Organización Internacional del Trabajo

60 años CINTERFOR

El papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados

Experiencias sobre formación y certificación para el trabajo de cuidados

El papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados

Experiencias sobre formación y certificación para el trabajo de cuidados

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023

Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad - La obra debe citarse como sigue: *El papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina: Servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados. Experiencias sobre formación y certificación para el trabajo de cuidados*, Lima: Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR), 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales incluidos en esta publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos.

Toda controversia que resulte de la presente licencia y no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicha controversia.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-040034-0 (impreso)
ISBN 978-92-2-040035-7 (web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

Agradecimientos 9

Siglas y abreviaturas 11

Presentación 12

Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) - Formación continua para la economía del cuidado 15

1. Antecedentes (motivación y propósito) 16
2. Proceso 16
3. Logros en materia de formación y certificación 21
4. Sostenibilidad 22
5. Condiciones necesarias 22
6. Referencias para conocer más sobre la práctica 22

Bolivia (Estado Plurinacional de): Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL) - Servicios de formación y certificación para los cuidados: Centro de desarrollo infantil INFOCALITO 23

1. Antecedentes (motivación y propósito) 24
2. Proceso 27
3. Logros en materia de formación y certificación 27
4. Sostenibilidad 28
5. Condiciones necesarias 28
6. Referencias para conocer más sobre la práctica 28

Chile: Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) - Servicios para la integración al trabajo formal de cuidadoras y cuidadores no remunerados 29

1. Antecedentes (motivación y propósito) 30
2. Proceso 31
3. Logros en materia de formación y certificación 35
4. Sostenibilidad 35
5. Condiciones necesarias 36

Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) - «Yo te cuido y me certifico»: Reconocer los aprendizajes previos de cuidadores y cuidadoras **37**

1. Antecedentes (motivación y propósito) 38
2. Proceso 41
3. Logros en materia de formación y certificación 42
4. Sostenibilidad 43
5. Condiciones necesarias 43
6. Referencias para conocer más sobre la práctica 43

Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) - Formación y capacitación técnica profesional en el área de asistencia a personas: Diez años de experiencia del INA **44**

1. Antecedentes (motivación y propósito) 45
2. Proceso 49
3. Logros en materia de formación y certificación 51
4. Sostenibilidad 53
5. Condiciones necesarias 54
6. Referencias para conocer más sobre la práctica 54

El Salvador: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) - Auxiliar de cuidados de primera infancia **56**

1. Antecedentes (motivación y propósito) 57
2. Proceso 61
3. Logros en materia de formación y certificación 61
4. Sostenibilidad 61
5. Condiciones necesarias 61
6. Referencias para conocer más sobre la práctica 61

México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) - Formación y certificación de los cuidados en México: Visón general **62**

1. Antecedentes (motivación y propósito) 63
2. Proceso 64
3. Logros en materia de formación y certificación 68
4. Sostenibilidad 68
5. Condiciones necesarias 68

Uruguay: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) - La formación y certificación en el Sistema Nacional de Cuidados **70**

1. Antecedentes (motivación y propósito) 71
2. Proceso 73
3. Logros en materia de formación y certificación 76
4. Sostenibilidad 77
5. Condiciones necesarias 77

Consideraciones finales **78**

Referencias **79**

Lista de recuadros

Recuadro 1. Argentina: Estrategias para la eliminación de barreras para la formación en cuidados 20

Lista de cuadros

Cuadro 1. Estándares, normas o perfiles para trabajos de cuidados a partir de los cuales se implementan servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación en países de América Latina seleccionados, 2023 14

Cuadro 2. Argentina: Contenidos del trayecto formativo de cuidados 19

Cuadro 3. Estado Plurinacional de Bolivia: Estándar para la certificación de competencias de la persona trabajadora asalariada del hogar 25

Cuadro 4. Bolivia: Programa «Técnico Superior en Parvulario» del INFOCAL Tarija 27

Cuadro 5. ChileValora: Perfiles ocupacionales asociados a cuidados (sector servicios de salud y asistencia social, subsector de asistencia social) 31

Cuadro 6. Colombia: Normas de competencia laboral utilizadas para la evaluación y certificación en el proyecto «Yo te cuido y me certifico» 40

Cuadro 7. Colombia: Oferta complementaria en el ámbito de cuidados del SENA en 2023 43

Cuadro 8. Costa Rica: Oferta de servicios del INA en el marco de la Política Nacional de Cuidados en 2022 51

Cuadro 9. Costa Rica: Estándares de cualificación de asistencia para la niñez y para personas adultas mayores en 2022 52

Cuadro 10. El Salvador: Características del módulo de «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia» del INSAFORP 60

Cuadro 11. México: Estándares asociados a la profesionalización de los cuidados 65

Cuadro 12. México: Perfiles ocupacionales relacionados con actividades de cuidados en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 68

Cuadro 13. México: Certificaciones emitidas por prestadores de servicios acreditados por el CONOCER, 2008-2023 69

Cuadro 14. Uruguay: Principales competencias de las entidades de la estructura institucional del Sistema Nacional de Cuidados 72

Cuadro 15. Uruguay: Principales características del programa de Atención a la Dependencia 74

Cuadro 16. Uruguay: Perfil ocupacional para la certificación de competencias en «Personas que cuidan: Atención a la Dependencia» 76

Agradecimientos

Este informe fue elaborado por Carla Rojas Benavides para la Organización Internacional del Trabajo, con el apoyo de las Especialistas de Género y No Discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Paz Arancibia Román, y de la Oficina de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Larraitz Lexartza Artza.

Este documento no hubiera sido posible sin las generosas contribuciones efectuadas durante el proceso «Servicios de formación y certificación para los cuidados: el papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina», desarrollado de manera virtual entre octubre del año 2022 y febrero de 2023. Por ello extendemos un cordial agradecimiento a todas las personas participantes, y especialmente a aquellas que realizaron aportes técnicos y compartieron prácticas en desarrollo en el ámbito de la formación y la certificación para los trabajos de cuidado:

Sra. Laura Addati

Especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados, OIT Ginebra

Sra. Claire Hobden

Especialista en Trabajos Vulnerables y Trabajo Doméstico, OIT Ginebra

Sra. Christine Hofmann

Especialista en desarrollo de competencias y empleabilidad, OIT Ginebra

Sra. Anne Caroline Posthuma

Directora, OIT/CINTERFOR

Sra. Anaclara Matosas

Oficial de comunicación y gestión de la información, OIT/CINTERFOR

Sr. Fernando Casanova

Oficial de Programación, OIT/CINTERFOR

Sra. María Arteta

Exfuncionaria de la OIT y especialista consultora en Género y no discriminación

Sra. Ana Lis Rodríguez Nardelli

Coordinadora de la línea de formación para la economía del cuidado, Secretaría de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Argentina

Sra. Janet Chávez Zambrana

Directora ejecutiva a.i., Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL), Estado Plurinacional de Bolivia

Sra. Lolit Sulca

Docente, Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL), Estado Plurinacional de Bolivia

Sr. Igor Dedic

Encargado de Asuntos Internacionales, Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), Chile

Sra. Claudia María Vargas Zúñiga

Equipo de Política Pública y Fortalecimiento de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia

Sra. Sandra Angarita Trujillo

Equipo de Política Pública y Fortalecimiento de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia

Sr. Francisco Delgado

Consultor para agencias internacionales y de las Naciones Unidas, exviceministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social, Costa Rica

Sr. Randall Cruz

Coordinador del Subsector Salud y Bienestar, Núcleo Salud, Cultura y Artesanías del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Costa Rica

Sr. Jorge Echegoyén Yánez

Coordinador de la Unidad de Planificación Estratégica, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), El Salvador

Sra. Katerin Rivas Salazar

Encargada institucional de género, Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), El Salvador

Sr. David Alejandro Domínguez Linares

Jefe del Departamento de Promoción de Programas de Fomento a la Productividad, Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), México

Sr. José Guillermo Caballero Sagredo

Director de Acreditación y Certificación, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), México

Sra. Virginia Barrera

Técnica asesora de proyectos, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Uruguay

Este informe no habría sido posible sin el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI). El contenido de este informe no refleja necesariamente la posición o políticas de ASDI.

Siglas y abreviaturas

BCCR	Banco Central de Costa Rica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPI	Centro de Atención a la Primera Infancia (Uruguay)
CETP-UTU	Consejo de Educación Técnico Profesional - Universidad del Trabajo del Uruguay
CFT	Centros de Formación Técnica (Chile)
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Costa Rica)
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (México)
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Colombia)
DINAE/MTSS	Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad (Uruguay)
EBC	Estudio Base para la Caracterización de la Dependencia y el Cuidado en Costa Rica
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (Colombia)
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social (Costa Rica)
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica)
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica)
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica)
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Uruguay)
INFOCAL	Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (Bolivia)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social (Uruguay)
MEC	Ministerio de Educación y Cultura (Uruguay)
OSCL	Organismos Sectoriales de Competencias Laborales
RENEC	Registro Nacional de Estándares de Competencia (México)
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)

Presentación

Todo sistema de gestión y regulación de la calidad para la atención a las personas en situación de dependencia define criterios relativos a la formación profesional de quienes prestan los cuidados: contenidos de los currículos formativos, niveles mínimos de cualificación para acceder a determinadas ocupaciones, duración de los programas y horas de práctica, entre otros. Sin embargo, existen considerables diferencias entre países en lo relativo a los estándares de la formación, la evaluación y la certificación de las competencias.

