE (Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio Estatal): Documento de trabajo interinstitucional y multiprofesional: mejora del diseño SAD. Madrid. Mayo 2009.
- 📖 AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO: Estudio sobre la "situación del servicio de ayuda a domicilio en el Ayuntamiento de Logroño". Enero 2009. Inédito
- 📖 AZAÑA, Alicia. "Implementación ley de dependencia en España: Comunidades Autónomas". Universidad de Valencia. Borrador de informe. Madrid 22 enero 2009
- 📖 BÜSTER, K: "Reglas para detectar la necesidad de cualificación en empresas". En Revista Europea de Formación Profesional nº 16. Enero- Abril 1999
- 📖 CAAMAÑO, José y otros: "DAFO del sistema de atención al mayor dependiente en Galicia". En Revista Agathos, nº2, pags. 4-20. 2007
- 📖 CCOO- Federación Estatal de Actividades Diversas: "Informe de los principales resultados y conclusiones- Sector acogimiento de ancianos y servicios de ayuda a domicilio". 2007- Inédito
- 📖 COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS EN TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE MADRID. "La atención a las personas en situación de dependencia". En Trabajo Social hoy (Monográfico). 2005
- 📖 Comisión de las comunidades europeas. Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones: "Nuevas capacidades para nuevos empleos. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral". SEC (2008) 3058- Bruselas, diciembre 2008

- 📖 CORERA, Concepción y otros. La atención a domicilio en Navarra. Ed. Gobierno de Navarra. 1998
- 📖 DELOITTE: "Perspectivas de futuro de los servicios de atención a la dependencia. El Servicio de Atención a Domicilio (SAD)". Estudio del marco conceptual, oferta, demanda y modelo de costes (Octubre 2008). Inédito
- 📖 ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo: "Peculiaridades de empresas y trabajadores y del empleo y estructura de la negociación colectiva en el sector de atención a personas dependientes". En cuadernos de información sindical nº 28 (dic. 2008)
- 📖 FOREM: "investigación sobre mercado de trabajo 2007". Acción Complementaria de Acompañamiento a la Formación. Orientación para la cualificación de trabajadores/as. 2008. Tomo I y II
- 📖 FUNDACIÓN EDAD Y VIDA. "I Congreso Internacional. Dependencia y calidad de vida". En Revista Sesenta y más (edición especial), pags. 31-38. 2007
- 📖 GARCÍA HERRRERO, Gustavo. Ideas, argumentos y propuestas sobre los servicios sociales, la autonomía personal y la protección a las personas en situación de dependencia. Ed. Asociación de directores y gerentes de servicios sociales, Ayuntamiento de Alcorcón y Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Madrid. Madrid 2005
- 📖 GARCÍA, HERRRERO, Gustavo. Reflexiones sobre la futura Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Ed. Asociación de directores y gerentes de servicios sociales y Junta de Castilla La Mancha. 2006
- 📖 GOBIERNO DE LA RIOJA. Consejería de Servicios Sociales. Memoria 2008
- 📖 GOBIERNO DE LA RIOJA. II Plan Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Personas Mayores 2007-2010. Ed. Gobierno de La Rioja. Logroño 2007
- 📖 GOBIERNO DE LA RIOJA. III Plan Integral de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia: Personas con Discapacidad 2007-2010. Ed. Gobierno de La Rioja. Logroño 2007
- 📖 GOBIERNO DE LA RIOJA. La población con discapacidad en LA Rioja 2006. Ed. Gobierno de La Rioja. Logroño 2007
- 📖 HERCE, José Antonio y otros. Sistema Nacional de Dependencia: evaluación de sus efectos sobre el empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección de Estudios- Serie Dependencia. Madrid 2006

