HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 108

Aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

Estado del arte sobre la certificación de competencias laborales en profesiones del cuidado

VIVIANA PIÑEIRO

CON LA COLABORACIÓN DE PATRICIA COSSANI

EUROSOCIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por
la Unión Europea

HERRAMIENTAS EUROSOCIAL

Nº 108

Aprendizajes en **COHESIÓN SOCIAL**

Estado del arte sobre la certificación de competencias laborales en profesiones del cuidado

VIVIANA PIÑEIRO

CON LA COLABORACIÓN DE PATRICIA COSSANI

EUROSOCIAL
PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL

Financiado por
la Unión Europea

PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Edita:
Programa EUROsociAL
C/ Beatriz de Bobadilla, 18
28040 Madrid (España)
Tel.: +34 91 591 46 00
www.eurosocial.eu

Con la coordinación de:

Organizzazione internazionale italo-latino americana

IILA, Área de Políticas Sociales

Autora: Viviana Piñeiro con la colaboración de Patricia Cossani

Imagen de cubierta: © Martin Bowra / iStock / Getty Images Plus

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Edición no venal.

ISBN: 978-84-09-42334-7

Realización gráfica:
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Madrid, mayo de 2022

No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

La información sobre los URLs y los enlaces a sitios web que figuran en la presente publicación se facilitan para comodidad del lector y son correctos en el momento de su publicación. El Programa EUROsociAL+ no asumen ninguna responsabilidad por la exactitud permanente de esa información ni por el contenido de ningún sitio web externo.

Índice

Prólogo 5

Introducción 7

2. Cuidados y bienestar en América Latina 11

3. La certificación de competencias laborales en cuidados 15

4. Experiencias en materia de certificación
en cuidados en América Latina 19
4.1. Los procesos de certificación de competencias laborales en la región. 20
4.2. Aproximación a una clasificación de perfiles ocupacionales en el sector cuidados. . . 22
4.3. Perfiles de Cuidados en los procesos de evaluación y certificación de competencias . . 24

5. Una mirada a la experiencia Europea. 29

6. Conclusiones, desafíos y recomendaciones. 35

7. Referencias 39

8. Anexos 41
8.1. Perfiles analizados para los países seleccionados de América Latina. 41
Chile 41
Colombia 42
Ecuador 43
México 44
Perú 48
Uruguay 48
8.2. Perfiles analizados para los países seleccionados de la Unión Europea 49
España 49
Francia 52

Prólogo

La construcción, en América latina, de políticas que reconozcan, reduzcan, redistribuyan y promuevan el trabajo del cuidado, es un área de intervención preferente del Programa EUROsociAL. Invertir en políticas y sistemas de cuidado, reducir los déficits del cuidado y encontrar nuevos equilibrios es, hoy en día, más necesario que nunca, a raíz de las profundas transformaciones demográficas, sociales y laborales de nuestras sociedades.

La reflexión y el trabajo de EUROsociAL en torno al cuidado han sido importantes en los últimos años, desprendiéndose tanto en apoyos puntuales en correspondencia de políticas dirigidas a poblaciones específicas —niñez, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas cuidadoras— como en un impulso firme hacia la constitución de sistemas nacionales integrados.

La conceptualización de estas políticas y sistemas tiene necesariamente que incorporar y abordar la cuestión de la profesionalización y del reconocimiento de las competencias laborales de los y las trabajadores del cuidado, que la autora del presente paper define como "vía óptima" para elevar la calidad del empleo en el sector, poniendo al centro la protección social de las trabajadoras y trabajadores, asegurando su representación y aumentando sus capacidades de negociación colectiva.

Este tema específico fue abordado por el Programa hace años, en Chile, con referencia específica a la población migrante y al reconocimiento de sus competencias laborales, hasta confluir en dos iniciativas amplias, de alcance regional, que involucran a los gobiernos de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México y Perú) y apuntan a la creación de un sistema común de homologación de certificación de las competencias laborales y de una oferta formativa virtual integrada y certificada en sectores afectados por la crisis derivada de la pandemia.

Por otro lado, se trata de un tema abordado por la la Red sobre políticas de cuidado de larga duración de América Latina y el Caribe (RedCUIDAR+), impulsada por EUROsociAL+ junto con el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID) y la Agencia Francés de Desarrollo (AFD), con el propósito de acompañar los países de América Latina y Caribe en la mejora de su capacidad institucional y técnica en el área del cuidado. En particular, la V Reunión de la Red, celebrada virtualmente el 20 de octubre de 2021, se centró en las competencias vinculadas a los cuidados de calidad, en términos de capacitación, evaluación y certificación, – permitiendo a los gobiernos de toda la región compartir y debatir sobre las principales medidas y retos para consolidar y ampliar los procesos de certificación de competencias en el sector.

Todos los antecedentes mencionados explican el por qué se ha decidido redactar el presente paper, para abordar de manera analítica un tema especialmente relevante para el Programa, ofreciéndole un marco conceptual y teorético bien estructurado.

El objetivo del documento es generar un estado del arte sobre la certificación de competencias laborales en las profesiones del cuidado, con referencia a seis países de América Latina y a dos países europeos. Para hacerlo, la autora analiza, en primer lugar, el vínculo entre cuidados y bienestar en América Latina, y explora los avances regionales de los sistemas de certificación de competencias, en términos generales y para el sector de los cuidados. En segundo lugar, comparte los elementos fundamentales de diversos casos de las regiones latinoamericana y europea, proponiendo una primera aproximación hacia la clasificación de perfiles ocupacionales en los cuidados. Finalmente, concluye planteando desafíos y recomendaciones, con una mirada dirigida hacia el futuro y el objetivo explícito de seguir consolidando estos procesos en toda la América Latina.

Francesca Capparucci
Técnica de Proyecto del Área Políticas Sociales del Programa Eurosocial

Introducción

El presente estudio constituye una primera aproximación a la situación actual de los procesos de certificación de competencias laborales en el sector cuidados en la región latinoamericana.

En un contexto de cambios demográficos, sociales y en el mundo del trabajo, la necesidad de contar con políticas orientadas a una nueva organización social del cuidado es cada vez más evidente. Estas políticas se orientan a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo que hoy se realiza de forma no remunerada en la mayoría de los hogares latinoamericanos.

A nivel de la agenda vinculada a los organismos internacionales el cuidado ha sido reconocido por los gobiernos de la región en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe no solo como un derecho de las personas sino por su rol en la producción y reproducción de la vida y el bienestar de las sociedades. La Estrategia de Montevideo[1] instó a los gobiernos a impulsar políticas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y varones como forma de contribuir a la autonomía económica de las mujeres y a una organización social de los cuidados más justa. En el marco de la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en 2020 se ratificó aquel compromiso con el Compromiso de Santiago en el que se hace mención explícita de la necesidad de "*implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado*"[2].

En el mismo sentido se han expresado otros ámbitos como ser el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas a través de la declaración Internacional sobre la importancia del cuidado en el ámbito de los derechos humanos emitida en su 48° período de sesiones en 2021, o la Recomendación 04/2021 del Consejo del Mercado Común del Mercosur, o más recientemente la Ley modelo interamericana de cuidados elaborada en el marco Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA junto a la Unión Europea a través del programa EUROsociAL en 2022.

En base a los cambios demográficos, sociales, económicos y laborales mencionados, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha insistido recientemente en la importancia del trabajo en cuidados —remunerado y no remunerado— para un futuro con trabajo decente, remarcando la necesidad que desde todos los ámbitos se adopten medidas para modificar la actual organización social del trabajo. Según los estudios más recientes publicados por la OIT, "*si no se afrontan de manera adecuada, los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad crearán una grave e insostenible crisis del cuidado a nivel mundial y aumentarán más aún la desigualdad de*

1. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf
2. https://conferenciamujer.cepal.org/14/sites/crm14/files/20-00089_crm.14_compromiso_de_santiago.pdf

género en el trabajo"[3]. Se plantea así una "vía óptima" para alcanzar el trabajo decente en cuidados que pone en el centro a todas las personas que trabajan en cuidados, incluyendo especialmente a las personas que se desempeñan como trabajadoras del hogar y a las personas migrantes. Esta vía amplía la protección social de estas trabajadoras y trabajadores, promoviendo su profesionalización y el reconocimiento de sus competencias laborales, asegurando su representación y aumentando sus capacidades de negociación colectiva.

En el marco de las estrategias regionales antes descritas y de esta vía hacia el trabajo decente, los procesos de certificación de competencias constituyen una oportunidad de gran relevancia para los países en el marco de la puesta en marcha de políticas de cuidados.

Las competencias laborales pueden adquirirse por dos vías principales:

1. Vía vinculada a procesos la formación, sea esta parte de la educación formal o no formal vinculada a la formación para el empleo (y dentro de esta última se enmarcan procesos de formación propiamente dichos o procesos que incluyen la validación de saberes previamente adquiridos que podrán ser completados con la formación en las competencias "faltantes").
2. Vía vinculada a la experiencia, se desarrolla a partir de procesos de certificación de competencias laborales.

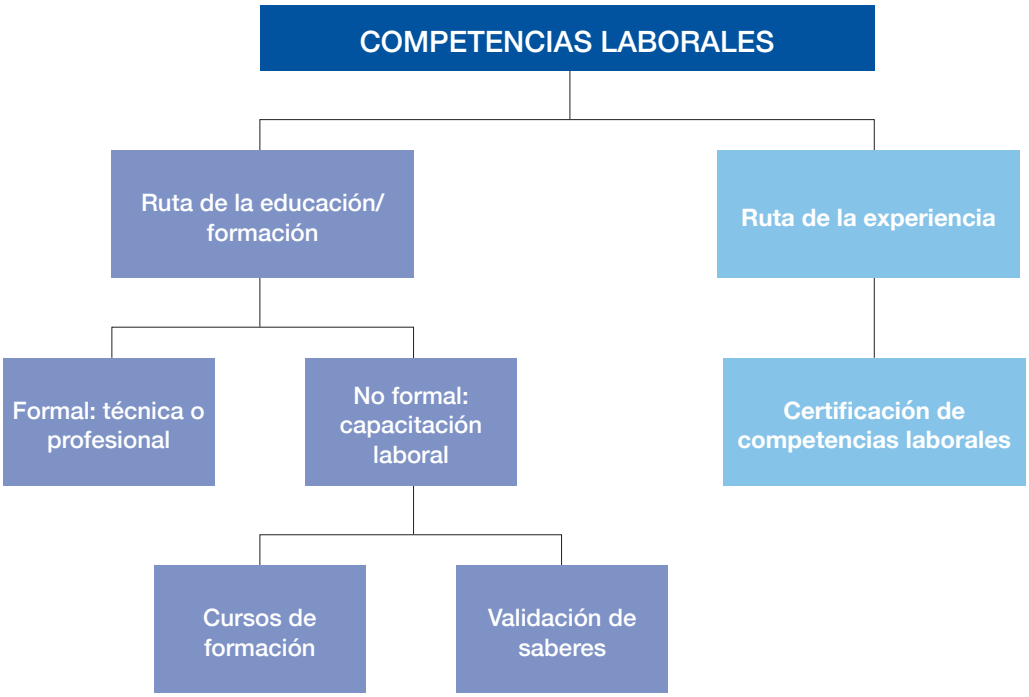

Figura 1. Vías para la adquisición de competencias laborales (elaboración propia)

En esta segunda vía se centra el presente trabajo, poniendo el foco en los procesos de certificación de competencias laborales en el sector de los cuidados.

A nivel internacional es ampliamente valorada la utilidad de reconocer las competencias laborales adquiridas por las personas desde la experiencia con el objetivo de mejorar sus trayectorias

3. OIT (2019) - El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado, para un futuro con trabajo decente.

educativas y laborales. En este marco, muchos de los países de la región latinoamericana vienen consolidando sistemas de reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales[4], especialmente de aquellas adquiridas por fuera de los ámbitos formales. Es posible analizar estos avances a través del Banco de Competencias Laborales del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, en el que se reúnen buenas prácticas de los países de la región[5].

Las bondades de estos procesos en el sector de los cuidados resultan evidentes al analizar las características de las personas que trabajan de forma remunerada y no remunerada en la región, identificándose oportunidades y ventajas que serán analizadas a lo largo del texto.

En lo que sigue, luego de este capítulo introductorio el documento analiza algunos aspectos que caracterizan el vínculo entre cuidados y bienestar en América Latina. Los siguientes dos capítulos se dedican a los avances en los sistemas de certificación de competencias en la región y la certificación de competencias en el sector de cuidados respectivamente. Seguidamente, se recorren algunos ejemplos de buenas prácticas en la región latinoamericana y en Europa, para luego intentar una primera aproximación hacia la clasificación de perfiles ocupacionales en cuidados. El estudio concluye identificando algunos desafíos y colocando ciertas recomendaciones, con el objetivo de seguir consolidando estos procesos en toda la región.