En este documento se recogen experiencias que actualmente están en marcha, principalmente en instituciones públicas de América Latina. Con esta compilación se busca proporcionar una perspectiva general del contexto en el que se inscriben las políticas de formación y certificación, presentando también el detalle de las características de los servicios, los principales logros, retos y aprendizajes. Si bien se trata de una muestra de la oferta existente, se procura generar información de calidad que contribuya a la toma de decisiones para la mejora de la corresponsabilidad de los cuidados, especialmente en políticas de educación y formación técnico-profesional, considerando al mismo tiempo la necesidad de operar bajo una visión de sistema.

La información que se presenta proviene de la revisión de bibliografía, la consulta de los sitios web de las instituciones responsables de la formación y certificación de competencias laborales de cada país e información primaria recogida a través de un proceso desarrollado por la OIT y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) durante el segundo semestre del año 2022 y los primeros meses de 2023 denominado «Servicios de formación y certificación para los cuidados: el papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional en América Latina». El propósito de este proyecto era propiciar el intercambio de experiencias y motivar el debate y análisis de aspectos medulares para la profesionalización de los cuidados como un elemento esencial para la mejora de los servicios y de las condiciones de las personas trabajadoras que los prestan.

5 Sesiones

4 de octubre de 2022

25 de octubre de 2022

9 de noviembre de 2022

29 de noviembre de 2022

22 de febrero de 2023

11 Países participantes

Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Bolivia (Estado Plurinacional de), El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay

14 Instituciones registradas

8 Experiencias presentadas

Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Costa Rica, Chile, España, México, Uruguay *

3 Foros de debate

- Formación para los cuidados y los estereotipos de género.
- Diseño curricular para atender la demanda del mercado y responder al perfil de la población meta.
- Interseccionalidad en la formación profesional.

1 Espacio web

Videos de las sesiones, presentaciones, material complementario de las experiencias, biblioteca con estándares y materiales didácticos.

Organizado por la OIT (2022-2023): el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI), el Servicio de Conocimientos Teóricos, Prácticos y Empleabilidad (SKILLS) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR).

* El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) no expone durante las sesiones virtuales, pero presenta su experiencia posteriormente de manera escrita. Además, se incluyen algunos ejemplos del trabajo que realiza el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de República Dominicana (INFOTEP) con apoyo de la OIT.

En el cuadro siguiente se presentan los estándares o perfiles del ámbito de los cuidados identificados durante el proceso de intercambio desarrollado por la OIT y OIT/CINTERFOR entre los meses de octubre de 2022 y febrero de 2023.

Dependiendo del país, esos instrumentos se han utilizado para el diseño y entrega de programas formativos, cursos de capacitación y/o procesos para la evaluación y certificación de competencias independientemente de la vía de adquisición.

Cuadro 1. Estándares, normas o perfiles para trabajos de cuidados a partir de los cuales se implementan servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación en países de América Latina seleccionados, 2023

País	Institución/es	Estándares, normas o perfiles sobre cuidados
Argentina	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)	1. Cuidadora/or del hogar 2. Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores 3. Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes 4. Cocinera/o en casas particulares 5. Casera/o 6. Encargada/o del jardín y huerta del hogar
Bolivia (Estado Plurinacional de)	Ministerio de Educación Fundación INFOCAL	1. Trabajador/a asalariado/a del hogar 2. Técnico Superior en Parvulario
Chile	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) *	1. Asistente sociocomunitario(a) 2. Coordinador(a) psicosocial 3. Director(a) de residencia 4. Educador(a) de trato directo 5. Monitor(a) de hospedería 6. Cuidador(a) primario(a) 7. Trabajador(a) de casa particular
Colombia	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	1. Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía 2. Atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales 3. Cuidado básico de personas con dependencia funcional
Costa Rica	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	1. Asistencia integral para la persona adulta mayor 2. Asistencia personal para la persona con discapacidad 3. Asistencia para la niñez
El Salvador	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	1. Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia
México	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)	1. Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia social 2. Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio 3. Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal 4. Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social 5. Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil 6. Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social 7. Brindar apoyo de orientación a cuidadores informales de personas mayores 8. 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
Uruguay	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)	1. Formación en cuidados: Atención a la Dependencia 2. Perfil: Personas que cuidan **

* En este informe se presenta información sobre certificación de competencias laborales relacionadas directamente con el quehacer de ChileValora. Para formación, ChileValora se articula con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que es la entidad del Gobierno de Chile mandatada para desarrollar la política de formación y empleo. ** Referente para la certificación de competencias, en el marco de Uruguay Certifica.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por las instituciones respectivas.

Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

Formación continua para la economía del cuidado [1]

1 Para elaborar esta sección, se utilizaron los insumos de Ana Lis Rodríguez Nardelli, coordinadora de la línea de formación para la economía del cuidado de la Secretaría de Empleo del MTEySS de Argentina, durante la segunda sesión de intercambio organizada por la OIT y OIT/CINTERFOR (25 de octubre de 2022). Para la revisión y ajuste final de este apartado se contó, además, con la colaboración de Fernando Javier Antón, de la Dirección de Normalización de Competencias y Certificación de Calidad del MTEySS.

1. Antecedentes (motivación y propósito)

En Argentina, el 99,3 por ciento el trabajo en casas particulares lo realizan mujeres: 1,4 millones de trabajadoras, que representan el 22 por ciento de las mujeres asalariadas y, pese a notables avances normativos, de ellas, el 77 por ciento no están registradas (López Mourelo 2020, 5 y 11). Además, en términos generales, las mujeres dedican casi tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico no remunerado: ellas ocupan casi cuatro horas y media diarias en estas tareas, frente a una hora y media dedicada por ellos.

En el año 2013, con la Ley Nº 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se dio un paso muy importante al proteger a las y los trabajadores de servicios en casas particulares y de cuidados no terapéuticos de personas. Esta norma equipara las condiciones de trabajo en este sector de actividad con las que históricamente tenían reconocidas otros sectores en la legislación de contratos de trabajo. Por ejemplo, se posibilita que las personas trabajadoras de los cuidados accedan a licencias remuneradas por vacaciones, por enfermedad y licencias por maternidad.

Sin embargo, a pesar de la existencia de esta ley, siguen siendo notorios los retos en el sector de los cuidados y, por consiguiente, se requieren medidas para transformar la situación. En este sentido, se ha considerado que la profesionalización de los cuidados es una acción estratégica para alcanzar el cambio.

2. Proceso

Desde el año 2006 el MTEySS realiza acciones para contribuir a la profesionalización de los cuidados, y en 2020 se establece formalmente la línea de formación para la economía del cuidado como parte del **Plan de Formación Profesional y Continua** (Resolución 784/2020 del MTEySS) [2].

En el artículo 30 del Plan, esta línea se propone «desarrollar acciones de formación y profesionalización de trabajadoras y trabajadores de los servicios de casas particulares y cuidados de personas, desde la perspectiva de corresponsabilidad social de los cuidados y la promoción de acciones afirmativas de apuntalamiento de la igualdad de géneros» (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2020).

Entre esas acciones para la profesionalización, la Dirección de Normalización de Competencias y Certificación de Calidad del MTEySS promueve mecanismos para el reconocimiento formal de las competencias laborales adquiridas por las y los trabajadores de casas particulares en sus años de experiencia en el sector: acciones vinculadas a la normalización, evaluación y certificación de competencias laborales.

Para ejecutar esta línea de acción, trabajan de manera conjunta el MTEySS, el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, organizaciones de trabajadores y organizaciones sociales dedicadas a la formación profesional como fundaciones, cooperativas, universidades y asociaciones civiles, entre otras. Además, reciben asistencia técnica de varios organismos internacionales como la OIT y otros del Sistema de las Naciones Unidas.

Enfoque de trabajo

El Estado argentino impulsa políticas públicas sobre cuidados con perspectivas de género y justicia social, que procuran redistribuir el trabajo de cuidado, reconocer el valor económico, social y simbólico que representa, así como jerarquizar las tareas de las personas trabajadoras del sector de los cuidados y atención de personas —en su gran mayoría, mujeres—, entendiendo que con frecuencia tienen empleos precarios, con salarios bajos, altos niveles de informalidad y son migrantes.

2 Economía del cuidado es el «conjunto de actividades, bienes y servicios cotidianos, permanentes y necesarios para el sostenimiento de las condiciones de vida digna de las personas, incluyendo todas aquellas actividades que involucran el mantenimiento general del hogar y el cuidado de las personas. Su conceptualización señala la necesaria vinculación de estas actividades y bienes con el desarrollo económico de los países y con las relaciones sociales de género más equitativas» (artículo 30 del Plan de Formación Profesional y Continua) (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2020).