- IMSERSO. "Dependencia: un nuevo derecho para todos". En Revista Minusval nº 161. 2007
- INGEMA- Miguel Leturia Arrazola: "Calidad, formación y ética social". IV Jornada sobre calidad. Logroño, Noviembre 2008
- INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO: "Necesidades de formación para el empleo en el grupo de trabajadores afectados por la aplicación de la ley de dependencia en Aragón". Zaragoza 2008
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta Nacional de Salud 2006.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre Condiciones de Vida. 2006
- IRCUAL (Instituto Regional de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid): "Estudio de los perfiles existentes y las necesidades formativos en el ámbito de las actividades ligadas a la Ley de Dependencia". Comunidad de Madrid, Noviembre 2008
- LÓPEZ LACALLE, Imanol y otros. El reconocimiento de la competencia profesional en el País Vasco. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria, Mayo 2008
- MALLET, L.: "Títulos y mercado de trabajo: resultados y cuestiones". En Formación Profesional Nº 16. Revista Europea. Enero- Abril 1999-I
- MARAVALL GÓMEZ ALLENDE, Héctor. El nuevo sistema de atención a la dependencia en España: demandas y ofertas de atención. La nueva ley y su aplicación. Federación de Servicios y Administraciones Públicas de CCOO. Ed. GPS. Madrid 2009
- MARHUENDA FLUIXÁ y otros: "El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as". En Revista Europea de Formación Profesional Nº 42/43. 220/3- 2008/1 (Número temático: Marco Europeo de Cualificaciones)
- MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL: "Las personas mayores en España. Datos estadísticos estatales y por Comunidades Autónomas" (2008)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Atención a las personas en situación de dependencia en España (Libro Blanco). Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005
- PRADOS SEBASTIÁN, Carmen. "Prevención y mantenimiento de la autonomía de los mayores. La ayuda a domicilio". En Cuadernos de Trabajo Social nº14, pags. 291-300. 2001

- 📖 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Pilar. El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia. Ed. Fundación Alternativas. Madrid 2006.
- 📖 SANCHO CASTILLEJO, Mayte y otras "Atención a las personas mayores en su entorno: teleasistencia, ayuda a domicilio y centros de día". En *sociedad y utopía*, Revista de Ciencias Sociales nº 30, pags. 161-190. 2007
- 📖 SERRANO, L. Y SOLER A.: Problemática de la dependencia en España: aspectos demográficos y del mercado de trabajo. Ed. Fundación de Cajas de Ahorro (FUNCAS). Madrid 2009
- 📖 UCOTAR: "Diagnóstico de la cualificación y competencias necesarias de los cuidadores profesionales e informales en aplicación de la Ley de Dependencia" 2008
- 📖 VALLÉS M. Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional. Ed. Síntesis Sociología. Madrid 1997
- 📖 VVAA. La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia. Ed. Germania. Madrid 2007
- 📖 VVAA: "El empleo en la atención a la dependencia. Hacia un sector productivo de calidad". En *cuadernos de información sindical* Nº 89. 20 Dic. 2008
- 📖 ZARAPUZ PUERTAS, L.: "Estudio del empleo en el sector de atención a las personas en situación de dependencia". En Calidad en el empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia. Ed. Germania, Madrid 2006, pag. 211 y siguientes.
- 📖 ZULOAGA RADA, Paz y otras. Estudio para la detección de necesidades formativas en el sector de atención a la dependencia. Unión Regional de CCOO La Rioja y Forem- La Rioja. Madrid, Abril 2010.

- Principales direcciones web consultadas

SOBRE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

→ Ministerio de Educación- Hoja de Ruta para la Nueva FP

<http://www.educacion.es/educacion/que-estudiar/formacion-profesional/hoja-ruta-fp.html>

→ Departamento de Cualificaciones de La Rioja

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=484188>

→ Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales (INCUAL)

<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/accesoExtranetAction.do>

→ Orienta- CCOO- Aplicación informática para la búsqueda de cualificaciones y autoevaluación de competencias- ORIENTA- CCOO

<http://iforem.forem.es/incual/visor/index.asp>

<http://www.orienta-ccoo.es/>

→ Oferta Formativa en Formación Profesional en La Rioja

<http://www.educarioja.org/educarioja/index.jsp?tab=cen&acc=enfp&menu=8>

→ Ministerio de Educación- LOE

<http://www.educacion.es/horizontales/iniciativas/desarrollo-loe.html>

→ LANBIDE- Servicio Vasco de Empleo. Base de datos sobre profesiones

<http://www.lanbide.net/>

→ Proyecto TDT- FOREM- Desarrollo de una aplicación formativa para TDT en MHP con entornos de trabajo colaborativo y contenidos dinámicos y personalizables en materia de ayuda a domicilio (2009/2010)

http://www.forem.es/portal/espanol/VERDE/pdf/proyectos/FICHA_TDT32010.pdf

SOBRE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

→ Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD) sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

<http://www.saad.mtas.es/portal/docs/resacuerdosaadacreditacion.pdf>

→ Ley 39/2006, de 14 de Diciembre- Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

<http://www.imsersodependencia.csic.es/documentos/legislacion/normas/doc-3383.pdf>

→ Libro Blanco de la Dependencia

<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/mtas-libroblancodependencia-01.pdf>

→ Recursos para personas mayores en La Rioja

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=445567>

→ Las personas mayores en España. Informe 2008

<http://www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/informemayores/informe2008/index.html>

→ INE- Instituto Nacional de Estadística

<http://www.ine.es/>