4. OIT/CINTERFOR (2015) - La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación.
5. https://www.oitcinterfor.org/red_certificacion

2. Cuidados y bienestar en América Latina

En América Latina, al igual que en otras regiones del mundo, los regímenes de bienestar se han desarrollado en torno a tres pilares básicos: educación, salud y seguridad social. Sin embargo, el cuidado, en tanto actividad que atraviesa la vida de las personas y constituyendo una función social clave, en general, no ha sido incorporado y/o desarrollado de igual forma. ¿Por qué deberían ser los cuidados considerados y desarrollados como un pilar más del bienestar o de los sistemas de protección social?

Todas las personas requieren de cuidados. Niños y niñas en su etapa de crecimiento requieren de cuidados de otras personas mientras adquieren su autonomía, y para poder alcanzarla. También se pueden requerir cuidados frente a situaciones de discapacidad que además podrán profundizarse al llegar a la vejez. El propio proceso de envejecimiento puede generar situaciones de dependencia, sobre todo a partir de los ochenta años de edad.

Los cuidados son entonces un elemento presente durante toda la trayectoria de vida de las personas, constituyen un factor del desarrollo personal y un componente clave de la reproducción de la sociedad.

Aun así, hasta ahora, la provisión de cuidados ha estado relegada al mundo de lo privado, a las posibilidades de cada familia, generando profundas desigualdades en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres.

Las políticas de cuidados intentan dar respuesta a ello y al déficit de cuidados que enfrentan los países y que deriva en lo que se ha dado en llamar la “crisis de los cuidados”. Esta crisis se entiende en función de las profundas transformaciones sociales que señalan la transición hacia un nuevo tipo de sociedad, y que están asociadas a los cambios demográficos, del mundo laboral y de la composición familiar, entre otros.

A modo de ejemplo, el aumento sostenido de la expectativa de vida conjugado con mayores tasas de actividad femenina deja un saldo de más personas para cuidar y menos personas con disponibilidad para hacerlo. Por ello, en la medida que se siguen desarrollando y fortaleciendo los regímenes de bienestar es necesario incorporar este cuarto pilar, a partir del reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo en cuidados.

Los sistemas de bienestar en la región latinoamericana (y en el mundo) se han erigido sobre la base de una división sexual del trabajo que asignaba roles asociados al género de las personas. Esta fue la base de un modelo por el cual los varones generan los ingresos económicos necesarios para el sostén de las familias, mientras que las mujeres son responsables de las tareas domésticas y de cuidados.

En los últimos años, los países de América Latina y el Caribe han avanzado en el reconocimiento del trabajo no remunerado, doméstico y de cuidados. Dan cuenta de ello el esfuerzo por contar con Encuestas de Uso del Tiempo y la incorporación de cuentas satélites que cuantifican el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales en los países de la región.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),[6] ya antes de la crisis provocada por la pandemia del COVID -19, en la región las mujeres dedicaban más del triple de tiempo al trabajo no remunerado que los varones. Asimismo se confirmaba que, en los hogares con niños y niñas, la sobrecarga de trabajo de cuidados en las mujeres era mayor (con las consabidas consecuencias para su incorporación al mercado laboral).

Está ampliamente demostrado que el tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye el principal obstáculo para su inserción plena en el mercado laboral. Pero aún en aquellos casos en que las mujeres logran incorporarse al mercado laboral, esta incorporación o bien es débil o bien viene acompañada de una mercantilización del sector de trabajo doméstico y de cuidados a partir del cual el trabajo que se realizaba de forma no remunerada se sustituye por el trabajo remunerado de otras mujeres. De aquí la importancia por profesionalizar el sector, formalizando la tarea y profundizando las estrategias de formación y regulación laboral garantizando así condiciones de trabajo dignas.

Además de la mirada de la brecha en el uso del tiempo, es posible cuantificar el aporte económico del trabajo no remunerado realizado por la población y específicamente por las mujeres. Para la región, según datos de CEPAL, se estima que esta cifra se encuentra entre el 16% y el 25% del PBI, siendo el aporte de las mujeres un 75% de ese valor.

Una política integral de cuidados con perspectiva de género debe plantearse entre sus objetivos modificar la actual división del trabajo. Para ello, a la vez que consagra el derecho a cuidar (y a no hacerlo), debe consagrar también el derecho a recibir cuidados en condiciones de calidad e igualdad. Todo lo anterior, en el marco de la promoción del desarrollo infantil, la promoción de la autonomía y la vida independiente de las personas mayores y con discapacidad, promoviendo además la autonomía económica de las mujeres y su participación en todos los ámbitos de la vida (social, económico, político).

Sin dudas la crisis de los cuidados ha sido visibilizada (y profundizada) a partir de la crisis generada por la pandemia de COVID-19. El cierre de centros educativos y otros servicios de cuidados han incrementado la carga de cuidados que recayó en los hogares, y muy especialmente en las mujeres. Frente a esta situación y al creciente déficit de cuidados, los diferentes Estados han comenzado a desarrollar acciones —a nivel nacional, y también en algunos casos a escala provincial, distrital o municipal— que intentan paliar dicho déficit.

La visibilización y problematización del déficit de cuidados y la constatación de la necesidad de una mayor participación estatal en la organización social del cuidado constituye una oportunidad para la consagración de derechos y la puesta en marcha de políticas públicas en la materia.

Las políticas de cuidados tienen un enorme potencial en su contribución al combate de la pobreza y la desigualdad. La actual organización social del cuidado no solo produce desigualdades en función de la brecha de tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre varones y mujeres, sino que esta situación afecta especialmente a las mujeres en situación de pobreza. Esto genera un círculo vicioso en el que las personas en situación de mayor vulnerabilidad social no tienen cómo contratar

6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama Social de América Latina, 2021 (LC/PUB.2021/17-P), Santiago, 2022.

servicios de cuidados, por lo que —debiendo enfrentar esas tareas por sí mismas— encuentran mayores dificultades a la hora de insertarse y mantenerse en el mercado laboral, perpetuando la situación de pobreza. Los cambios en las estructuras familiares (a partir de los cuales se han extendido los hogares monoparentales de jefatura femenina) profundizan esta situación de desigualdad. Este círculo vicioso se agrava en la medida que el propio trabajo de cuidados resulta en una de las pocas opciones de trabajo remunerado al que pueden acceder estas mujeres, pero dado su escaso reconocimiento y las condiciones laborales en las que se realiza, es un trabajo que no les permite concretar su autonomía económica o su salida de la situación de pobreza en la que se encuentran.

Por ello, aunque inicialmente pueda parecer que las de cuidados son políticas a las que los gobiernos deben comprometerse una vez superados otros desafíos estructurales vinculados al combate a la pobreza y la desigualdad, es claro que la inversión en políticas de cuidados constituye un aspecto clave para la consecución de aquellos objetivos.

Es esencial contemplar el potencial que tienen las políticas de cuidados en términos de retornos económicos y sociales en nuestras sociedades. No solo porque pueden contribuir al combate a la pobreza y a las desigualdades, sino por su contribución al bienestar de todas las personas y, muy particularmente, por su impacto en el desarrollo infantil, con efectos perdurables en lo que tiene que ver con la futura trayectoria educativa y laboral de las niñas y niños de hoy.

Por otro lado, las políticas de cuidados crean empleos de calidad, directos e indirectos, con los consecuentes retornos económicos por la vía impositiva y de aportes a la seguridad social. Lo anterior es de particular relevancia para facilitar e impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral, si se considera que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es actualmente el principal obstáculo para su plena inserción. Mayores tasas de actividad femenina mejorarán la situación económica de sus familias, que no solamente verán mejoras en su calidad de vida sino que una mayor capacidad de consumo y ahorro contribuirá a activar las economías por diversas vías.

En la región podemos encontrar diversas experiencias de *programas, políticas y sistemas de cuidados*. Hablaremos de *programas* para referirnos a acciones concretas de cuidados orientadas a una población objetivo en particular. Por ejemplo, un programa de cuidados domiciliarios para personas mayores o un programa de cuidados comunitarios para la primera infancia. Cuando nos referimos a *políticas de cuidados*, estamos considerando a un conjunto de programas y/o acciones articuladas en función de objetivos que puedan establecerse en torno a una o varias poblaciones objetivo. A modo de ejemplo, podríamos hablar de una política de cuidados orientada a personas en situación de dependencia —sean estas personas mayores o con discapacidad—, que incluya un programa de cuidados domiciliario, un servicio de teleasistencia, atención en centros diurnos, etc.

Para que puedan articularse políticas en torno a un **Sistema de Cuidados** propiamente dicho, es necesario un diseño interinstitucional que incluya a todos los organismos estatales involucrados, aprovechando capacidades instaladas tanto a nivel estatal como social. El desafío es desarrollar un modelo de gestión que parta de las necesidades de las personas y sus familias. Para ello, y como ya fue mencionado, es necesario articular políticas orientadas a todas las poblaciones objetivo (las personas que requieren cuidados —niños y niñas, personas mayores y con discapacidad en situación de dependencia- y las personas que cuidan— de forma remunerada y no remunerada).

Muchas veces se cae en el error de pretender erigir políticas de cuidados simplemente poniendo en marcha servicios que den respuesta a necesidades de cuidado identificadas. Sin embargo, desde una perspectiva sistémica, esto no es suficiente para desarrollar una política que logre promover un

modelo corresponsable de cuidados desde un enfoque de derechos, asegurando que el cuidado se brinde en condiciones de calidad e igualdad.

Para que este enfoque sistémico sea posible, es necesario articular acciones en torno a cinco componentes:

- los servicios (públicos y/o privados) que se proveen;
- las regulaciones que se establecen (de servicios y laborales);
- la formación de las personas que cuidan;
- las acciones de generación y gestión de información y conocimiento público sobre los cuidados;
- las acciones de comunicación orientadas a la promoción del cambio cultural.

De esta forma, y progresivamente, podrán establecerse estándares de calidad comunes para los servicios públicos y privados de cuidados y las personas que allí trabajan, se podrán diseñar esquemas de formación de las personas que cuidan que aseguren la calidad de los servicios a la vez que contribuyan a la dignificación y profesionalización del trabajo en cuidados; se podrán implementar políticas de gestión de la información y gestión del conocimiento que aporten al proceso de toma de decisiones; y políticas de comunicación que promuevan la corresponsabilidad social y de género en los cuidados.

Hablaremos de un Sistema de Cuidados[7], entonces, para referirnos al conjunto de políticas —servicios, formación, regulación, gestión de información y conocimiento y la comunicación para el cambio cultural— que se implementan con el objetivo de promover y concretar una nueva organización social de los cuidados a partir de la prestación de apoyos y asistencia a personas que requieran cuidados, a la vez que se propician acciones orientadas a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados.

7. ONU Mujeres y CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.

3. La certificación de competencias laborales en cuidados

En el encuentro de los componentes de formación y regulación en la puesta en marcha de sistemas de cuidados se pueden ubicar los aspectos vinculados a la profesionalización del sector de los cuidados.

Los cursos que se brindan, la validación de los cursos preexistentes y la certificación de competencias laborales son las estrategias vinculadas al **componente de formación**.

El contar con una estrategia de formación y capacitación de los recursos humanos que se desempeñan y desempeñarán en el sector de cuidados de forma remunerada persigue varios objetivos. Por un lado, la formación puede contribuir a mejorar la calidad de los servicios que se brindan. Pero además, las trayectorias formativas podrán contribuir a reconocer, valorizar y profesionalizar el trabajo en cuidados, permitiendo el desarrollo de trayectorias laborales en el sector.

Aún sin existir formalmente una política de cuidados, es evidente el gran número de personas empleadas en el sector de cuidados en todos los países. Así sea en instituciones privadas o en algún servicio público, pero fundamentalmente como trabajadores/as domésticos/as en hogares particulares. Generalmente se trata de mujeres, de edad media o avanzada, con bajo nivel educativo, y con condiciones laborales seriamente afectadas en sus derechos (en términos de informalidad y niveles salariales, entre otros).

Según datos de la OIT para América Latina y el Caribe, en el año 2019 se dedicaban al trabajo de cuidados 47.2 millones de personas (36.8 millones de mujeres y 10.4 millones de varones). Esto representaba el 16% por ciento del total de empleos y el 31% del empleo femenino[8].

En comparación con otras regiones se identifica en América Latina y el Caribe una prevalencia de regímenes de cuidados con alta proporción de trabajadoras domésticas, combinados con niveles variables de empleos asociados a sectores como la salud y la educación.

La estrategia de formación a implementar debe considerar los diferentes puntos de partida en que se encuentran quienes se desempeñan o pueden aspirar a ser trabajadores/as del cuidado. Se deben generar recorridos que permitan realizar itinerarios formativos diferenciados, pero asegurando a la vez pisos comunes que faciliten la movilidad y las trayectorias dentro del sector. El resultado de procesos participativos en etapas de diagnóstico será decisivo en la definición de las líneas de acción a desarrollar en este componente.