Ejecutar acciones de formación profesional desde un enfoque de competencias laborales, en este sentido, es una herramienta clave para profesionalizar y desfeminizar el sector. La Dirección de Gestión de Programas de Formación Profesional y la Dirección de Normalización de Competencias y Certificación de Calidad (ambas, pertenecientes a la Dirección de Formación Continua de la Secretaría de Empleo del MTEySS) trabajan para identificar las competencias y habilidades que estos empleos se consideren como tales y no como un trabajo exclusivo de mujeres por la experiencia en el hogar o por mandato social.

En el país trabajan en dos líneas principales de acción:

1. Se implementan acciones de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales.
2. Se impulsan acuerdos de capacitación profesional con organizaciones con trayectoria en la temática. La Secretaría de Empleo firma resoluciones para ejecutar acciones de formación en todo el país, asignando financiamiento para diferentes rubros. Además, se utilizan diversas modalidades para entregar los servicios de capacitación (presencial, virtual o bimodal) a fin de garantizar mayor alcance a la población destinataria de la política.

De cara a ejecutar ambas líneas de trabajo, se brinda asistencia a instituciones en la formulación de proyectos, se realiza el seguimiento técnico-pedagógico y se promueve la aplicación de una perspectiva de equidad de género con enfoque de competencias laborales.

Respecto a la formación profesional, el objetivo específico es que las y los participantes construyan un proyecto formativo y laboral, y fortalezcan habilidades técnicas, de comunicación, planificación, uso de tecnologías, ejercicio de derechos laborales y negociación. De igual manera, se busca que accedan a una red de organismos e instituciones vinculadas al empleo.

En general, se promueve que las actividades de cuidado se conceptualicen como ámbitos de desempeño profesional, con normativa y atribuciones específicas, en que las personas trabajadoras sean reconocidas como parte de un ámbito específico del trabajo remunerado. Para avanzar en esa vía, el artículo 32 del Plan de Formación Profesional y Continua indica que este componente deberá ejecutarse con la participación de:

- Organismos públicos nacionales, provinciales y municipales.
- Entes públicos estatales y no estatales.
- Instituciones de formación profesional.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que tengan entre sus objetivos el desarrollo socio-laboral de trabajadores y trabajadoras.
- Asociaciones u organizaciones de la sociedad civil.
- Entidades del sector empresarial.
- Asociaciones representativas de trabajadores.

En esta última línea, la institución responsable del sector es la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), que desarrolla acciones junto con la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (OSPACP). Ambas instituciones gestionan la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico, que en marzo de 2006 inició sus actividades de formación profesional a las personas afiliadas de la UPACP.

Las Normas de Competencia Laboral (NCL) definidas responden a los oficios base de la actividad laboral del sector. Estas apuntan a ser el material de referencia para establecer los mecanismos de Certificación de Competencias y también un insumo fundamental para desarrollar diseños curriculares y materiales didácticos.

En relación con las acciones de esta línea, se han elaborado y registrado seis Normas de Competencia Laboral referidas a los roles de:

1. NCL Cuidadora/or del hogar
2. NCL Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores
3. NCL Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes
4. NCL Cocinera/o en casas particulares
5. NCL Casera/o
6. NCL Encargada/o del jardín y huerta del hogar

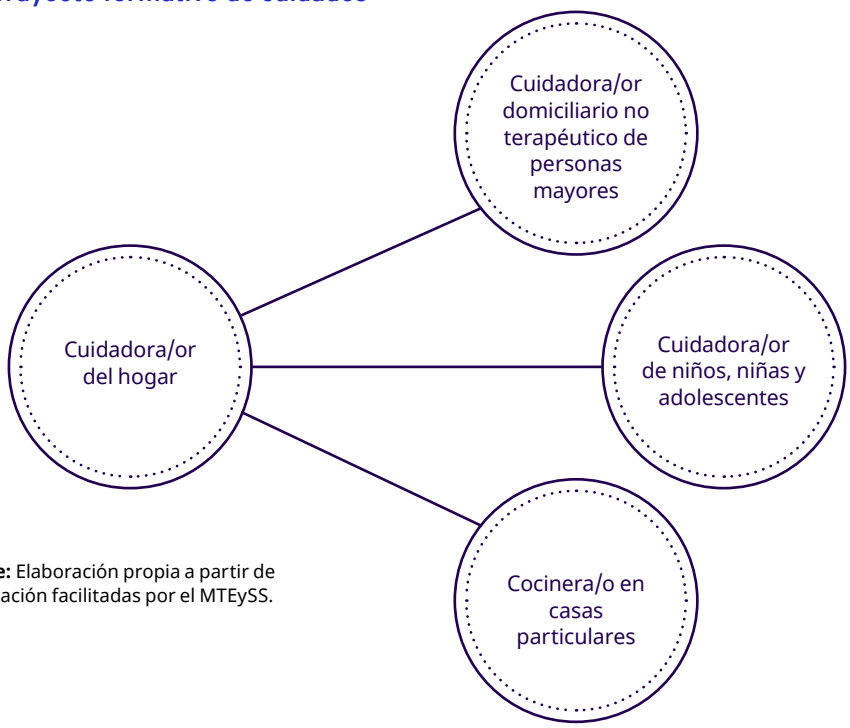
Además de elaborar y registrar las NCL, se han desarrollado cinco diseños curriculares. Estos diseños curriculares se finalizaron y registraron, y actualmente los materiales didácticos correspondientes están en proceso de elaboración o actualización:

1. **Cuidadora/or del hogar**
2. Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes
3. Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores
4. Cocinera/o en casas particulares
5. Jardinero/a

El diseño curricular de Cuidadoras/or del hogar es el inicio del trayecto formativo que puede incluir los cursos de Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores, Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes y al de Cocinera/o en casas particulares.

Los representantes del sector (sindicatos y cámaras) consideraron que las competencias involucradas en la formación para «Cuidadora/or del hogar» son la base necesaria para luego ahondar en los cuidados de personas o bien para avanzar en una especialización en ciertas tareas del cuidado del hogar, como la cocina. El orden en que se lleven los cursos es indiferente, la trayectoria es flexible y se adapta a la situación de cada trabajadora o trabajador, brindando opciones para mejorar el perfil laboral.

Argentina: Trayecto formativo de cuidados



Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitadas por el MTEySS.

En el cuadro 2 se detalla la estructura modular de cada diseño curricular y la carga horaria correspondiente.

Estos diseños curriculares basados en las NCL se complementan con módulos cuyo objetivo es desarrollar habilidades transversales de perspectiva de género, características del campo de ocupación, comunicación, negociación, desarrollo del proyecto formativo ocupacional y acceso a derechos sociales y laborales. Algunos módulos que frecuentemente se suman son: «El mundo del trabajo» (26 horas) y «El proyecto ocupacional» (16 horas).

Dos aspectos medulares en el proceso de profesionalización son el fortalecimiento de las competencias técnicas y el ejercicio de negociación. El primero, por la necesidad de demostrar la especificidad y complejidad de las tareas asociadas a los cuidados y, la segunda, porque las particularidades del sector hacen que las personas traba-

Cuadro 2. Argentina: Contenidos del trayecto formativo de cuidados

Diseño curricular: Cuidadora/or del hogar

Módulo	Denominación	Horas
I	Cuidados generales de personas en situación de dependencia	30
II	Cuidado de mascotas	10
III	Cuidados de plantas	10
IV	Gestión domiciliaria	10
V	Limpieza del hogar	20
VI	Cocina básica y saludable	30
	Total	110

Diseño curricular: Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores

Módulo	Denominación	Horas
I	Cuidados no terapéuticos de la salud y la higiene de personas adultas mayores	30
II	Alimentación saludable para personas adultas mayores	20
III	Recreación y tiempo libre de personas adultas mayores	10
	Total	60

Diseño curricular: Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes

Módulo	Denominación	Horas
I	Planificación de la jornada de trabajo	10
II	Promoción de la higiene del niño/a o adolescente y del espacio de recreación y desarrollo	30
III	Cocina básica y alimentación saludable	20
	Total	60

Fuente: MTEySS.

jadoras y las empleadoras estén en condiciones muy desiguales, con francas desventajas para las primeras.

Cabe destacar que, gracias a las NCL y los diseños curriculares, el sector ha comenzado a evaluar la posibilidad de certificar las competencias laborales de sus trabajadores y trabajadoras. En diversas reuniones se ha planteado como meta inicial formar a 20 personas evaluadoras y realizar la evaluación y certificación de 200 trabajadores y trabajadoras.

Programa Fomentar Empleo

Mediante la Resolución 647/2021 del MTEySS, se crea el Programa Fomentar Empleo con el objetivo de asistir a trabajadoras y trabajadores con dificultades para ingresar al empleo formal. Se compone de una serie de acciones que buscan mejorar sus competencias laborales y facilitar la inserción laboral a través un portal de empleo autogestionado que aspira a la integralidad y complementariedad con otras políticas de empleo.

El programa se dirige a todas las personas de entre 18 y 65 años desempleadas o inscriptas en el Monotributo Social o en el Régimen Especial para personas de Casas Particulares. El programa Fomentar les da acceso a las siguientes prestaciones:

- **Orientación laboral:** información y asesoramiento sobre el mundo del trabajo.
- **Asistencia en la búsqueda de empleo:** información y asesoramiento sobre el mercado laboral.
- **Formación profesional:** cursos de formación profesional gratuitos ofrecidos por el MTEySS o instituciones educativas avaladas por el propio MTEySS.
- **Entrenamiento para el trabajo:** prácticas profesionales en ambientes laborales que permiten adquirir o reforzar habilidades y destrezas vinculadas al perfil profesional del o la estudiante.
- **Apoyo a la inserción laboral:** acompañamiento en la definición de un perfil laboral y sugerencias de formación en función de la propia historia, saberes y habilidades.
- **Programa de Inserción Laboral:** incentivos económicos a las empresas para que realicen contrataciones (reducciones de las contribuciones patronales).

Recuadro 1. Argentina: Estrategias para la eliminación de barreras para la formación en cuidados

En Argentina, al diseñar las acciones de formación para los cuidados se prevén horarios diversos (desconcentrados en la semana o concentrados los sábados) para posibilitar la participación de las personas que trabajan durante la semana. Adicionalmente, en los proyectos se incluye un aporte económico para mantener espacios de juego o ludotecas abiertos en las instituciones en el horario de los cursos para propiciar la conciliación entre las responsabilidades de cuidados y la participación en las actividades de formación.

Además, en el programa Fomentar Empleo, establecido en el año 2021, se contempla un incentivo económico para grupos priorizados: entre ellos, mujeres a cargo de dos o más hijos e hijas y que no hayan alcanzado el nivel educativo terciario o universitario, y jóvenes (hombres y mujeres) de entre 18 y 24 años sin la secundaria completa. Con esta medida se busca facilitar que las personas se trasladen o atender otras necesidades que podrían impedirles formarse.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitadas por el MTEySS y (Ministerio de Trabajo, 2023).

Siguientes pasos

Gracias a estas nuevas políticas centradas en la economía del cuidado y al trabajo conjunto de distintos organismos, se ha formulado un nuevo proyecto de ley que se encuentra en trámite en el Congreso («Cuidar en Igualdad»), que busca generar un mayor reconocimiento y un sólido marco de acción, y se propone crear el «Sistema Integral de Políticas de Cuidados en Argentina».

Para su diseño se estableció una comisión redactora con especialistas y se articularon instancias consultivas con organizaciones interesadas y organismos competentes: sindicatos, cámaras empresarias, organizaciones feministas, de personas LGBTI+, de personas con discapacidad, de la niñez, de las personas mayores y de la economía popular y social. Además, la comisión se nutrió de los aportes hechos durante los seis parlamentos territoriales del cuidado de la campaña «Cuidar en Igualdad» realizados en las provincias del país.

Asimismo, se constituyó una Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, integrada por 15 organismos del Estado, para planificar programas y acciones públicas que aporten a una organización social del cuidado más igualitaria. «Esta experiencia demostró la necesidad de avanzar en un sistema de coordinación de las políticas de cuidado que reconozca su importancia y jerarquice la institucionalidad para su implementación.» (Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad 2023).

3. Logros en materia de formación y certificación

Como ya se ha mencionado, a partir del diálogo social, se han elaborado seis NCL. Estas NCL se han traducido, a su vez, en cinco diseños curriculares ya finalizados y registrados, y cuyos materiales didácticos correspondientes están en proceso de elaboración o actualización. Además, durante la pandemia se puso especial atención en la formación a distancia y la producción de material curricular que posibilitara esta modalidad.

Con el apoyo de la OIT se revisaron y actualizaron los manuales de apoyo a la formación basándose en las NCL para los roles de «Servicios en casas particulares» y «Cuidado y atención de niños y niñas». Para ello realizó una convocatoria de propuestas para la revisión y actualización de los materiales, de entre las que se eligió la de **FLACSO Argentina**.

Material de apoyo para la formación en «Cuidado y atención de niños y niñas» en Argentina.

Entre los objetivos de esta nueva edición se encuentra el desarrollo de materiales que puedan utilizarse en la formación a distancia, la actualización de cada unidad temática e incluir una unidad sobre la erradicación del trabajo infantil y contenidos específicos para la prevención de la COVID. La Dirección Nacional de Formación Continua (Dirección de Normalización de Competencias y Certificación de Calidad y la línea de Formación para la Economía del Cuidado) y la Asesoría de Género y Diversidad Sexo Genérica de la Secretaría de Empleo del MTEySS acompañaron este trabajo.

En la elaboración de las normas y los manuales formativos ha participado la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) y la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico de la UPACP ha sido un pilar fundamental del proceso de formación. En total, entre los años 2007 y 2023 se han formado más de 30 000 personas trabajadoras en esas ocupaciones. En

el caso de la certificación de competencias, se espera empezar su implementación durante el año 2023, mediante un proyecto que hace hincapié en la certificación del rol de Cuidador/a Domiciliario de Personas Mayores.

4. Sostenibilidad

Las políticas de certificación y formación profesional impulsan la Ley Nº 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, sancionada el 8 de marzo de 2013, que protege a las y los trabajadores de los servicios en casas particulares y de cuidados no terapéuticos de personas.

Esta Ley constituye un hito puesto que reconoce derechos para un sector cuyos derechos laborales han sido históricamente vulnerados. En el mismo camino, el país ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT y entró en vigor en marzo de 2015. El Convenio núm. 189 y la recomendación que lo complementa (Recomendación núm. 201) protegen el derecho de las personas trabajadoras domésticas a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones y a afiliarse a ellas.

Así, junto con **actores gremiales y de la sociedad civil se realizan acciones de formación profesional y certificación** con la firme convicción de contribuir, desde el Plan de Formación Profesional y Continua, a la profesionalización y la valorización del sector. La permanente asistencia técnica a las contrapartes genera un repertorio de buenas prácticas que se amplía año tras año.

El diagnóstico y la articulación territorial es otra característica de la metodología de trabajo. De hecho, en todas las tareas se encuentran comprometidas **las Agencias Territoriales del MTEySS y las oficinas que integran la Red de Oficinas de Empleo**, mediante las que se atienden demandas territoriales específicas.

Adicionalmente, a partir de reconocer que las responsabilidades de cuidados son una barrera para el desarrollo profesional y ocupacional, principalmente de mujeres y personas de la disidencia sexo genérica, se impulsa una política integrada y la firma de un convenio entre la Secretaría de Empleo, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Desarrollo Social en aras de integralidad e interseccionalidad. Entre las acciones figura la **promoción y difusión de espacios de cuidados para los niños y niñas que están a cargo de quienes participan de los programas de empleo** a fin de alentar el acceso y la permanencia de mujeres y personas de la diversidad sexo genérica.

5. Condiciones necesarias

El marco normativo —anteriormente descrito— proporciona las condiciones político-institucionales para avanzar con los propósitos y las metas descritas. Desde 2019, una de las prioridades en la gestión del MTEySS es la consideración del sector de los cuidados como un ámbito laboral que genera valor económico y cuyo reconocimiento y profesionalización resultan esenciales para el proyecto nacional de justicia social y empleo. Paralelamente, el avance sociocultural impulsado por los movimientos sociales feministas ha resultado un factor clave para el actual estado de cosas.

6. Referencias para conocer más sobre la práctica

Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. s. f. «Fomentar Empleo». https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fomentarempleo.

——. 2020. *Plan de Formación Profesional y Continua*. Resolución 784/2020. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-784-2020-342782.

——. 2021a. *Trayecto formativo. Cuidado y atención de niños y niñas: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas*. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839804/lang--es/index.htm.

——. 2021b. *Trayecto formativo. Servicios en casas particulares: Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_839803/lang--es/index.htm.

Estado Plurinacional de Bolivia: Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL)

Servicios de formación y certificación para los cuidados: Centro de desarrollo infantil INFOCALITO [3]

3 La información de esta sección se extrae de la presentación realizada por Janet Chávez Zambrana, directora ejecutiva a.i. de la Fundación INFOCAL, y Lolit Sulca, docente del INFOCAL, en la tercera sesión del proceso organizado por OIT/CINTERFOR (9 de noviembre de 2022).

1. Antecedentes

La Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL) es una institución educativa privada sin fines de lucro que se ocupa de la formación técnica y profesional media y superior que desde 1989 capacita a trabajadores y trabajadoras en conocimientos y habilidades prácticas enmarcados en las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación. Está presente en nueve departamentos de Bolivia con 15 centros con capacidad instalada.

Marco normativo

El Estado Plurinacional de Bolivia tiene grandes retos y oportunidades en el aspecto normativo. Por ejemplo, si bien el artículo 338 de la Constitución Política define el trabajo del hogar como una fuente de riqueza y establece el deber de su cuantificación en las cuentas públicas, por el momento no existe tal análisis. Asimismo, aunque la Ley General del Trabajo, en su artículo 62, obliga a crear salas cuna en empresas con más de 50 obreros, el cumplimiento de esta disposición se encuentra pendiente.