8. OIT (2019) - El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente

Otro desafío que presenta la implementación de la estrategia es regular su calidad. Existen diversas formas de alcanzar este objetivo, que dependen de si se constituye como parte del sistema educativo formal o informal y la institucionalidad de cada país en cada caso. Sea cual sea el camino, se requiere la formación de formadores, para lo cual resulta fundamental que profesionales que se desempeñan como docentes desde las áreas sanitarias, educativas y sociales puedan incorporar la temática de cuidados para poder realizar de forma efectiva el trabajo con los y las futuras docentes.

Por su parte el **componente de regulación** plantea por un lado garantizar la calidad de los servicios de cuidados (fijando estándares en cuanto a su diseño y generando instrumentos de supervisión y fiscalización), y por otro, garantizar que el trabajo en cuidados se realice bajo condiciones de trabajo decente - en el caso de quienes lo realizan de forma remunerada-, y permitiendo conciliar trabajo no remunerado con actividad laboral remunerada. Dentro de la regulación laboral se encuentran aspectos vinculados a la asociación de actores sociales y a la posterior negociación colectiva de las condiciones laborales cómo ser el salario entre otros aspectos.

Así, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, en base a las recomendaciones de OIT[9] de completar el enfoque de las 3R (reconocer, reducir, redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado) con las acciones asociadas a recompensar y representar el trabajo de cuidados remunerado (pasando de 3 a 5 R), se entiende necesario avanzar en:

- Regular las condiciones laborales y salariales del sector cuidados, creando entornos de trabajo seguros (incluyendo a los/as trabajadores/as del hogar).
- Generar normativa para trabajadores/as migrantes.
- Promover la libertad sindical, el diálogo social y el derecho a la negociación colectiva en el sector.
- Promover alianzas entre sindicatos del sector cuidados y las organizaciones de la sociedad civil que representan intereses de las poblaciones objetivo (incluyendo los de los/as cuidadores/as no remunerados/as).

Al proceso de mercantilización del sector de trabajo doméstico y de cuidados se suma en la región la incidencia de las llamadas cadenas globales de cuidados[10], empujadas por la feminización de los procesos migratorios, con consecuencias e implicancias en la organización social de los cuidados en los países de origen y destino.

Ante esta coyuntura **es fundamental propiciar la articulación de componentes de formación, validación de saberes y certificación de competencias laborales**, potenciando el rol de la certificación en las trayectorias educativas y laborales de las personas que cuidan y reconociendo en dichos procesos múltiples **ventajas**[11].

En primer lugar, el impulso de estos procesos puede contribuir a visibilizar la función social de los cuidados y valorizar dichas tareas. Además, los procesos de certificación de competencias que se enmarcan en estrategias de formación tienen el potencial de dotar a las personas cuidadoras de mayor conocimiento sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral y contribuir así a aumentar sus capacidades de negociación vinculadas a sus condiciones laborales y salariales.

Una segunda ventaja tiene que ver con que personas que actualmente desempeñan tareas de cuidados de forma no remunerada podrían profesionalizarse y pasar a desempeñarse en el sector de forma remunerada, fuera de su hogar. Y en el caso de personas ya insertas en el mercado de trabajo,

9. OIT (2018)- El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente
10. Pérez Orozco, A. (2016). Global Care Chains: Reshape The Invisibilized Foundations Of An Unsustainable Development Model. In Women Migrant Workers. Ethical, Political and Legal Problem.
11. Chiodi, Francesco (2021). Cuidados y certificación de competencias laborales. En el Boletín de la Fundación EULAC. Disponible en: https://eulacfoundation.org/sites/default/files/documents/ES-EU-LAC-Newsletter-03-21.pdf

la certificación puede contribuir a su desarrollo personal y profesional (este puede ser el caso por ejemplo de trabajadoras domésticas que desempeñan tareas de cuidados).

La tercera ventaja está asociada a la calidad de los servicios de cuidados, ya que estos procesos implican el establecimiento de estándares que además de mejorar las trayectorias laborales de las personas participantes impacta directamente en el cuidado que reciben las personas que lo requieren.

Por último, estos procesos se inscriben en una coyuntura de expansión de la economía del cuidado a partir del aumento de la expectativa de vida y del envejecimiento de las sociedades latinoamericanas. Por ello, su desarrollo puede representar un motor en la reactivación económica post pandemia.

4. Experiencias en materia de certificación en cuidados en América Latina

En cualquier sector de actividad los procesos de certificación de competencias laborales constituyen una herramienta fundamental para la mejora en las trayectorias educativas y laborales de las personas, impactando directamente en su empleabilidad.

Hay aspectos estructurales de los mercados de trabajo que generan la necesidad de implementar estrategias de certificación de competencias laborales, como la falta de reconocimiento de las competencias adquiridas de manera no formal o informal, la informalidad de buena parte de la población —asociada a su baja escolaridad—, o la existencia de planes de capacitación que no se adecuan a las necesidades del mercado.

En la región latinoamericana —y también en otras— estas situaciones actualmente se entremezclan con la existencia de poblaciones en situación de vulnerabilidad respecto a sus posibilidades de inserción laboral, como lo es —además de las mujeres— la población migrante. Se estima que en la región esta población habría aumentado en un 63% en los últimos cuarenta años. En particular, la OIM[12] ha caracterizado a la subregión sudamericana como una región de origen, tránsito y destino de migraciones internacionales. Por esto, el desarrollo de sistemas que reconozcan, validen, evalúen y certifiquen competencias laborales en los países de destino puede contribuir a la integración al mercado de este sector de la población.

Los **sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales** suelen presentar en todos los países una estructura similar que se articula en **dos componentes principales:**

- El diseño de un proceso formal orientado a identificar y normalizar/estandarizar qué competencias laborales (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes) se requieren para desarrollar una determinada función.
- El diseño de un proceso de evaluación de las personas, a efectos de demostrar sus competencias y otorgarles la certificación.

Como evidencian Arredondo y Concha en su estudio "*Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales*"[13], la producción sobre estos temas sigue siendo escasa en la región, si bien se reconocen los esfuerzos realizados por OIT y CINTERFOR al respecto. No obstante, varios países han avanzado en el diseño

12. OIM, Diálogo Internacional sobre la migración, no 26. Seguimiento y evaluación de los aspectos referentes a la migración en los ODS. 2017. Accesible en https://publications.iom.int/system/files/pdf/rb26_sp.pdf
13. EUROSOCIAL (2020) - Herramientas N°51 - Arredondo G. y Concha X. - Políticas y sistemas en América Latina y Europa de competencias profesionales (Volumen I)

e implementación de políticas de evaluación y certificación de competencias, identificándose algunos **elementos comunes** que han dado impulso a estos procesos:

- desafíos comunes respecto a las brechas de capital humano y la necesidad de compatibilizar las competencias brindadas en los sistemas de educación formal con aquellas demandadas por el mercado de trabajo en escenarios cambiantes;
- la recomendación 195 de OIT, que llama a desarrollar sistemas de evaluación y certificación de competencias desde un enfoque amplio e inclusivo;
- el apoyo de organismos internacionales que han apoyado e impulsado fuertemente estos procesos;
- la existencia de algunos sistemas de certificación de competencia que han marcado el rumbo en la región, propiciando la generación de recorridos similares en otros países;
- la influencia de procesos de otras regiones del mundo.

4.1. Los procesos de certificación de competencias laborales en la región

Para realizar el presente estudio se seleccionaron países de la región latinoamericana que cuentan en sus sistemas con procesos de evaluación y certificación de competencias de personas ocupadas en el sector de los cuidados en el marco de la Alianza del Pacifico, teniendo como antecedentes los estudios realizados por EUROsociAL en la temática: **Chile** (Chile Valora)[14], **México** (Sistema Conocer)[15], **Colombia** (SENA)[16] y **Perú** (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTPE).

Se incorporó al estudio el caso de **Uruguay**, por ser el único país de la región que cuenta con un Sistema de Cuidados en implementación. En ese marco, y dentro de la estrategia de formación del Sistema, se desarrolló el perfil de *Persona que cuida* en el marco de la atención a la dependencia en el Sistema de certificación de competencias laborales existente en el país.

También se incorpora el caso de **Ecuador** al análisis dado que el país cuenta con una serie de perfiles vinculados al sector de cuidados que resultan de interés tanto en diversidad de las poblaciones que abarca como en la modalidad de servicios por lo que era importante su incorporación.

El estudio realizado por EUROsociAL[17] da cuenta de las principales características en torno a la normativa y la institucionalidad de estos sistemas

Chile Valora (Chile) y Conocer (México) son sistemas de certificación reconocidos por sus potentes **marcos normativos**. En lo que tiene que ver con la **institucionalidad**, Chile y México son quienes realizan los procesos de certificación a través de entidades que tienen en sus competencias esta responsabilidad como central. En el caso de Chile en agosto del año 2008 entró en vigor la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. También crea la Comisión del Sistema como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

14. Chile Valora - https://www.chilevalora.cl//
15. Conocer (México) - https://conocer.gob.mx
16. SENA Colombia - https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx
17. 2020. Eurosocial. "Políticas y sistemas en América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de competencias profesionales (Volumen I)"

En México el Sistema de Certificación de Competencia Laboral[18] se sustenta en el artículo 45 de la Ley General de Educación y en el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo y en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, que dieron lugar al Acuerdo Intersecretarial expedido por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la creación de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencias Laboral, que al mismo tiempo son el origen para la creación de un fideicomiso encargado de la operación de dichos sistemas.

En el caso de Uruguay, se crea la Comisión nacional de certificación ocupacional a través del decreto n°340/018 y en el caso de Ecuador, el Decreto Ejecutivo n°680/2011 crea el Comité Interinstitucional de la Capacitación y Formación Profesional.

No existe normativa en torno al Sistema Nacional de Evaluación y certificación de competencias en Colombia y en Perú.

Respecto a la **gobernanza**, el estudio citado presenta un esquema general que identifica los diferentes ámbitos de acción de los Sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales: en primer lugar, el ámbito político-estratégico, donde se toman las decisiones de nivel político y de conducción del Sistema; en segundo lugar, el ámbito o función de diálogo sectorial con el mundo productivo; y, finalmente un tercer ámbito, con funciones operativas.

También se señala el **diálogo social** como elemento fundamental presente en todos los sistemas analizados, dándole legitimidad a los procesos y operando en él nivel político- estratégico y en el sectorial.

Otra característica de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales son los **niveles de especialización** de cada uno de los perfiles. En la región nos encontramos con una gran diversidad. Ecuador[19] y Chile cuentan con 5 niveles de calificación, Colombia y Perú manejan un total de 8 niveles y México tiene 9 niveles, incluyendo un nivel 0 que está asociado al preescolar y la educación inicial.

En cuanto al **financiamiento**, la enorme mayoría[20] de los procesos analizados tienen un costo para las personas que participan que es financiado de diferentes formas. Puede ser de forma directa, a través de aportes a la seguridad social o en forma de subsidios.

Respecto a los **procesos de identificación y normalización de competencias y de evaluación y certificación**, existen mecanismos definidos, conocidos, y en la mayoría de los casos, publicados. Ambos procesos pueden describirse en tres etapas.

En el caso de la identificación y normalización, las etapas son: 1) la fase de preparación y diseño de todo el proceso; 2) la fase de elaboración de productos, en la cual se realiza la identificación y normalización de las competencias, y 3) la validación, cierre y publicación, durante la cual se validan y aprueban los estándares de competencias, normas o perfiles desarrollados y que son luego publicados para su utilización.

Por su parte, el proceso de *evaluación y certificación de competencias* también cuenta en general con tres etapas: 1) fase de preparación, basada en el reclutamiento, inducción, orientación e información al candidato o candidata; 2) fase de evaluación, donde un/a evaluador/a aplica una batería

18. CONOCER (1996) "Memoria. Seminario "Estrategia y Desarrollo del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación".
19. Propuesta de niveles de competencia para el catálogo nacional de cualificaciones - Ecuador. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/node/7948
20. Con excepción del SENA en Colombia que es totalmente gratuito.

de instrumentos para recopilar evidencias directas e indirectas del desempeño laboral el candidato o candidata, de acuerdo con el estándar de competencia en el que se evalúa; y, 3) fase de certificación: dictamen/juicio final evaluativo (competente o aún no competente), comunicación de los resultados y retroalimentación al candidato/a, entrega del certificado y posterior registro.

Se están realizando esfuerzos en la región en relación con la inclusión de las **personas migrantes** en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales; sin embargo, como se verá en el capítulo de recomendaciones, es necesario mejorar el proceso en cuanto a los requisitos y exigencias que se les plantea y las posibles fuentes de financiamiento para su plena incorporación a estos procesos.

Se señala cómo importante también la necesidad de profundizar el vínculo con la oferta de formación y con la educación formal, con el objetivo de abrir a las personas certificadas mayores opciones para profundizar sus trayectorias de formación.

Si bien la mayoría de los países cuenta con marcos nacionales de cualificaciones como resultado de procesos interinstitucionales conducidos por los ministerios de educación, su nivel de aplicación aún es bajo en los sistemas de certificación de competencias.

Un elemento importante al que hace referencia el trabajo de Arredondo y Concha es la necesidad de emprender acciones de seguimiento y evaluación con mayor sistematicidad y profundidad, para poder evaluar los procesos que se vienen llevando adelante en la región.