Por otro lado, no existen leyes específicas para atender las necesidades de poblaciones como las personas adultas mayores o personas con discapacidad, y tampoco se identifican instituciones responsables del tema de cuidados.

Sin embrago, las competencias de los gobiernos locales abren la posibilidad de diseñar leyes a favor de la corresponsabilidad en los cuidados, así como de desarrollar políticas y planes para su atención.

Debate sobre servicios de formación y certificación para los cuidados

El 10 de agosto del 2022 se realizó en La Paz un conversatorio sobre la economía del cuidado desde la perspectiva de la formación técnica profesional. El propósito era fomentar el diálogo entre los diferentes actores sociales para analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género en relación a las tareas y responsabilidades del cuidado, dado que estas inciden en el acceso y permanencia de estudiantes en la formación técnica profesional y en el empoderamiento social y económico de las mujeres.

En esta actividad participaron el Ministerio de Justicia, ONU Mujeres, la Coordinadora de la Mujer, los gobiernos municipales de La Paz y El Alto y organizaciones de la sociedad civil. El sector estatal propuso realizar en los siguientes dos años dos encuestas nacionales sobre:

1. Prevalencia de la violencia en razón de género.
2. Uso del tiempo.

Este es un primer paso para visibilizar la realidad que enfrentan las mujeres y su contribución económica al país.

Ministerio de Educación y el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias

El Ministerio de Educación de Bolivia brinda servicios de reconocimiento de competencias laborales por medio del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias. Actualmente dispone de 91 estándares para evaluación y certificación de competencias de personas empíricas, que requieren un documento oficial para demostrar sus competencias en el mercado laboral. Dentro de estas normas, hay una específica para la persona trabajadora asalariada del hogar, que incluye aspectos relativos a la asistencia y cuidado a miembros de la familia (véase el detalle en el cuadro 3).

Políticas públicas y la democratización del cuidado en la sociedad

El nuevo horizonte de transformación social basado en la distribución del tiempo para cuidados propone que tanto el Estado como la comunidad, las familias —y dentro de ellas, hombres y mujeres— sean corresponsables del cuidado de niños, niñas, personas adultas y personas con discapacidad. De esta forma, una estructura de cuidados más justa tendría el potencial de reducir las desigualdades, contribuir al bienestar y cerrar brechas. En el Estado Plurinacional de Bolivia, se estima que las mujeres dedican más del doble del tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados.

Cuadro 3. Estado Plurinacional de Bolivia: Estándar para la certificación de competencias de la persona trabajadora asalariada del hogar

Nombre del estándar	Trabajador/a asalariado/a del hogar
Objetivo de la ocupación	Realizar trabajos de cocina, limpieza, lavandería, asistencia a miembros de la familia y otros inherentes al servicio del hogar, por un salario y en condiciones laborales acordes a la normativa vigente en el país para los/as trabajadores/as de la ocupación.
Competencias	1. Mantener la casa limpia y ordenada de acuerdo a las costumbres del/la empleador/a. 2. Preparar alimentos variados de acuerdo al requerimiento del/la empleador/a. 3. Mantener la ropa limpia, planchada y en buen estado oportunamente.
Situaciones complejas	En Bolivia, en particular, y en Latinoamérica en general, el trabajo doméstico asalariado constituye uno de los nudos más significativos de las relaciones laborales y sociales, por la desvalorización e invisibilización, siendo que muchas veces el apoyo se extiende más allá del mero servicio doméstico al tenerse que enfrentar a situaciones complejas tales como: ▶ Emergencias médicas de algún miembro de la familia. ▶ Atención de acontecimientos con visitas. ▶ Apoyo en la atención de niños o personas con capacidades diferentes.
Futuro de la ocupación	El servicio doméstico asalariado tiene el objetivo de mejorar las condiciones de vida, vivienda, alimentación y remuneración, para lo cual se plantea: ▶ Afiliación de la mayoría de los/las trabajadores/as asalariados/as del hogar en su federación sindical. ▶ Difusión, interacción y sensibilización de las instituciones del Estado y la sociedad civil en la problemática del trabajo asalariado del hogar. ▶ Acceso a la seguridad social y jubilación. ▶ Formación, capacitación y asesoramiento técnico y jurídico legal.

Fuente: Elaboración propia a partir de Estado Purinacional de Bolivia, Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias 2009.

¿Por qué es importante poner el cuidado en el centro del debate y de las políticas públicas? La primera razón tiene que ver con los desafíos de la reducción de la pobreza y desigualdad. Una de las premisas de los diagnósticos nacionales y regionales sobre progreso social es que no será posible lograr mayores avances en reducción de las brechas de género en el mercado de trabajo y, como consecuencia, en la desigualdad, si no se resuelven las brechas de género en el uso del tiempo dedicado a los cuidados y a las tareas domésticas. En 2020, el 80 por ciento de la población boliviana que requería cuidado por alguna condición de dependencia vivía en hogares pobres o vulnerables. La segunda razón apela al reconocimiento del cuidado como necesidad para la sostenibilidad de la vida.

La necesidad del cuidado y la disponibilidad de cuidar

En el Estado Plurinacional de Bolivia, cerca de 4,5 millones de personas —casi la mitad de la población— están en situación de dependencia y requieren cuidados. Por ahora se presta mayor atención a la dependencia centrada en las necesidades de la primera infancia por su peso poblacional, pero hay una proyección de cambio en la estructura de edades que prevé nuevas demandas para la atención a personas adultas mayores en un futuro próximo.

El INFOCAL cree posible lograr una transformación que lleve a una mayor corresponsabilidad de los cuidados, y que para ello se requiere, tras un

debate nacional, nuevos acuerdos sociales y políticos que pavimenten la ruta hacia un sistema nacional de cuidados que contribuya a promover una sociedad con un mayor bienestar para todos. La institución ha puesto en marcha una práctica pionera para contribuir al ingreso, permanencia y egreso de estudiantes con responsabilidades de cuidado de niños y niñas y para mejorar al mismo tiempo la formación de profesionales para el cuidado de niñas y niños.

Centro de desarrollo infantil del INFOCAL Tarija

La mayoría de la población de la Fundación INFOCAL Tarija se ubica en los niveles socioeconómicos medio-bajo y bajo y son jefas de hogar de familias monoparentales. Desde antes de la pandemia de COVID-19 se había detectado una alta deserción de mujeres asociada principalmente a las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas. Por tal motivo, el 5 de mayo de 2021 entra en funcionamiento el centro de desarrollo infantil INFOCALITO en el instituto ubicado en departamento de Tarija.

El propósito principal de este centro es contribuir a la mejora del desempeño académico de las estudiantes del INFOCAL Tarija, brindando atención integral a niños y niñas de 0 a 6 años, asegurando su bienestar durante los periodos de clases

Centro de desarrollo infantil INFOCALITO, Bolivia.

para evitar la deserción estudiantil. El programa se dirige principalmente a estudiantes de las seis carreras que se imparten en ese instituto (parvulario, enfermería, mecánica automotriz, gastronomía, contaduría y sistemas informáticos) y se abre el servicio al personal docente y administrativo.

Los servicios de cuidado se prestan en tres turnos (mañana, tarde y noche) y reciben, en promedio, 14 niños en cada uno. Un elemento de peso es que el sistema permite que las personas estudiantes de la carrera de parvulario realicen su práctica formativa en este lugar (dos estudiantes por turno).

Cuadro 4. Bolivia: Programa «Técnico Superior en Parvulario» del INFOCAL Tarija

Programa	Técnico Superior Parvulario
Duración	**3 años** (3 600 horas)
Requisito educativo	Título o Diploma de Bachiller
Objetivo general	Formar profesionales en Parvulario, altamente competentes y comprometidos para atender las diferentes etapas de desarrollo de las niñas y niños menores de seis años de edad; capaces de planificar, ejecutar y evaluar actividades para estimular y fortalecer sus potencialidades cognitivas, lingüísticas, socio afectivas, artísticas, motrices, creativas y espirituales; con la habilidad de aplicar estrategias y herramientas adecuadas al contexto, características, comunidad, cultura y edad de la población infantil; con vocación de servicio.
Perfil profesional	La persona egresada está capacitada para: ▶ Identificar y diferenciar las peculiaridades de cada comunidad facilitando el relacionamiento, cuidado y formación de niños, utiliza diferentes métodos para construir procesos de enseñanza- aprendizaje y evaluación constante de niños y niñas menores a seis años. ▶ Utilizar la lengua materna para comunicarse con los niños y niñas brindando información y orientación, asimismo, proporciona información a las madres o personas a cargo de infantes sobre nutrición, salud y primeros auxilios según el contexto o necesidad social de la región en la que se encuentra. ▶ Desarrollar programas y actividades lúdicas y psicomotoras con el uso de instrumentos o materiales diversos, inclusive aplicando reciclaje de materiales concienciando sobre el cuidado del medio ambiente. ▶ Aplicar la psicología en desarrollo y formación de los niños y niñas, procurando su estabilidad emocional e integridad física respetando las costumbres y hábitos de los núcleos familiares, sociales de la comunidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de la página web de INFOCAL Tarija: https://infocaltja.edu.bo/carreras/parvulario/.