A partir de este análisis es posible identificar algunos **retos comunes** que de alguna forma son estructurantes de las líneas de acción implementadas en los países considerados, en materia de evaluación y certificación de competencias, a saber:

- contar con un marco de ocupaciones coherente con perfiles debidamente desarrollados.
- garantizar la legitimidad de los certificados que se expidan.
- desarrollar procesos efectivos y eficientes con los menores costos para las personas usuarias de los sistemas de certificación.
- fomentar procesos de educación continua que acompañen las estrategias de certificación.
- apostar a una amplia cobertura de los sistemas en los territorios.
- asegurar el financiamiento que permita la sostenibilidad de los sistemas en el tiempo y más allá de avatares políticos.

4.2. Aproximación a una clasificación de perfiles ocupacionales en el sector cuidados

Para analizar las experiencias en los procesos de certificación de competencias en el sector cuidados, el presente capítulo realiza una propuesta de un esquema de perfiles ocupacionales de cuidados directos y una aproximación a los perfiles que pueden ser parte del sector pero son de cuidados indirectos.

Para ello, se parte de una **clasificación de servicios de cuidados**[21] que incluye los servicios que suelen estar presentes, en diferentes formas —sea con provisión pública o privada— en la mayoría de los países.

21. A partir del Catálogo del Sistema Nacional Integrado de Cuidados de Uruguay. Disponible en: https://www.impo.com.uy/bases/decretos/427-2016

Es así como, además de distinguir los servicios de cuidado según la población objetivo a la que están dirigidos, los clasificaremos en función del tipo de atención que brindan en:

- *Cuidados a partir del domicilio:* se trata de servicios que se desarrollan en el domicilio de las personas que requieren cuidados o a partir de él (por ejemplo para el apoyo en actividades educativas o laborales). Pueden incluir el trabajo remunerado que se brinda en un hogar, la asistencia personal o el cuidado infantil en domicilio.
- *Cuidados institucionales de tipo diurno:* son servicios que se caracterizan por brindar atención ambulatoria a personas que se encuentran en situación de dependencia, con el objetivo de que puedan permanecer en sus ámbitos cercanos de hogar y comunidad. Pueden incluir centros de diverso tipo de atención diurna orientado a diversas poblaciones objetivo.
- *Cuidados institucionales de tipo residencial:* en este caso los servicios pasan a ser la residencia de la persona. Puede tratarse de servicios temporales de atención transitoria por diversas razones, o servicios de larga estadía que se convierten en la residencia habitual de la persona.
- *Cuidados a distancia:* se trata de soluciones que ofrecen atención a través de tecnologías de la información y la comunicación, ofreciendo soluciones de diverso tipo. Incluyen los servicios de teleasistencia, alertas ante caídas, servicios de localización, entre otros.

A partir de esta clasificación de servicios, y distinguiendo además entre actividades de cuidados directos e indirectos, se formula la siguiente **propuesta de clasificación de perfiles ocupacionales en el sector cuidados:**

Tabla 1. Propuesta de clasificación de perfiles ocupacionales en el sector cuidados (elaboración propia).

Población objetivo	Tipo de servicios	Perfiles cuidados directos	Perfiles cuidados indirectos
Niñez	Cuidados a partir del domicilio	Trabajadores/as del hogar remunerados/as con formación en cuidados	Trabajadoras del hogar remuneradas
		Asistentes personales en la niñez	Servicios de lavandería
	Institucional diurno	Asistentes de educación especializados en primera infancia	Transporte escolar
		Educadores/as	Otros profesionales de la educación
		Asistentes terapéuticos	Otros perfiles de recreación y cuidados.
	Institucional residencial	Educadores/as	
		Cuidadoras/es directas	
		Supervisión de cuidadoras/es	
		Acompañamiento en la niñez y adolescentes en casas de acogida	

Población objetivo	Tipo de servicios	Perfiles cuidados directos	Perfiles cuidados indirectos
Personas en situación de dependencia por motivos de vejez o discapacidad	Cuidados a partir del domicilio	Trabajadoras del hogar remuneradas con formación en cuidados	Trabajadoras del hogar remuneradas.
		Asistentes personales en dependencia	Servicios de lavandería
	Institucional diurno	Cuidadoras/es directas	Profesionales de la salud, enfermería y psicólogos/as
		Supervisión de cuidadoras/es	
	Institucional residencial	Cuidadoras/es directas	
		Supervisión de cuidadoras/es	
	Cuidados a distancia	Operadores de teleasistencia	
Transversales			Intérprete de lengua de señas
			Traductores de lenguas de pueblos originarios

4.3. Perfiles de Cuidados en los procesos de evaluación y certificación de competencias

A partir de la información disponible respecto de los perfiles laborales dispuestos para los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en los países seleccionados, se realizó una sistematización de acuerdo con la propuesta de clasificación que se trabajó en el apartado anterior.

Se identificaron un total de cuarenta perfiles de cuidados directos y fueron clasificados según sector de ocupación u organismo sectorial, población objetivo y modalidad de atención de los servicios en la que se ocupan. En ambas categorías, población y modalidad de atención, se utiliza la categoría transversal cuando el perfil se aplica a más de una población o más de un servicio. A continuación se presenta la distribución de los perfiles en base a estas dos categorías por países.

Tabla 2. Distribución de perfiles identificados en los países seleccionados de América Latina (elaboración propia).

Población objetivo	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay	Total
Niñez	1	3	4	9	1		18
Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	2	1	3	9	1	1	17
Transversal	3		1	1			5
Total	6	4	8	19	2	1	40

Tipo de servicio	Chile	Colombia	Ecuador	México	Perú	Uruguay	Total
Cuidados a partir del domicilio	1		1	2	1		5
Institucional residencial	2		1				3
Institucional diurno	2	2	5	11	1		21
Transversal	1	2	1	6		1	11
Total	6	4	8	19	2	1	40

En el primer cuadro se visualiza la **distribución de perfiles por población objetivo;** allí se identificó prácticamente la misma cantidad de perfiles de cuidados para la atención a la niñez que aquellos destinados al cuidado para la atención de personas en situación de dependencia (sean estas personas mayores o personas con discapacidad). Los perfiles transversales identificados son cinco, dos de los cuales vinculados a las/os trabajadoras/es del hogar, dos a servicios residenciales (también pensados para todas las poblaciones) y uno vinculado a las personas con discapacidad, de todas las edades, en servicios comunitarios o en el hogar.

Otro elemento que se destaca en este primer análisis es la cantidad de perfiles desarrollados en México, país donde aún no existe un Sistema de Cuidados, en contraposición, por ejemplo, al caso de Uruguay, donde sí hay un Sistema de Cuidados en implementación, pero se encuentra un solo perfil. Esto puede deberse a las diferentes trayectorias en los Sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales y a la conceptualización del cuidado con una visión integral y sistemática. En este sentido, un elemento que analizar a futuro es la necesidad de tomar en cuenta las trayectorias de las personas ocupadas en el sector. Si bien es dable esperar que no se tuviera en cuenta al momento de diseñar esta diversidad de perfiles, ya que aún no hay una auto-identificación como trabajadoras/es del cuidado, es conveniente avanzar hacia trayectorias de formación —sea cual sea la ruta que se elija— que habiliten un amplio espectro de posibilidades y de movilidad en el mercado laboral.

Respecto a las **modalidades de atención de los servicios,** se identifica un importante peso, sobre el total, de los perfiles que ofrecen servicios institucionales diurnos; en segundo lugar, de perfiles compartidos —lo que implica un trabajo que puede ser comunitario o al interior de los hogares—, y por último de perfiles asociados a servicios exclusivos a partir del domicilio y en residenciales.

Luego de analizar los perfiles existentes y seleccionar aquellos correspondientes al sector, el paso siguiente fue trabajar en torno a las coincidencias entre los perfiles existentes y la clasificación de perfiles ocupacionales de cuidados que se han propuesto en este estudio.

La clasificación se realizó por modalidad de servicio y población a la que está dirigida —considerando la niñez como población de 0 a 12 años, y las personas en situación de dependencia por motivos de discapacidad o vejez de 12 años en adelante—. Este ejercicio se considera de utilidad para visualizar aquellos perfiles ocupacionales sobre los cuales sería deseable avanzar en su creación o actualización para cada uno de los países analizados.

Tabla 3. Análisis de los perfiles identificados en base a la clasificación propuesta (elaboración propia)

Población objetivo	Tipo de servicios	Perfiles directos	CHI	COL	ECU	MÉX	PERÚ	URU
Niñez	Cuidados a partir del domicilio	Trabajadoras/es del hogar rem. con formación en cuidados						
		Asistentes personales en la niñez						*
	Institucional diurno	Asistentes de educación especializadas/os en primera infancia						
		Educadoras/es						
		Asistentes terapéuticas/os	**					
	Institucional residencial	Educadoras/es y cuidadoras/es directas						
		Supervisión de cuidadoras/es						
		Acompañamiento de NNA en casas de acogida						
Personas en situación de dependencia por motivos de vejez o discapacidad	Cuidados a partir del domicilio	Trabajadoras/es del hogar rem. con formación en cuidados						
		Asistentes personales en dependencia	*	*		**	**	*
	Institucional diurno	Cuidadoras/es directas	*	*				*
		Supervisión de cuidadoras/es						
	Institucional residencial	Cuidadoras/es directas		*				*
		Supervisión de cuidadoras/es	*					
	Cuidados a distancia	Operadoras/es de teleasistencia						

Referencias:
* Perfil compartido por varias modalidades de servicios (referidos en el texto como "transversales"); ** Perfiles aproximados en función de la información disponible de acceso públicos.

Más allá de los casos particulares, **del análisis general de la región surgen varias necesidades asociadas al desarrollo de perfiles, en vinculación a la población que atienden y al tipo de servicio que brindan.**

Por un lado, en el caso de la niñez, queda en evidencia que se requiere desarrollar perfiles vinculados a cuidados a partir del domicilio. Solamente Chile cuenta con un perfil de estas características, brindándoles a las trabajadoras del hogar la posibilidad de especializarse e incorporar a las tareas domésticas las de cuidados.

Otro elemento para observar en la niñez tiene que ver con los servicios de atención residencial; si bien la prioridad en esta área es el derecho de niños/as a vivir en familia, lo cierto es que los servicios de tipo residencial aún existen y requieren personas calificadas, por lo que es necesario profundizar en esta línea.

En el caso de las personas en situación de dependencia por motivos de vejez o discapacidad, también encontramos un vacío en cuanto al cuidado a partir del domicilio, reiterando el caso de Chile como el único ejemplo con avances en la región; sin embargo, un elemento virtuoso, en este caso,

es la existencia de una diversidad de perfiles en torno a la asistencia personal independiente del trabajo del hogar.

Sobre el cuidado a distancia hay muy poco desarrollo en la región, siendo un servicio aún emergente —aunque la pandemia potenció su utilización— por lo que sin duda habrá que abordarlo en los próximos años.

5. Una mirada a la experiencia Europea

Según ha indicado el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), se ha hecho evidente como el sector de los cuidados es uno de los más presentes en los procesos de certificación de competencias de los países. Existen razones que justifican la necesidad de avanzar en estos procesos para el sector de los cuidados en Europa[22]:

- permitir a las personas alcanzar las competencias requeridas según los estándares de los servicios;
- compensar la escasez de mano de obra calificada;
- contribuir a las trayectorias educativas y laborales de trabajadores/as en desempleo o con poca calificación;
- utilizar dichos procesos como mecanismo de integración de las personas migrantes al mercado laboral;
- apoyar el desarrollo de recursos humanos para contribuir a la calidad de los servicios de cuidados.

La Unión Europea (UE) cuenta con varios instrumentos que pueden contribuir a desarrollar esta estrategia a nivel de cada uno de los países y a nivel regional.

En primer lugar se ha desarrollado el **Marco Europeo de Cualificaciones** (MEC)[23] como instrumento de conversión que facilita la interpretación y comparabilidad de las cualificaciones nacionales. El MEC busca impulsar la movilidad entre países, fomentar la formación continua y el desarrollo profesional en toda Europa; cuenta con 8 niveles de cualificación e incluye todo tipo de cualificaciones, basadas en los resultados del aprendizaje.

En segundo lugar, se cuenta con la **clasificación ESC**[24] (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), la cual identifica y clasifica capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones relevantes para el mercado laboral de la Unión Europea, en el marco de las propuestas formativas y educativas de la UE.

Si bien estos instrumentos en sí no constituyen una estrategia de certificación de competencias a nivel europeo, tienen el potencial de generar un lenguaje común a partir del cual los países podrían desarrollar procesos que sean reconocidos más allá de fronteras.

A modo de ejemplo, y en tanto países con buenos desarrollos en el sector que nos convoca, se presentan a continuación las principales características de los sistemas español y francés, aplicando para cada caso el ejercicio de clasificación y análisis a partir del esquema propuesto en el apartado 4.2.