Este programa siempre incluye como requisito la práctica laboral (360 horas, aproximadamente cuatro meses), que puede realizarse en Unidades Educativas o Centros Parvularios del país, y en el caso del INFOCAL Tarija, es posible realizarlo en el propio centro de desarrollo infantil INFOCALITO.

2. Proceso

El acondicionamiento de la infraestructura y la adquisición de materiales han sido provistos por Swisscontact y el propio INFOCAL Tarija. Este último es el responsable de contratar a las profesionales a cargo del centro de desarrollo infantil.

Además, el único aporte que los padres y madres deben realizar es de 3 bolivianos diarios (0,40 dólares estadounidenses aproximadamente) para el refrigerio de media jornada de sus hijos e hijas.

3. Sostenibilidad

Para garantizar la sostenibilidad de este tipo de iniciativas, se han identificado cinco factores:

- **La gestión institucional:** Realizar convenios con otros institutos de manera que los niños y niñas reciban una atención más integral gracias al apoyo de otros centros como los Montessori. Con esto, las personas practicantes también complementarían su formación.
- **La gestión técnico-pedagógica:** Mejorar las competencias laborales de las personas estudiantes de parvulario por medio de las prácticas educativas.
- **La infraestructura y el equipamiento:** Dar mantenimiento al equipamiento y realizar mejoras del ambiente, incluida la ampliación de espacios para recibir más niños y niñas.

- **La adaptación de medidas de bioseguridad:** Realizar una mejora constante de estas medidas para prestar un servicio adecuado tanto para personas las cuidadoras como para niños y niñas.
- **La previsión económica:** Establecer un esquema por el que el único gasto para padres y madres sea el de la merienda.

4. Logros

Un total de 42 estudiantes hacen uso de los servicios del centro de desarrollo infantil para asistir a las clases en sus respectivas carreras y seis estudiantes realizan la práctica y reciben un pago o beca laboral en la institución. Además, reciben capacitación sobre habilidades sociales (interpersonales), violencia de género, liderazgo, oratoria, masculinidades y autoestima.

5. Condiciones necesarias

La aspiración para el futuro es tener más espacio y equipamiento para ampliar los servicios y la cantidad de estudiantes que podrían realizar su práctica en el mismo INFOCAL.

6. Referencias para conocer más sobre la práctica

Fundación INFOCAL Tarija. Información general e inscripciones:

- Página web: https://infocaltja.edu.bo/
- Página de Facebook: https://www.facebook.com/FundacionInfocalTja/

Chile: Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)

Servicios para la integración al trabajo formal de cuidadoras y cuidadores no remunerados [4]

4 El contenido de esta sección se basa en información presentada por Igor Dedic, encargado de Asuntos Internacionales de ChileValora, durante la segunda sesión de intercambio organizada por la OIT y OIT/CINTERFOR (25 de octubre de 2022).

1. Antecedentes

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es un servicio público que nace al alero de la Ley 20.267 del año 2008, que opera a través de una Secretaría Ejecutiva y está comandado por un directorio de carácter tripartito: representan al sector empresarial la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) —entidad que agrupa la mayor cantidad de empresas— y Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Chile (CONAPYME) —que aglutina a las pequeñas y medianas empresas—; representa a los trabajadores la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) —entidad sindical más importante desde el punto de vista de número de afiliados—, representan al Estado el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

ChileValora tiene tres objetivos fundamentales:

- Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico.
- Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización (a través del desarrollo de rutas formativas laborales, asociadas al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional).
- Poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora (específicamente, perfiles ocupacionales y planes formativos).

En el proceso de normalización y levantamiento de estándares y perfiles ocupacionales, se replica la conformación del directorio, es decir, de manera tripartita se agrupan las entidades que tienen mayor injerencia en la actividad productiva pertinente, y en conjunto desarrollan mesas de trabajo para identificar las competencias requeridas profesionalmente en ese estándar o perfil.

Certificación en cuidados primarios: Antecedentes

Una de las prioridades del Programa de Gobierno es la creación de un Sistema Nacional de Cuidados que logre distribuir entre los hogares, el Esta-

Cómo trabaja ChileValora

Sectores productivos: Organismos Sectoriales de Competencias Sectoriales (OSCL)

- Se trabaja con representantes de los sectores productivos en instancias tripartitas (empleadores, trabajadores y Gobierno), denominadas Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL).

Catálogo de competencia

- Se identifican perfiles ocupacionales y sus planes formativos, validados por los OSCL.
- Se acreditan estos perfiles para conformar el Catálogo de Competencias de ChileValora

Proceso de evaluación y certificación

- Se acreditan Centros de Evaluación y Certificación para que realicen los procesos de evaluación en los perfiles del catálogo y entreguen informes de brechas a la empresa/trabajadores.
- Existe un registro público de personas certificadas en el marco de los procesos ChileValora.

Articulación con la formación técnica

- Para el reconocimiento del Certificado de Competencias Laborales en Centros de Formación Técnica (CFT), se podrá disminuir carga académica y/o duración de la carrera dependiendo de los certificados reconocidos por el CFT. Del mismo modo, el CFT podrá diseñar salidas intermedias en sus programas otorgando certificaciones laborales a los y las estudiantes.

Fuente: Dedic (2022).

do y la comunidad el cuidado de las personas, incluidos niños y niñas, personas con discapacidad y personas adultas mayores con dependencia y cuidadoras y cuidadores (Gobierno de Chile 2022, 37). Se dispone así de un mandato que vincula directamente a varias instituciones para lograr ese objetivo.

Este es un paso de central importancia para avanzar hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): específicamente, los ODS 5 y 10, orientados a la igualdad de género y la reducción de desigualdades en general.

ChileValora aporta recursos institucionales, alianzas estratégicas y vínculos con entidades públicas, privadas y supranacionales, y diseña y ejecuta estrategias de certificación de competencias laborales en poblaciones específicas. Todo lo anterior, con el pleno convencimiento de que la certificación fortalece la empleabilidad y contribuye a la inserción e integración socioeconómica de las personas.

2. Proceso

ChileValora organizó proyectos de competencias para levantar seis perfiles ocupacionales en el ámbito de los cuidados. Para hacerlo, estableció el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) respectivo, con representación de los empleadores, el sector público y los trabajadores del sector. El resultado de este proceso se detalla en el cuadro siguiente.

Cuadro 5. ChileValora: Perfiles ocupacionales asociados a cuidados (sector servicios de salud y asistencia social, subsector de asistencia social)

Nombre del perfil	Asistente sociocomunitario(a)
Nivel de cualificación	2
Otros nombres de la ocupación	Asistentes de apoyo, cuidador de respiro
Requisitos	Certificado de condición de salud compatible con el oficio.
Propósito principal	Otorgar servicios de asistencia sociocomunitaria a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos, según necesidades diagnosticadas y normativas vigentes.
Unidades de competencia	▶ Gestionar el acceso de la persona a la red de servicios sociales, según requerimientos del usuario y plan de intervención. ▶ Ejecutar el trabajo en red, según plan de intervención. ▶ Otorgar servicios de respiro a cuidadoras o cuidadores principales.
Nombre del perfil	**Coordinador(a) psicosocial**
Nivel de cualificación	4
Otros nombres de la ocupación	▶ Dupla psicosocial ▶ Equipo técnico
Requisitos	▶ Requisitos para el desempeño de la ocupación en contexto laboral: título profesional carrera afín. ▶ Requisitos para la evaluación y certificación: sin requisitos.
Propósito principal	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.
Unidades de competencia	▶ Gestionar estadía de la persona, según enfoque de derechos, enfoque de bienestar y normativa vigente. ▶ Planificar intervención personalizada, según diagnóstico, antecedentes, necesidades especiales y normativa vigente. ▶ Gestionar plan de intervención, según lineamientos establecidos, orientaciones técnicas y normativa vigente. ▶ Coordinar proceso de pre egreso y egreso de la residencia según protocolos y normativa vigente.

Nombre del perfil	Director(a) de residencia
Nivel de cualificación	5
Otros nombres de la ocupación	▶ Coordinador(a) de residencia ▶ Administrador(a) de procesos en residencias
Requisitos	▶ Requisitos para el desempeño de la ocupación en contexto laboral: título profesional. ▶ Requisitos para la evaluación y certificación: sin requisitos.
Propósito principal	Garantizar la restitución de los derechos vulnerados de niños, niñas, adolescentes, personas en situación de discapacidad y adultos/as mayores, en términos de protección y desarrollo integral según disposición de tribunales, orientaciones técnicas y normativa vigente.
Unidades de competencia	▶ Garantizar el funcionamiento de la residencia y desarrollo de sus trabajadores/as asegurando el bienestar de las familias y personas beneficiadas, según estándares de calidad, enfoque de derecho y normativa vigente. ▶ Evaluar de manera continua la co-construcción e implementación del plan de intervención, según orientaciones técnicas, estándares de calidad y normativa vigente. ▶ Administrar recursos personales del equipo interventor y sus actividades, de acuerdo a protocolos, estándares de calidad y normativa vigente.

Nombre del perfil	Educador(a) de trato directo
Nivel de cualificación	3
Otros nombres de la ocupación	Educador(a) sociocomunitario
Requisitos	▶ Requisitos para el desempeño de la ocupación en contexto laboral: certificado de condición de salud compatible con el oficio. Licencia de enseñanza media. ▶ Requisitos para la evaluación y certificación: no aplica.
Propósito principal	Realizar acciones de acompañamiento, apoyo, cuidado y afectividad consciente de niños, niñas y adolescentes en contextos de vulneración de derechos.
Unidades de competencia	▶ Colaborar en la co-construcción del plan de intervención, en base a líneas estratégicas determinadas y normativa vigente. ▶ Desarrollar actividades de acompañamiento durante la estadía del niño, niña o adolescente, según tipo de ingreso, líneas estratégicas, enfoque de derecho y normativa vigente.

Nombre del perfil	Monitor(a) de hospedería
Nivel de cualificación	2
Otros nombres de la ocupación	-
Requisitos	-
Propósito principal	Realizar procesos de acogida y acompañamiento de personas en situación de calle en actividades de hospederías, basados en el enfoque de derechos, protocolos y normativas vigentes.
Unidades de competencia	▶ Coordinar ciclo de estadía de personas en situación de calle en hospederías, de acuerdo con protocolos y normativas vigentes. ▶ Organizar funcionamiento de hospedería, de acuerdo con procedimientos técnicos y normativas vigentes. ▶ Promover acciones de acompañamiento y apoyo al usuario(a), basado en el enfoque de derechos y normativas vigentes.

Nombre del perfil	Cuidador(a) primario(a)
Nivel de cualificación	2
Otros nombres de la ocupación	Asistentes de enfermos, cuidadores/as de enfermos
Requisitos	Certificado de acreditación de salud compatible con el oficio.
Propósito principal	Otorgar servicios de cuidados primarios a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos, según necesidades diagnosticadas y normativas vigentes.
Unidades de competencia	▶ Asistir en las actividades de la vida diaria, según normativas vigentes y plan de intervención. ▶ Ejecutar actividades orientadas al mantenimiento y mejora de la salud, según normativas vigentes y especificaciones del especialista. ▶ Realizar el proceso de monitoreo del cumplimiento del plan de intervención y estado del usuario, según protocolos de actuación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los perfiles disponibles en www.chilevalora.cl.

Desde el punto de vista del nivel de cualificación, el perfil de cuidador o cuidadora primario es el que se encuentra en la base. Se diseñó con un énfasis en el cuidado de personas adultas mayores, fundamentalmente porque, cuando se levantó el perfil, las personas que conformaban los Organismos Sectoriales por Competencias (tripartitos) provenían en gran parte del sector del cuidado a personas adultas mayores [5].

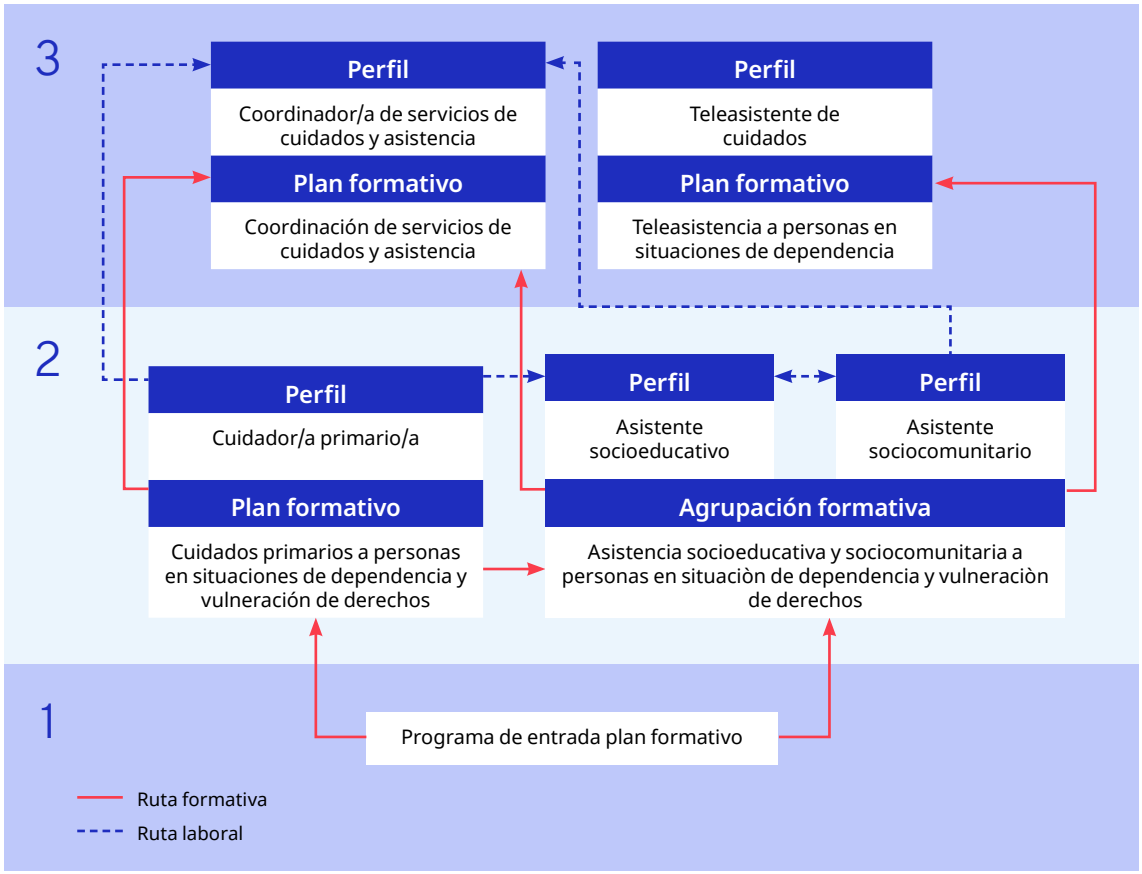
A partir de los perfiles ocupacionales y sus niveles de cualificación, se establecieron planes formativos y rutas formativo-laborales. Así, con un plan formativo específico, un cuidador o cuidadora primario podría convertirse en coordinador o coordinadora de cuidados de asistencia o en teleasistente de cuidado.

De igual forma, se establecen rutas posibles mediante el reconocimiento de competencias, que permiten ir ascendiendo en el nivel de cualificación. La expectativa es que esos mayores niveles de cualificación se traduzcan en mejores condiciones laborales y mejor desempeño laboral.

En el caso del perfil del trabajador o trabajadora de casa particular, también se han definido rutas formativas y de validación de cualificaciones, con la diferencia de que se establecen encadenamientos posibles con otros sectores productivos. Por ejemplo, una persona trabajadora de casa particular puede validar sus competencias y encadenarse con el perfil de cuidados o con el perfil de hotelería (entrando en un nivel de mucama o, si su función se orienta más hacia la preparación de alimentos, en un nivel de manipulación de alimentos en cocina); es decir, maneja un espectro más abierto de sectores productivos a los que se puede ligar.

5 Este énfasis se encuentra actualmente en un proceso de revisión y análisis técnico para determinar la necesidad de definir nuevos perfiles y/o nuevas unidades de competencias complementarias que hagan referencia a otras poblaciones que requieran cuidados.

ChileValora: Rutas formativas y laborales para el cuidador(a) primario(a)



Fuente: Dedic (2022).

ChileValora: Perfil del Trabajador(a) de casa particular

Trabajador(a) de casa particular

Unidades de competencia

- Efectuar tareas de limpieza y aseo en áreas interiores y exteriores de una casa habitación.
- Efectuar tareas de lavado y cuidado de la ropa, de acuerdo a prácticas operacionales de uso común.
- Efectuar tareas de preparación básica de alimentos, de acuerdo a procedimientos de cocina de uso común.
- **Cuidar niños y ancianos, en cuanto a integridad física, alimentación y cuidado corporal.**
- Administración de la casa y aplicaciones de acciones de seguridad y cuidado del medio ambiente.

Fuente: Elaboración propia a partir de los perfiles disponibles en www.chilevalora.cl.

¿Cómo se ha abordado la certificación en el ámbito de cuidados?

La certificación se realizó en dos proyectos: uno (MPTF Mujeres Emplea), con el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta y Recuperación ante la COVID-19 (UN COVID-19 MPTF), y otro —siempre con el Sistema de las Naciones Unidas—, liderado por la OIT: «Fortalecimiento de capacidades de los gobiernos locales en Santiago de Chile y Ciudad de México para fortalecer la integración socioeconómica de los migrantes y refugiados a través del acceso a un trabajo decente, medios de vida sostenibles y diálogo social» (MPTF Migración).