22. Cedefop; European Commission; ICF (2016). Validation in the care and youth work sectors. Thematic report for the 2016 update of the European inventory on validation. Luxembourg: Publications Office.
23. https://europa.eu/europass/es/european-qualifications-framework-eqf
24. https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco

España cuenta con un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que fue regulado por la Ley orgánica 5/2002. A partir de este marco normativo se crean dos subsistemas de formación profesional que dialogan entre sí, por un lado la "*formación profesional en el sistema educativo*" y por otro la "*formación profesional para el empleo en el lugar de trabajo*"[25].

El país también cuenta con un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) gestionado por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL)[26], responsable de gestionar y actualizar el catálogo. Una particularidad del modelo español es que dicho catálogo cuenta con tres niveles de especialización diferenciados (a diferencia del Marco Europeo de Cualificaciones que se organiza en ocho niveles).

El Sistema es descentralizado, por lo que la responsabilidad de la evaluación y certificación de competencias laborales está a cargo de las comunidades autónomas, ya sea a través de las consejerías de educación, las de empleo u otras agencias regionales vinculadas. Las convocatorias son públicas y las personas deben esperar dichas convocatorias para iniciar sus procesos - los cuales cuentan con estrictos protocolos de funcionamiento. Se parte del asesoramiento, luego sigue una etapa de evaluación de cada competencia y luego los proceso de acreditación, que pueden ser parciales o no y requerir de formación complementaria o no.

En cuanto a las personas migrantes, el proceso no establece particularidades; en todas las convocatorias públicas pueden participar, siempre que tengan permiso de residencia, el problema se presenta a la hora de cumplir con requisitos cómo años de experiencia o determinada formación de base —por no tenerla o no contar con la documentación acreditante—.

En términos de financiamiento, el sistema funciona con los presupuestos de las consejerías y agencias de las diferentes comunidades autónomas, pero cada persona debe pagar tasas para realizar el proceso.

Tabla 4. Perfiles laborales identificados en España, por población objetivo y tipo de servicio (elaboración propia).

Población objetivo	Perfiles
Niñez	4
Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	5
Transversal	3
Total	12

Tipos de servicios	Perfiles
Cuidados a distancia	1
Cuidados a partir del domicilio	3
Institucional diurno	6
Transversal	2
Total	12

25. EUROSOCIAL (2020) - Herramientas N°53 - Arredondo G. y Concha X. - Políticas y sistemas en América Latina y Europa de competencias profesionales (Volumen III)
26. INCUAL - https://incual.educacion.gob.es/inicio

Respecto a los perfiles ocupacionales específicos del sector cuidados, según surge del Catálogo publicado por el INCUAL, España cuenta con perfiles para todas las modalidades de servicios y todas las poblaciones objetivo.

Dentro del nivel 1 encontramos el perfil de empleo doméstico, muy vinculado a las tareas domésticas y del hogar. Al igual que en lo que sucede en la región latinoamericana, este perfil no tiene especificidad en el cuidado directo.

En el nivel 2 encontramos por un lado la atención socio-sanitaria a personas en el domicilio y el perfil de atención socio-sanitaria a personas en situación de dependencia en instituciones sociales, gestión de llamadas de tele-asistencia y - dentro de los perfiles de niñez - encontramos la dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.

Por último, en el nivel 3, en la niñez, el perfil de Educación de habilidades de autonomía personal y social, Educación infantil, Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos, Promoción e intervención socio- educativa con personas con discapacidad, Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil y un último perfil, incorporado en el 2022, denominado *Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal*.

Francia es uno de los países con más acumulación en términos de certificación de competencias laborales. La base normativa del sistema de validación vigente se encuentra en el Libro IV del Código del Trabajo, donde se define como objetivo brindar la oportunidad a quienes no tienen cualificación en relación con las actividades que han realizado de obtener la certificación de sus competencias (Mathou, 2019).

Un hito fundamental en el proceso fue la **legislación** del año 2002, que crea el procedimiento actual conocido como validación de la experiencia (*Validation des acquis de l'expérience* - VAE), a partir del cual se pueden certificar las competencias para determinado perfil ocupacional de forma parcial o total. La validación de la experiencia se reconoce como un derecho de las personas, al que pueden optar justificando haber ejercido al menos un año de actividad directamente relacionada con las actividades mencionadas en las normas del título que se pretende obtener. Cualquier título que esté incluido en el directorio nacional de títulos (*Répertoire National des Certifications Professionnelles* - RNCP) —excepto cuando esté vinculado a una "profesión regulada" para la que la actividad realizada sin el título correspondiente es ilegal— es pasible de ser certificado a través de un procedimiento VAE.

A partir del procedimiento general, la implementación específica es responsabilidad de cada autoridad que otorga las habilitaciones que figuran en el RNCP. Esto incluye diferentes Ministerios, cámaras y entidades públicas y privadas de formación.

Las calificaciones otorgadas a través de VAE tienen exactamente el mismo valor que las otorgadas a través de la participación en la educación y formación formal. Los diplomas otorgados no mencionan por qué vía se obtuvo la calificación. Los procesos de VAE incluyen las cuatro etapas de validación: identificación, documentación, evaluación y certificación.

En los casos de "convalidación parcial", las partes de la certificación obtenidas se entregan en forma de certificación de competencias (documento que hace balance de las unidades de aprendizaje validadas por la persona mencionando los bloques de competencias adquiridos definitivamente). A partir de esto, las personas pueden utilizar su cuenta de formación personal (CPF) para obtener las competencias faltantes a través de la formación. La CPF (*Compte Personnel de Formation*) es una cuenta individual que permite a las personas acumular derechos de formación profesional a lo largo

de su carrera y se puede utilizar durante toda la vida. Para poder movilizar la cuenta de formación personal se debe optar por cursos de formación elegible para el CPF, como por ejemplo las certificaciones de perfiles registrados en el ya mencionado Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP) —gestionado por la Comisión Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)—, que clasifica las calificaciones profesionales en cinco niveles es la base del Marco Nacional de Cualificaciones de Francia (NQF) y tiene el objetivo de garantizar la calidad y la transparencia de las cualificaciones profesionales formales en Francia.

La institucionalidad general de la VAE está bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo. Actualmente, la cooperación interinstitucional se desarrolla principalmente en el seno de los Comités de los órganos rectores de empleo, orientación y formación profesional.

En algunas regiones, los servicios regionales del Ministerio de Trabajo establecieron comités de organismos que otorgan calificaciones. Los facilitan las autoridades regionales involucrando a los servicios del Ministerio (y en algunas regiones, cámaras de comercio), con el objetivo de armonizar sus prácticas. El Ministerio de Educación Nacional (actualmente el principal proveedor de VAE en Francia) tiene como objetivo mejorar la coordinación entre los servicios encargados de implementar VAE en las diferentes Academias (DAVA) y fomentar el intercambio de buenas prácticas.

Respecto a la participación del sector privado las cámaras empresariales, los proveedores privados de formación y los interlocutores sociales son directamente responsables de implementar los procedimientos de VAE relacionados con el tipo de cualificaciones que otorgan. Se encargan de todo el proceso, desde el suministro de información a los candidatos hasta la organización de las sesiones del jurado, la certificación y el aseguramiento de la calidad. A nivel intersectorial nacional, los interlocutores sociales pueden contribuir a dar forma al marco político general sobre VAE, mediante la adopción de convenios colectivos sectoriales o intersectoriales, a través de los órganos de gobierno de empleo, orientación y formación profesional, en el marco de los acuerdos a nivel de empresa.

Las organizaciones sectoriales bipartitas a cargo de la formación profesional y los fondos bipartitos de formación, así como los empleadores individuales, juegan un papel fundamental en la promoción del uso de VAE para los trabajadores y trabajadoras, incluso a través del desarrollo de los llamados VAE colectivos (grupos de trabajadores realización de trámites individuales de VAE). Los proyectos colectivos de VAE se pueden poner en marcha para varios empleados de una misma empresa o para empleados de diferentes empresas que realizan ocupaciones similares en un sector determinado.

En cuanto al financiamiento del sistema, existen más opciones. Por un lado, las personas pueden utilizar su cuenta personal de formación (CPF) para financiar cursos habilitados. En la cuenta se depositan 500 euros al final de cada año trabajado a tiempo completo hasta completar un límite de 5.000 euros (800 euros con 8000 de límite para trabajadores/as sin calificación). Quienes trabajen a tiempo parcial, pero cuyo tiempo de trabajo sea superior al 50% del tiempo completo, se benefician de los mismos derechos de quienes trabajan a tiempo completo, como forma de mejorar su acceso a la formación y su empleabilidad. Para quienes trabajan menos del 50% del tiempo completo, los derechos se calculan en proporción al tiempo trabajado.

Alternativamente, existen fuentes públicas y privadas que también contribuyen al financiamiento de la VAE. El Estado opera a través de la Delegación General de Empleo y Formación Profesional, en el marco de las acciones colectivas de apoyo al empleo. La financiación pública forma parte del presupuesto general del aprendizaje permanente, incluida la financiación estatal (dentro de cada ministerio interesado y la financiación regional como organismo de concesión); las autoridades regionales y el Ministerio de Trabajo pueden asignar fondos con el fin de apoyar el desarrollo de VAE. Las autoridades regionales son responsables de los centros de Información y Orientación y también los

financian. Los servicios públicos de empleo, *Pôle Emploi*, también contribuyen a la financiación de VAE. Los centros de información y orientación también pueden recibir financiación del Fondo Social Europeo. Los fondos bipartitos que recaudan las contribuciones de trabajadoras/es y empleadores/as para la formación profesional continua (OPCA) son un contribuyente importante, ya que financian las licencias individuales para realizar una auditoría de habilidades (bilans de competencies) y VAE o complementan costos de formaciones que no estén cubiertas por la CPF.

Se presenta a continuación un primer ejercicio de identificación de perfiles ocupacionales vinculados al sector cuidados actualmente certificables en Francia. Dado lo vasto y dinámico del sistema, se trata de una aproximación —que sin embargo nos permite replicar el ejercicio realizado para los países seleccionados de América Latina y para el caso de España—.

Tabla 5. Perfiles laborales identificados en Francia, por población objetivo y tipo de servicio (elaboración propia).

Población objetivo	Perfiles
Niñez	5
Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	3
Transversal	11
Total	19

Tipo de servicio	Perfiles
Cuidados a partir del domicilio	3
Institucional diurno	3
Transversal	13
Total	19

En relación con los perfiles dentro del sector de los cuidados, Francia tiene muchas fortalezas, Una de las principales es que presenta variedad de perfiles que cubren la diversidad de personas y las modalidades de servicio que se plantean en este estudio. Al mismo tiempo, con mecanismos de niveles de especialización, se establecen trayectorias laborales reales, que pueden resultar atractivas para las personas que se dedican o quieran dedicarse a esta tarea. Asimismo, aparecen los conceptos referentes a las actividades de la vida diaria, el desarrollo infantil, y la promoción de autonomía en lo que tiene que ver con las personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez cuando se trata de perfiles más asociados al campo de la salud.

6. Conclusiones, desafíos y recomendaciones

En el marco de la V reunión de la Red sobre políticas de cuidado de larga duración de América Latina y el Caribe (RedCUIDAR+)[27], celebrada virtualmente el 20 de octubre de 2021 y centrada en "*Las competencias vinculadas a los cuidados de calidad: capacitación, evaluación y certificación*"[28], los países de la región participantes debatieron sobre las principales medidas para consolidar y ampliar los procesos de certificación de competencias en el sector, identificando también obstáculos para alcanzar dichos objetivos.

Si bien la variabilidad en los procesos puede implicar obstáculos y desafíos diferentes, algunos temas en común surgieron del intercambio.

Entre los principales **obstáculos** identificados, cabe destacar los siguientes:

- la brecha existente entre los perfiles profesionales certificables (y los requisitos para la certificación), la baja profesionalización y la alta informalidad del sector cuidados, lo que implica, entre otras cosas, la no estandarización de competencias de algunos perfiles en el sector cuidado y la exclusión de determinados colectivos provenientes de procesos de certificación (mujeres, población migrante, etc.);
- la inadecuada articulación entre los sectores de salud y protección social, que dificulta la estandarización "universal" de competencias y mantiene certificaciones sectoriales;
- la falta de financiación pública de los procesos de certificación, lo que limita el acceso a los mismos de los colectivos más vulnerables, debido a sus costes;
- la falta de diversificación de la oferta de formación y certificación y su inadecuada articulación.

Para revertir estos obstáculos/debilidades, a partir del debate de la Red y del análisis presentado en este trabajo, se identifican varias medidas que se podrían adoptar, teniendo en cuenta la realidad de cada país.

A modo de **recomendaciones para la profundización y mejora de los procesos de certificación de competencias** en el sector cuidados destacamos:

- Implementar medidas tendientes a fortalecer la institucionalidad y la gobernanza de los sistemas, basada en el diálogo social con la plena participación de las personas trabajadoras del cuidado organizadas.

27. La Red sobre Políticas de cuidado de larga duración fue impulsada por el Programa de la Unión Europea EUROsociAL+, el BID y AFD, con el propósito de acompañar los países de América Latina y Caribe y aumentar su capacidad institucional y técnica en el área del cuidado, a través del intercambio de experiencias, conocimiento y apoyo mutuo.
28. RED CUIDAR+ (2021) - Report of the fifth meeting of the network on Long- term Care Policies in Latin America and the Caribbean. Labor competencies linked to quality care: training, evaluation, and certification.Disponible en: https://cursos.iadb.org/sites/default/files/2022-01/Informe%205ª%20reunión-FINAL%20ENG_0.pdf

- Transitar de modelos asistenciales a modelos sociosanitarios en la definición de perfiles, que permita avanzar en la formalización/profesionalización de los perfiles del sector cuidado, con la estandarización de competencias específicas.
- Fortalecer estrategias orientadas a la certificación de competencias de la población migrante, como forma de atenuar el impacto de las cadenas globales de cuidados en los países de origen y destino.
- Mejorar la articulación entre los actores que forman y aquellos que certifican en cuidados; aumentando y diversificando la oferta formativa en el sector y armonizando los diseños curriculares a los perfiles ocupacionales definidos de acuerdo con los servicios de forma de:

  - Continuar desarrollando perfiles en torno a los cuidados directos, sobre todo para mejorar las posibilidades y condiciones laborales de las personas que cuidan.
  - Generar formación específica para los perfiles ocupacionales vinculados al cuidado indirecto.
  - Organizar la certificación en niveles de especialización, y por lo tanto organizar de esa manera la formación que se imparte (al estilo español).
  - Incorporar a la oferta de certificación perfiles ya existentes en las rutas formativas como forma de complementar las necesidades de las poblaciones o de los servicios que resultan desatendidos.
  - Revisar permanentemente los perfiles y su desagregación, teniendo en cuenta que la atomización de perfiles puede complejizar la movilidad de trabajadoras y trabajadores en el mercado laboral.
  - Desarrollar varios perfiles, para servicios de cuidado a partir del domicilio:
    - En la niñez, haría falta profundizar en el acompañamiento y la asistencia a niños y niñas con discapacidad en servicios institucionales y a partir del domicilio.
    - En el caso de las personas en situación de dependencia por motivos de vejez o discapacidad se debe trabajar en niveles de especialización y calificación, ya que en la mayoría de los países solo se cuenta con el perfil básico.
  - Mejorar la articulación, en particular con la educación técnico profesional, propendiendo a reconocer la certificación como una herramienta de desarrollo de las personas que habilita la formación a lo largo de la vida.

- Visibilizar el sector de cuidados como uno de los sectores en expansión en una coyuntura de cambios en el mercado de trabajo, siendo uno de los sectores con mayor potencial de empleabilidad y como medio para la reconversión de trabajadores y trabajadoras en un contexto mundial de pérdida de empleo.
- Identificar incentivos para que los procesos de certificación en el sector cuidados se consoliden, simplificando procesos, reduciendo tiempos y costos, incorporando tecnología, sin descuidar los aspectos vinculados a la calidad.
- Desarrollar estrategias de evaluación y monitoreo de estos procesos que permitan medir su impacto y difundirlo.
- Incluir en las estrategias de financiamiento de las políticas de cuidados medidas que faciliten la inclusión de trabajadoras y trabajadores en situación de vulnerabilidad, a través de subsidios totales y/o parciales. Experiencias como la Cuenta Personal de Formación implementada en Francia son dignas de estudiar y analizar con mayor profundidad en el marco de procesos de diálogo social en torno a la formación permanente y la certificación de competencias.

A pesar de la heterogeneidad observada en la región, tanto en términos de políticas de cuidados como en de sistemas de certificación de competencias, existe cierto consenso sobre la necesidad de avanzar en el reconocimiento, regulación, formalización y profesionalización del cuidado, como aspectos fundamentales para mejorar la calidad de los servicios y las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en el sector.

La certificación de competencias tiene el potencial de impactar positivamente en quienes se desempeñan en el sector de los cuidados —al mejorar su empleabilidad, trayectoria profesional y condiciones laborales, y al valorizar la tarea que realizan—. Por otro lado, la estandarización de perfiles contribuye a la detección de las brechas de competencias existentes y permite adoptar medidas para mejorarlas.

Ambos impactos se traducen en una mejora sustantiva en la calidad de los servicios de cuidados a los que accede la población de América Latina y el Caribe.

7. Referencias

CEDEFOP (2016). Validation in the care and youth work sectors. Thematic report for the 2016 update of the European inventory on validation. Luxembourg: Publications Office. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/4147_en.pdf

Chile Valora - https://www.chilevalora.cl//

Chile SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) - https://sence.gob.cl

Chiodi, Francesco (2021). Cuidados y certificación de competencias laborales. En el Boletín de la Fundación EULAC. Disponible en: https://eulacfoundation.org/sites/default/files/documents/ES-EU-LAC-Newsletter-03-21.pdf

CINTERFOR/OIT (2015) - La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/certifacion_marcos

CINTERFOR/OIT (2020) - Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/node/7984

Colombia - SENA - https://www.sena.edu.co/es-co/Paginas/default.aspx

CEPAL(2022) - Panorama Social de América Latina, 2021 (LC/PUB.2021/17-P), Santiago, 2022. Disponible en https://www.cepal.org/es/publicaciones/47718-panorama-social-america-latina-2021

Ecuador - SECAP - Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional https://www.secap.gob.ec

España - INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones) - https://incual.educacion.gob.es

EUROSOCIAL (2020) - Herramientas N°51 - Arredondo G. y Concha X. - Políticas y sistemas en América Latina y Europa de competencias profesionales (Volumen I). Disponible en https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/12/HERRAMIENTA_51-2.pdf

EUROSOCIAL (2020) - Herramientas N°52 - Arredondo G. y Concha X. - Políticas y sistemas en América Latina y Europa de competencias profesionales (Volumen II). Disponible en https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/01/HERRAMIENTA_52.pdf

EUROSOCIAL (2020) - Herramientas N°53 - Arredondo G. y Concha X. - Políticas y sistemas en América Latina y Europa de competencias profesionales (Volumen III). Disponible en https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/01/HERRAMIENTA_53_compressed.pdf

Francia - France Compétences - https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/

Mathou, C. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: France. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_France.pdf

OIM (2017), Diálogo Internacional sobre la migración, no 26. Seguimiento y evaluación de los aspectos referentes a la migración en los ODS. Disponible en: https://publications.iom.int/es/books/dialogo-internacional-sobre-la-migracion-no-26-seguimiento-y-evaluacion-de-los-aspectos

OIT (2019) - El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

ONU Mujeres y CEPAL (2021), Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación. Disponible en: https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/11/hacia-la-construccion-de-sistemas-integrales-de-cuidados-en-america-latina-y-el-caribe

Perú- Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales - https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/c-n-p-o/estructura-del-c-n-p-o/#p

RED CUIDAR+ (2021) - Report of the fifth meeting of the network on Long- term Care Policies in Latin America and the Caribbean. *Labor competencies linked to quality care: training, evaluation, and certification.* Disponible en https://cursos.iadb.org/sites/default/files/2022-01/Informe%205ª%20reunión-FINAL%20ENG_0.pdf

Uruguay - INEFOP (Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional) http://www.inefop.org.uy/home

Uruguay - MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/

8. Anexos

8.1. Perfiles analizados para los países seleccionados de América Latina

Chile

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Asistente de aula	Gestionar material y ambiente de aprendizaje, de acuerdo con la planificación de las actividades y las indicaciones del docente de nivel.	Confederación Nacional de Asociaciones de Funcionarios Asistentes de Educación Municipalizada de Chile	Niñez	Institucional diurno
Educador(a) de trato directo	Educador(a) sociocomunitario. Realizar acciones de acompañamiento, apoyo, cuidado y afectividad consciente de niños, niñas y adolescentes en contextos de vulneración de derechos.	Servicio Nacional de la Discapacidad	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno
Trabajadora de casa particular	Efectuar y organizar las labores domésticas de una casa particular, en cuanto a la limpieza y aseo en sus áreas interiores y exteriores, lavado y cuidado de ropa, preparación de alimentos, cuidado de niños y ancianos y administración de los aspectos propio de la casa, aplicando acciones de seguridad, prevención de riesgos y cuidado del medio ambiente, en conformidad a lo establecido por la ley y con el fin de otorgar confort a la habitabilidad de la casa y permitir al empleador el reemplazo del tiempo que dichas tareas demandan.	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género	Transversal	Cuidados a partir del domicilio
Director(a) de residencia	Coordinador(a) de residencia. Administrador(a) de procesos en residencias.	Servicio Nacional de la Discapacidad	Transversal	Insitucional residencial
Coordinador(a) psicosocial	Realizar diagnóstico psicosocial, diseño y conducción de la ejecución del plan de intervención de niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y personas mayores en contextos de residencia y vulneración de derechos.	Servicios de Asistencia Social	Transversal	Insitucional residencial
Cuidador(a) primario	Otorgar servicios de cuidados primarios a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos, según necesidades diagnosticadas y normativas vigentes.	Servicio Nacional de la Discapacidad	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Colombia

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Profesores de preescolar	Planean, organizan y guían las actividades de niños de primera infancia; estimulando el desarrollo de las dimensiones intelectuales, físicas, psicomotoras y emocionales, a través de experiencias grupales de socialización e integración, como requisito para la admisión en la educación básica primaria. Están empleados por establecimientos públicos y/o privados de jardines infantiles y colegios.	Educación y cuidados	Niñez	Institucional diurno
Auxiliares de educación para la primera infancia	Apoyan las actividades educativas bajo la supervisión de un educador infantil, orientadas a promover el desarrollo integral de las niñas y los niños. Están empleados por modalidades de educación inicial, centros de desarrollo infantil, jardines infantiles, preescolares, guarderías, centros de estimulación, sala cunas, sala materna, hogares comunitarios, museos, bibliotecas, ludotecas, parques o particulares.	Educación y cuidados	Niñez	Institucional diurno
Auxiliares del cuidado de niños	Cuidan niños en el hogar o en guarderías bajo la supervisión de un educador, instruyendo a los niños en actividades que estimulen y desarrollen su crecimiento intelectual, físico y social. Incluye auxiliares de transporte estudiantil. Están empleados por jardines, guarderías, hogares comunitarios o particulares.	Educación y cuidados	Niñez	Transversal
Acompañantes domiciliarios	Suministran cuidados personales durante períodos de incapacidad o convalecencia; realizan tareas de administración doméstica. Están empleados por particulares, embajadas, establecimientos de cuidado de ancianos, agencias de servicios o pueden trabajar en forma independiente.	Educación y cuidados	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Ecuador

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Acompañamiento a la niña, niño y adolescente en casas de acogida	Actividades de atención en instituciones.	Actividades comunitarias	Niñez	Insitucional residencial
Atención a niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales	Actividades de asistencia social sin alojamiento	Actividades tipo servicios	Niñez	Institucional diurno
Atención en el hogar y la comunidad de personas con discapacidad	Enseñanza	Actividades de enseñanza	Transversal	Transversal
Atención integral en centro de desarrollo infantil	Actividades de asistencia social sin alojamiento	Actividades tipo servicios	Niñez	Institucional diurno
Coordinación en centros de desarrollo infantil	Actividades de asistencia social sin alojamiento	Actividades tipo servicios	Niñez	Institucional diurno
Cuidado a personas con discapacidad severa	Actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	Actividades comunitarias	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio
Cuidado de personas adultas mayores	Actividades de asistencia social sin alojamiento	Actividades tipo servicios	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno
Gestión social en atención a la discapacidad	Actividades de asistencia social sin alojamiento	Actividades tipo servicios	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno

México

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Prestación de servicios de Educación Inicial	Personas que se desempeñan como agentes/promotores educativos que favorecen el desarrollo integral de las niñas y los niños de 0 a 3 años 11 meses, a través de la planeación, desarrollo, y evaluación de actividades de Educación Inicial.	Servicio de Salud y asistencia social- Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social	Niñez	Institucional diurno
Prestación de Servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil	Personas que en Centros de atención Infantil, atienden y cuidan a niñas y niños en edad lactante, maternal y preescolar, considerando la preparación de las áreas donde se llevarán a cabo las actividades, atendiendo/asistiendo a las niñas y los niños en higiene, arreglo personal, cambio de pañal, alimentación y sueño/descanso. Así mismo, para desarrollar integralmente a niñas y niños lactantes y maternales, a través de la elaboración de una planeación y ejecución de actividades para su desarrollo y cuidando en todo momento la integridad física y emocional de las niñas y los niños.	Servicio de Salud y asistencia social - Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social	Niñez	Institucional diurno
Prestación de servicios educativos comunitarios	Personas que se desempeñan en la prestación de servicios educativos comunitarios y cuyas competencias incluyen realizar acciones de gestión comunitaria, realizar acciones de gestión educativa y realizar acciones de administración del servicio educativo.	Servicios educaticos - Consejo Nacional de Fomento Educativo	Niñez	Institucional diurno
Prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar	Personas que prestan servicios en el hogar, desde las actividades de limpieza, aseo de las prendas, actividades de alimentación, y la atención de necesidades inmediatas de seguridad y protección en los servicios en el hogar.	Otros servicios salvo servicios gubernamentales - Trabajo en el hogar.	Transversal	Cuidados a partir del domicilio
Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/ temporal	Personas que dentro de establecimientos de asistencia social permanente o temporal, se dedican a la atención y cuidado de personas adultas mayores con dependencia leve a severa.	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por competencias de Asistencia Social	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno
Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio	Personas que se dedican al cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio.	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por competencias de Asistencia Social	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Supervisión del programa de educación inicial para la organización del módulo	Personas que desarrollan actividades de supervisión en el Consejo Nacional de Fomento Educativo y que cuentan con las competencias para desarrollar las acciones para la mejora de la operación del módulo y para la formación de las promotoras educativas.	Servicios educaticos - Consejo Nacional de Fomento Educativo	Niñez	Institucional diurno
Atención, cuidado y desarrollo integral de niñas y niños de 4 a 12 años inscritos en el sistema escolarizado en Centros de Bienestar/Atención Infantil con horario extendido	Personas que prestan servicios de atención cuidado y desarrollo integral en Centro de Bienestar/Atención Infantil con horario extendido para las niñas y los niños de 4 a 12 años inscritos en el sistema escolarizado.	Servicios de Salud y Asistencia Social - Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.	Niñez	Institucional diurno
Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social	Personas que se dedican al cuidado, atención y desarrollo de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social.	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por competencias de Asistencia Social	Niñez	Institucional diurno
Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social	Personas que se dedican al cuidado, atención, desarrollo e inclusión de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social.	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por competencias de Asistencia Social	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno
Manejo inicial de factores de riesgo de discapacidad en personas mayores	Personas que tienen bajo su atención y cuidado a personas mayores independientes que se encuentran en su hogar, así como en instituciones públicas o privadas de cuidados, como son, centros diurnos, centros de cuidados de largo plazo, entre otros.	Servicio de salud y asistencia social - Geriatría	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Prestación de servicios para el desarrollo de las niñas y los niños a través de actividades de juego en establecimientos de Asistencia Social	Servir como referente para la evaluación y certificación de los agentes educativos que brindan servicios en Establecimientos de Asistencia Social, en el diseño e implementación de actividades de juego libre y guiado que promuevan el desarrollo de habilidades de lenguaje y comunicación, físicas, cognitivas, sociales, emocionales y creativas; para niñas y niños de uno a seis años de edad, a través de ambientes enriquecidos.	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social	Niñez	Institucional diurno
Certificación de Centros de Asistencia Social de Niñas, Niños y Adolescentes	Personas que se desempeñan como evaluadores de Centros de Asistencia Social de Niñas, Niños y Adolescentes (CAS), orientados a la certificación, en el marco del "Modelo de Evaluación y Certificación de Centros de Asistencia Social de Niñas, Niños y Adolescentes".	Servicio de salud y asistencia social - Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social	Niñez	Institucional diurno
Aplicación de programas individuales de actividad física multicomponente para personas mayores	Personas que se desempeñen en el sector público y privado como promotores, instructores, monitores de actividad física o personal de salud que preste atención a personas mayores y que, como parte de la misma, apliquen programas de actividad física para mejorar su estado de salud en general, prevenir caídas y/o posponer discapacidad en dicha población.	Servicio de salud y asistencia social - Geriatría	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal
Apoyo en la orientación alimentaria para personas mayores	Personas que se desempeñen en el sector público o privado como promotor de salud, cuidador o personal de salud que brinde atención a personas mayores y que, como parte de esta atención proporcionen apoyo en la orientación sobre alimentación saludable.	Servicio de salud y asistencia social - Geriatría	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal
Aplicación de programa individual de estimulación cognitiva para personas mayores	Personas que atiendan a personas mayores en el ámbito comunitario e institucional recabando información básica personal y del estado de salud actual de la persona mayor, realizando valoración funcional y cognitiva, por consiguiente, elaborar y ejecutar un programa individual de estimulación cognitiva.	Servicio de salud y asistencia social - Geriatría	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal
Brindar apoyo de orientación a cuidadores informales de personas mayores	Personas que se desempeñan en el sector público y privado como cuidadores, facilitadores, promotores de salud que como parte de su servicio llevan a cabo acciones para informar los cuidadores informales de personas mayores con el fin de mantener su salud física, mental y social, así como prevenir factores de riesgo a los que pueden estar expuestos por motivo de cuidar a personas mayores.	Servicio de salud y asistencia social - Geriatría	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Prestación de servicios de estimulación temprana individual y grupal en centros de atención y desarrollo de niñas y niños de cuarenta y tres días a cuatro años de edad	Personas que se dedican a la atención y desarrollo de la primera infancia, aplicando técnicas de estimulación temprana a las niñas/niños que coadyuvan al desarrollo de capacidades de las áreas motoras gruesa y fina, de lenguaje, social y cognitiva.	Servicio de salud y asistencia social - Desarrollo, Profesionalización e Investigación Educativa del Estado de Chihuahua	Niñez	Institucional diurno
Apoyo en la identificación de las habilidades de la vida cotidiana y académicas de la persona con diagnóstico de discapacidad intelectual	Personas cuya función es apoyar el trabajo cotidiano de maestros, profesionistas, terapeutas y familiares desarrollado con personas que presentan discapacidad intelectual y que cuentan con la experiencia para realizar actividades que potencializan su aprendizaje y el desarrollo de habilidades para la vida, tales como entrevistas con familiares para recabar información cualitativa sobre la persona con discapacidad intelectual acerca de sus talentos, sus habilidades en la vida diaria, sus retos y dificultades y con quienes vive, realizando también algunas actividades académicas, como asociaciones de objetos, imágenes, palabras, para conocer su nivel de simbolización.	Servicios educativos - Instituciones Educativas de la Sociedad Civil	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Perú

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Educación nivel 0 - educación de la primera infancia	Se caracteriza por privilegiar un enfoque holístico orientado a dar apoyo temprano al desarrollo cognitivo, físico, social y emocional del niño y familiarizar a los niños de corta edad con la instrucción organizada fuera del entorno familiar.	Sevicios educativos - Enseñanza	Niñez	Institucional diurno
Cuidado de persona de hogar	Cuidar a la persona adulta mayor autovalente, considerando las indicaciones del empleador, profesional de salud y la normativa vigente.	Actividades de Asistencia Social sin alojamiento	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio

Uruguay

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Personas que cuidan	Impulsar, asistir y acompañar las actividades básicas, instrumentales y avanzadas de la vida diaria, mejorando la calidad de vida y el bienestar de las personas en situación de dependencia. Promover y estimular desde el accionar todas aquellas actividades que contribuyan con el desarrollo de la autonomía desde un rol de facilitador. Identificar situaciones de riesgo y vulnerabilidad previniendo dificultades en la tarea del cuidado.	Servicios sociosanitarios de cuidados, centros de cuidados permanentes y/o transitorios, servicios de cuidados a domicilios y servicios para personas en situación de dependencia.	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

8.2. Perfiles analizados para los países seleccionados de la Unión Europea

España

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Empleo doméstico	Realizar las tareas de limpieza de superficies y mobiliario de la vivienda, de elaboración de alimentos, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del domicilio y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo la normativa medioambiental y de prevención de riesgos laborales.	Se ubica en el sector de servicio doméstico en el subsector de actividades de limpieza y asistencia prestada en el hogar familiar.	Transversal	Cuidados a partir del domicilio
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	Prestar apoyos intermitentes, permanentes o continuos a personas en situación de dependencia y/o con discapacidad en su domicilio, en la realización de actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, mejorando su calidad de vida y bienestar integral, apoyando la realización de las actividades socio- emocionales y aplicando procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar, para potenciar su autodeterminación, autonomía personal e independencia funcional.	Se ubica en el sector de servicios en el subsector de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia y/o personas con discapacidad.	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio
Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	Organizar, dinamizar y evaluar actividades de tiempo libre educativo dirigidas a la infancia y la juventud, en el marco de la programación general de una organización, aplicando las técnicas específicas de animación grupal, incidiendo explícitamente en la educación en valores y atendiendo a las medidas básicas de seguridad y prevención de riesgos.	Se ubica en el sector del tiempo libre educativo infantil y juvenil.	Niñez	Institucional diurno
Gestión de llamadas de teleasistencia	Recibir, emitir y gestionar las llamadas para prestar el servicio de teleasistencia, manejando las herramientas telemáticas, técnicas de atención telefónica y habilidades psicosociales y de trabajo en equipo, dando respuesta a las necesidades y demandas de las personas usuarias y movilizando los recursos necesarios en su caso, garantizando la atención personalizada y cumpliendo la normativa sobre protección de datos de carácter personal y sobre estándares de calidad para la prestación del servicio.	Se ubica en el sector de servicios sociales, en el subsector de otras actividades de servicios sociales sin alojamiento, en teleasistencia.	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a distancia

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	Prestar apoyos intermitentes, permanentes o continuos a personas en situación de dependencia y/o con discapacidad en su domicilio, en la realización de actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, mejorando su calidad de vida y bienestar integral, apoyando la realización de las actividades socio- emocionales y aplicando procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar, para potenciar su autodeterminación, autonomía personal e independencia funcional.	Se ubica en el sector de servicios en el subsector de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia y/o personas con discapacidad.	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	Prestar apoyos intermitentes, permanentes o continuos a las personas en situación de dependencia y/o con discapacidad en instituciones sociales en la realización de actividades de la vida diaria, mejorando su calidad de vida y bienestar integral, apoyando la realización de las actividades socio-emocionales, y aplicando procedimientos diseñados por el equipo interdisciplinar para potenciar su autodeterminación, autonomía personal e independencia funcional.	Se ubica en el sector de servicios en el subsector de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia y/o personas con discapacidad.	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Institucional diurno
Educación infantil	Elaborar, implementar y evaluar proyectos y programas educativos de atención a la infancia en la etapa de 0-3 años en el ámbito formal bajo la responsabilidad de un maestro de educación infantil y pudiendo abarcar hasta los 6 años en el ámbito no formal, generando entornos seguros y en colaboración con otros profesionales y con las familias.	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Niñez	Institucional diurno
Educación de habilidades de autonomía personal y social	Programar, organizar, desarrollar y evaluar proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas.	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Transversal	Transversal
Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos,	Acompañar al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) tanto en los desplazamientos, como en la realización de las actividades relacionadas con los programas de autonomía personal e higiene y de enseñanza-aprendizaje, durante el periodo escolar, utilizando metodología, técnicas y recursos, bajo la supervisión del equipo interdisciplinar del centro educativo, para satisfacer las necesidades básicas de aseo, alimentación y descanso del ACNEE, procurando su autonomía y garantizando la seguridad del mismo, cumpliendo con la normativa aplicable en los centros educativos.	Se ubica en el sector educativo, en la educación formal del alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE).	Niñez	Institucional diurno

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad.	Organizar, desarrollar y evaluar intervenciones de promoción e intervención socioeducativa dirigidas a personas con discapacidad, en colaboración con el equipo interdisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, tanto en el ámbito educativo como social, procesos de ocio y tiempo libre, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.	Servicios Socioculturales y a la comunidad	Transversal	Institucional diurno
Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	Planificar, organizar, gestionar, dinamizar y evaluar proyectos de tiempo libre educativo, dirigidos a la infancia y la juventud en todos sus aspectos, representando interna y externamente a los mismos, asumiendo la creación, control y dinamización del equipo de personal monitor.	Servicios socioculturales y a la comunidad	Niñez	Institucional diurno
Supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal.	Supervisar el desempeño de las actividades del equipo técnico de cuidados en la atención sociosanitaria y de los recursos materiales y humanos en coordinación con el equipo interdisciplinar, los servicios generales del centro y otros servicios externos, para contribuir a garantizar la atención centrada en la persona, cumpliendo la normativa relativa a la planificación de la actividad preventiva y a los estándares de calidad.	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Francia

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
CAP petite enfance	Realiza seis tipos principales de actividad: acogida y cuidado de niños; recepción, información, asesoramiento a los padres; ayudar a tomar las comidas, cuidar la higiene corporal en base a observaciones e instrucciones; asistencia en la adquisición de autonomía y contribución a la educación (vestimenta, alimentación, motor); participación en el desarrollo afectivo e intelectual a través de juegos y actividades socioeducativas; mantenimiento rutinario e higiene de locales, equipos y materiales.	Ministere de L'education Nationale	Niñez	Transversal
BEP carrières sanitaires et sociales	Dentro de las estructuras sanitarias y sociales que acogen a las diferentes categorías de usuarios (enfermo, anciano, discapacitado, niño) y en el marco del trabajo en equipo, desarrolla sus actividades como agente calificado. El titular de la BEP carreras sociales y de salud debe ser capaz de: garantizar la recepción, el cuidado de la higiene personal, la alimentación, el confort y la seguridad de los usuarios; dirigir actividades de ocio; contribuir al desarrollo y educación del niño, al mantenimiento y restauración de la autonomía de las personas; garantizar el mantenimiento y la higiene del espacio vital del usuario.	Ministere de L'education Nationale	Transversal	Transversal
MC5 d'aide à domicile	Trabaja con familias, personas mayores o con discapacidad que viven en viviendas privadas, individuales o colectivas. Trabaja en estrecha colaboración con los diversos interlocutores sociales y sanitarios que trabajan con estas categorías de usuarios. Ayuda a mantener su vida social.	Minsiterio de Educación, juventud y deporte	Transversal	Cuidados a partir del domicilio
CAPA service en milieu rural	El empleado cualificado en servicios en el medio rural interviene en los sectores de 'Servicios a las personas' y 'Recepción-venta': Respecto al servicios a las personas: pone en práctica las distintas técnicas relacionadas con los servicios a las personas y asiste a las personas: niños, ancianos, enfermos, discapacitados, etc. en sus tareas diarias: alimentación, vestido, higiene de personas y locales, recepción, administración.	Ministère chargé de l'agriculture	Transversal	Transversal
BAPA option services aux personnes	Realiza principalmente tareas de servicio versátiles y no especializadas con el fin de garantizar el bienestar y la comodidad de las personas a su cargo. Su campo de actividad se centra en la comunicación, se extiende a la restauración y el alojamiento, la atención y el apoyo. Asegura la recepción de las instalaciones de recepción; Asegura la comunicación con los usuarios; Él anima; Mantiene el equipo y el local; Es responsable del cuidado corporal de las personas dependientes; Está a cargo de los alimentos y refrigerios; Es el enlace entre la persona dependiente y el equipo de cuidado; Administra la vida diaria de las personas dependientes; Participa en las actividades de la vida profesional y social.	Ministère chargé de l'agriculture	Transversal	Transversal

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
CAP d'assistant technique en milieu familial et collectif	El titular del CAP auxiliar técnico en entornos familiares y colectivos asegura las actividades de mantenimiento del medio ambiente de las personas, preparación y servicios de las comidas respetando las instrucciones impartidas y las normas relativas a la higiene y seguridad. Trabaja en el ambiente familiar y en la comunidad.	Ministere de La Education Nationale, de la Jeunesse Et des Sports	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal
DE d'auxiliaire de puériculture (niveau 3)	Realiza, en el marco de la función propia del enfermero o cuidador de niños, en colaboración con él y bajo su responsabilidad, actividades de despertar y educación y dispensar cuidados de higiene y confort para preservar y restablecer la continuidad de la vida, el bienestar y la autonomía del niño. En establecimientos y servicios para niños menores de seis años.	Ministere des Solidarites et de la Sante	Niñez	Insititucional diurno
DE d'aide médico-psychologique	La asistencia médico-psicológica (AMP) brinda apoyo y asistencia en la vida diaria. Trabaja con niños, adolescentes, adultos con discapacidad (ya sea que la deficiencia sea física, sensorial, mental, cognitiva, psicológica, resulte de una discapacidad múltiple o de un problema de salud incapacitante). También puede intervenir con personas cuya situación requiera asistencia en el desarrollo o mantenimiento de la autonomía a nivel físico, psíquico o social. El papel del MAP se encuentra en la frontera entre la educación y el cuidado. Cuida de las personas mediante la asistencia local permanente durante su vida cotidiana, acompañándolas tanto en los actos esenciales de esta vida cotidiana como en la vida social y en las actividades de ocio.	Ministere des Solidarites et de la Sante	Transversal	Transversal
DE d'auxiliaire de vie sociale	El asistente de vida social trabaja con familias, niños, personas con dificultades de vida o dificultades sociales, ancianos, enfermos o discapacitados. Realiza una intervención social encaminada a compensar un estado de fragilidad, dependencia o dificultades debidas a la edad, enfermedad, discapacidad o dificultades sociales mediante la prestación de asistencia en la vida diaria. Favorece así el mantenimiento de la persona en el hogar y evita su aislamiento. Vela por la conservación o restauración de la autonomía de la persona y la acompaña en su vida social y relacional.	Ministere des Solidarites et de la Sante	Transversal	Transversal
BEP accompagnement soins et services à la personne	El titular de la BEP "Acompañamiento, Atención y Servicios a la Persona" puede trabajar dentro de establecimientos de salud, sociales o médico-sociales, asociaciones, establecimientos de acogida o alojamiento, o en la residencia privada de personas. Trabaja con familias, niños, ancianos, personas con discapacidad, viviendo en estructuras, en viviendas privadas, individuales o colectivas. Ejerce con estas personas actividades de asistencia en los actos de la vida diaria. Sus intervenciones se enmarcan en un abordaje global de la persona, respetuoso de su autonomía y en estrecha colaboración con profesionales sanitarios, trabajadores sociales y socios institucionales.	Ministere de la Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Transversal

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
CAPA de services aux personnes et vente en espace rural	Para el campo profesional de “servicios personales” refiere a un empleado calificado de nivel V, que realiza actividades de servicio a las personas, que se definen como todas las actividades que contribuyen al bienestar de las personas. Se trata de un sector muy diversificado y el titular del diploma ejerce su profesión con muchos públicos y en particular con los llamados públicos frágiles: primera infancia, personas con discapacidad, personas mayores y/o dependientes. Realiza sus actividades bajo el control de un supervisor o del patrón, pero debe mostrar iniciativa en las tareas de mantenimiento e higiene y en sus relaciones con las personas a su cargo.	Ministerio de Agricultura y Alimentación	Transversal	Transversal
DE d’accompagnant éducatif et social	El trabajador social educativo y de apoyo local lleva a cabo una intervención social diaria encaminada a compensar las consecuencias de una discapacidad, cualquiera que sea su origen o naturaleza. Tiene en cuenta las dificultades vinculadas a la edad, la enfermedad o el modo de vida o las consecuencias de una situación social de vulnerabilidad, para permitir a la persona ser actor de su proyecto de vida tanto en los actos esenciales de esta vida cotidiana como en en las actividades de la vida social, escolar y de ocio, asegura la adquisición, conservación o restauración de la autonomía de los niños, adolescentes, adultos, ancianos o familias, y los apoya en su vida social y relacional.	Ministere fes Solidarites et de da Sante	Transversal	Transversal
CAP de accompagnant éducatif petite enfance	Con fines educativos, el acompañante educativo a la primera infancia realiza actividades de animación y estimulación que contribuyan a la socialización del niño, a su autonomía y a la adquisición del lenguaje; actividades de cuidado diario que contribuyan a satisfacer las necesidades fisiológicas del niño y garantizar su seguridad física y emocional; actividades relacionadas con la colaboración con los padres y otros profesionales teniendo en cuenta una dimensión ética que permita un adecuado posicionamiento profesional.	Ministere de la Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports	Niñez	Institucional diurno
TP d’assistant de vie dépendance	El auxiliar de vida de la dependencia acompaña a las personas dependientes o discapacitadas en sus domicilios. Esta dependencia parcial o total puede ser temporal, progresiva o permanente.	Iperia	Personas en situación de dependencia por discapacidad o vejez	Cuidados a partir del domicilio
TP d’assistant de vie aux familles	Acompaña a las personas vulnerables en los actos esenciales de la vida diaria; les ayuda a vestirse, arreglarse y moverse; les ayuda a preparar comidas y hacer mandados, mantener relaciones y actividades sociales. El asistente de vida familiar (ADVF) contribuye al bienestar de las personas en sus hogares respetando su dignidad, integridad, privacidad y seguridad. Para que las personas mayores o enfermas, las personas con discapacidad puedan mantener su autonomía y seguir viviendo en casa, la ADVF les ayuda implementando los gestos y técnicas adecuadas respetando la privacidad y escuchando a la persona. El (ella) cuida a los niños que viven en el hogar.	Minsiterio de Trabajo, Empleo e Inserción	Transversal	Cuidados a partir del domicilio

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
DE d'auxiliaire de puériculture (niveau 4)	El auxiliar de puericultura realiza actividades de despertar y cuidados adaptados a la evolución del cuadro clínico encaminados al bienestar, la autonomía y el desarrollo del niño. Su función forma parte de un enfoque global del niño y tiene en cuenta la dimensión relacional del cuidado, así como la comunicación con la familia en el contexto del apoyo a los padres, otros profesionales, educandos y cuidadores. También participa en la acogida e integración social de niños con discapacidad, que padecen patologías crónicas o en riesgo de exclusión o maltrato. El auxiliar de puericultura actúa en el seno de un equipo multidisciplinar que interviene en los servicios o redes asistenciales de las estructuras sanitarias, médico-sociales o sociales, en particular en el contexto de hospitalización continua o discontinua o de alojamiento en una estructura o en el domicilio, o como parte de un programa de prevención. y estructura de selección.	Ministère chargé de la santé	Niñez	Transversal
DE d'accompagnant éducatif et social	El acompañante educativo y social realiza diariamente intervenciones sociales encaminadas a apoyar a la persona con discapacidad o afectada por la falta de autonomía, cualquiera que sea su origen o naturaleza. Tiene en cuenta las dificultades relacionadas con la edad, la enfermedad o el modo de vida o las consecuencias de una situación social de vulnerabilidad, para permitir que la persona sea actora de su proyecto de vida. En relación con el entorno de la persona, la acompaña tanto en los actos esenciales de la vida cotidiana como en las actividades de la vida social, escolar y de ocio. Vela por la adquisición, conservación o restauración de la autonomía del niño, del adolescente, del adulto, del anciano, y lo acompaña en su vida social y relacional. Como parte de sus misiones, junto con un equipo multiprofesional, participa en el desarrollo e implementación de apoyos adaptados a la situación de la persona, sus necesidades, sus expectativas, sus derechos y libertades con respeto a la persona, sus opciones y su consentimiento.	Minsiterio de Educación, juventud y deporte	Transversal	Transversal
CAP - Accompagnant éducatif petite enfance	Con fines educativos, el titular del C.A.P. El apoyo educativo a la primera infancia conduce: actividades de animación y despertar que contribuyan a la socialización del niño, a su autonomía ya la adquisición del lenguaje; actividades de cuidado diario que contribuyan a satisfacer las necesidades fisiológicas del niño y garantizar su seguridad física y emocional; actividades relacionadas con la colaboración con los padres y otros profesionales teniendo en cuenta una dimensión ética que permita un adecuado posicionamiento profesional. Desarrolla su tarea en jardín de infancia, en un establecimiento de acogida para niños pequeños y en la acogida colectiva de menores y en su domicilio o en el de los padres, en una casa de asistentes maternos: la relación laboral con el empleador principal, el mantenimiento del alojamiento y la preparación de las comidas.	Minsiterio de Educación, juventud y deporte	Niñez	Transversal

Perfil	Tarea principal	Sector / Organismos sectoriales	Población objetivo	Tipo de Servicio
DE - de moniteur éducateur (DEME)	El monitor educativo participa en la acción educativa, la animación y la organización de la vida cotidiana de las personas en dificultad o en situación de minusvalía, para el desarrollo de sus capacidades de socialización, autonomía, integración e integración, según su historia y su posibilidades psicológicas, fisiológicas, afectivas, cognitivas, sociales y culturales. Desarrolla su intervención con el equipo de trabajo y su supervisión en el marco del proyecto institucional respondiendo a un orden social educativo expresado por diferentes rectores y financiadores, según sus ámbitos de competencia: intervención individual (administrativa o judicial), colectiva o territorializada. Interviene en un enfoque ético que contribuye a crear las condiciones para que los niños, niñas, adultos, familias y grupos con los que trabajan tengan los medios para ser actores de su desarrollo y fortalecer los lazos sociales y solidarios en sus lugares de vida.	Ministerio de Justicia, Minsiterio de Educación, juventud y deporte, Ministerio de Salud,	Transversal	Institucional diurno

www.eurosocial.eu

EUROSOCIAL es un programa financiado por la Unión Europea que, a lo largo de sus 15 años de trayectoria, ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares, así como el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de Europa y América Latina. EUROSOCIAL tiene como fin contribuir a la mejora de la cohesión social en los países latinoamericanos, mediante la transferencia del conocimiento de las mejores prácticas, que contribuya al fortalecimiento institucional y a la implementación de políticas públicas. Su acción parte desde la convicción de que la cohesión social debe ser considerada como fin en sí misma y, al mismo tiempo, como medio para reducir brechas porque la desigualdad (económica, territorial, social, de género) constituye un freno a la consecución de cualquier Objetivo de Desarrollo Sostenible. EUROSOCIAL cuenta con una innovadora metodología para implementar la cooperación internacional, partiendo de un diálogo institucional horizontal, flexible, complementario y recíproco, focalizando su acción en las áreas de políticas sociales, gobernanza democrática y equidad de género.

9 788409 423347

PROGRAMA FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA

EUROsociAL+ es un consorcio liderado por:

FIIAPP COOPERACIÓN ESPAÑOLA

EXPERTISE FRANCE GROUPE AFD

iila Organizzazione internazionale Italo-latino americana

Secretaría de la Integración Social Centroamericana

SICA Sistema de la Integración Centroamericana