El primero, con apoyo de ONU Mujeres, la OIT, FAO y CEPAL, busca crear más oportunidades para la reintegración económica sostenible de las mujeres jóvenes afectadas por la emergencia sanitaria de COVID-19, aprovechando alianzas, enfoques transversales y tecnologías innovadoras para facilitar el regreso al empleo y/o al emprendimiento en dos grandes áreas de trabajo: habilitando servicios de formación en áreas de la economía 4.0 y generando oportunidades de servicios de cuidado en coordinación con los socios implementadores.

El proyecto piloto se ejecuta en municipios del norte, centro y sur de Chile, y pone a disposición de las mujeres una plataforma desde la que acceder tanto a oferta formativa como a servicios de articulación de oferta y demanda de trabajo.

El segundo proyecto se desarrolló en los municipios de Santiago de Chile y Ciudad de México para potenciar la integración socioeconómica de personas migrantes y refugiadas a través del trabajo decente. Entre otras acciones, promovió una red de cuidado para que las mujeres accedieran al mercado laboral y al mismo tiempo, oportunidades para prestar servicios de cuidados; es decir, las trabajadoras y trabajadores del sector de los cuidados podrían ser parte de la red municipal de cuidados con un empleo formal remunerado.

De manera general, el proyecto contempla cuatro áreas de acción:

- El fortalecimiento de los servicios públicos que atienden a personas migrantes y refugiadas.
- La intermediación laboral y certificación de competencias.
- La asistencia para el fortalecimiento de emprendimientos.
- Capacitaciones en materias laborales y migratorias.

3. Logros en materia de formación y certificación

Entre ambos proyectos, se han certificado 300 personas en el perfil de «Cuidador(a) primario(a)»; de ellas, tres son hombres.

4. Proyecciones y aprendizajes

Los sistemas de certificación de competencias laborales pueden contribuir al establecimiento de un sistema nacional de cuidados asegurando la calidad del cuidado (certificación de competencias) y creando herramientas para cuidadoras y cuidadores (oportunidades para un aprendizaje a lo largo de la vida). En este último sentido, es relevante no solo identificar las competencias laborales para el puesto, sino las rutas formativas que con el tiempo aumenten su empleabilidad.

En la medida que se faciliten oportunidades de formación y desarrollo personal, para los cuidadores y cuidadoras no remunerados crecen las oportunidades de reconocimiento, redistribución, regulación, promoción y generación de nuevas formas de trabajo de cuidados. De manera que la certificación de competencias no puede verse de forma aislada o separada de la formación para el trabajo [6].

Otro elemento esencial es mejorar la integración entre políticas públicas vinculadas. En este senti-

6 Para este propósito, ChileValora se articula con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), entidad del Gobierno de Chile mandatada para desarrollar la política de formación y empleo. En este reporte, se presentan únicamente los antecedentes de certificación de competencias laborales relacionadas directamente con el quehacer de ChileValora.

do, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia ha integrado en la ficha de protección social una descripción más detallada que permite incluir a las personas que realizan estas tareas en el hogar. Esto permitirá, en un primer momento, disponer de un catastro confiable para dimensionar e identificar a las y los cuidadores. Con ello, podrán recibir, entre otros beneficios, una tarjeta de acceso preferencial a ciertas prestaciones sociales y, posteriormente, avanzar en el reconocimiento, redistribución, regulación, promoción y generación de nuevas formas de atención del trabajo de cuidados y doméstico no remunerado.

Un cuarto elemento es no perpetuar la feminización de las tareas y actividades de cuidados con la certificación. Así pues, siempre han de mostrarse trayectorias que faciliten tránsitos laborales, lo cual se constituye en una herramienta esencial para dar oportunidades de aprendizajes a lo largo de la vida a quienes realizan trabajos de cuidados y/o domésticos no remunerados.

5. Referencias para conocer más sobre la práctica

ChileValora. «Catálogo de Perfiles Laborales». Disponible en https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html.

Proyecto del Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta y Recuperación ante la COVID-19 (UN COVID-19 MPTF): Naciones Unidas Chile. 2022. «Sistema de las Naciones Unidas en Chile, ChileValora y SENCE certifican a Mujeres de la comuna de Santiago como cuidadoras». 31 de agosto de 2022. https://chile.un.org/es/197485-sistema-de-las-naciones-unidas-en-chile-chilevalora-y-sence-certifican-mujeres-de-la-comuna.

Colombia: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

«Yo te cuido y me certifico»: Reconocer los aprendizajes previos de cuidadores y cuidadoras [7]

7 El contenido de esta sección se basa en información presentada por Sandra Angarita Trujillo y Claudia María Vargas Zúñiga, profesionales del Equipo de Política Pública y Fortalecimiento de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en la última sesión de intercambio organizada por la OIT y OIT/CINTERFOR (29 de noviembre de 2022).

1. Antecedentes

Contexto

Los cambios demográficos de las últimas décadas, especialmente el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad [8], aunados a los cambios en las estructuras familiares y en el paradigma de cuidado, se han traducido en un aumento significativo en la demanda de servicios de cuidados y asistencia personal en Colombia. Esto ha puesto en evidencia las asimetrías en torno a la responsabilidad de los cuidados —que recaen en la mayoría de las ocasiones en las mujeres— y los grandes retos de formación y capacitación cuidadores y cuidadoras.

En general, el Estado colombiano depende de la familia como principal proveedor de cuidados y, de manera específica, de las mujeres de esas familias [9]. Por ejemplo, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), en 2019, el 36 por ciento de las mujeres estaban fuera de la fuerza laboral a causa de las responsabilidades familiares [10].

Esta «crisis de los cuidados» ha logrado poner el tema en el centro del debate público y posicionarlo como un asunto de toda la sociedad y no exclusivamente de las mujeres. Así, los criterios de formación y capacitación de cuidadores y cuidadoras deben enmarcarse en un modelo de organización social de los cuidados cuya prioridad sea establecer condiciones de vida sostenibles en el tiempo, considerando contextos globales y particulares, y con prácticas de cuidado compartidas.

Marco normativo y de política

En Colombia, las intervenciones y medidas relacionadas con la provisión de servicios de cuidado para las poblaciones más dependientes —como la primera infancia, la población con discapacidad y las personas adultas mayores— se han establecido formalmente a través de iniciativas legislativas y de política pública.

Como marco general, en el artículo 1 de la Constitución Política se establece: «Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general». En este sentido, la acción del Estado debe garantizar condiciones de vida dignas. Con este concepto se resalta que la voluntad del Constituyente en torno al Estado no se reduce a exigirle que no interfiera o recorte las libertades de las personas, sino que también le exige ponerse en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes y para ofrecerle a todas personas las oportunidades para desarrollar sus aptitudes y para superar los apremios materiales (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-747 de 1998).

Por esto, el país ha desarrollado a lo largo de los años un marco normativo y de política orientado a crear condiciones para la igualdad y no discriminación. A continuación, se presenta un breve repaso de los principales hitos en el ámbito de cuidados.

Como primer elemento, la Ley 100 de 1993 se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, definido en el Preámbulo como:

> ... el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

8 Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la esperanza de vida en Colombia llegó en 2020 a los 77,46 años: a 80,17 años las mujeres y a 74,72 años los hombres. Por otro lado, la tasa de natalidad presenta un comportamiento que tiende a la disminución: ha pasado de 18,7 en 1998 a los 16,6 nacimientos por 1 000 habitantes en 2007, lo que en términos porcentuales se traduce a una disminución del 11,3 por ciento.

9 Para mayor detalle, consultar los informes de Quanta recientemente publicados: https://cuidadoygenero.org/publicaciones/.

10 Información revisada en www.dane.gov.co para junio 2022. Se entienden por responsabilidad familiar el tener un familiar o persona a cargo (puede tratarse de personas adultas mayores, menores de edad, con discapacidad o pérdida de autonomía económica, emocional o de salud y que el conjunto de esas personas dependan de una fuente de ingresos).

Justamente para velar por la no discriminación por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, psíquicas, sensoriales y sociales, se promulga la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas «en situación de discapacidad».

Posteriormente, la Ley 789 de 2002 estableció el Sistema de Protección Social, como «el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo». Este enfoque asistencial ha migrado a un enfoque de asistencia y previsión social como derecho, en el cual se enfatiza la igualdad de derechos y el reconocimiento de diversidades sociales y culturales.

Reconociendo las desigualdades de género, la Ley 1257 de 2008 establece normas para sensibilizar, prevenir y sancionar las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En su artículo 12 indica:

> ... el Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

No obstante, la economía del cuidado se hace explícita en el marco legal colombiano mediante la Ley 1413 de 2010, que establece la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales para medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición y ejecución de políticas públicas. En el marco de esta ley se han realizado tres mediciones con la Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT): la primera en 2012-2013, la segunda en 2016-2017 y la tercera en 2020-2021. Estas mediciones, junto con la creación de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), permitieron valorar la contribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, especialmente la contribución de las mujeres al producto interno bruto del país.

Además, mediante la Ley 1595 de 2012 se ratifica el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). El Convenio núm. 189 reconoce en su Preámbulo:

> ... la contribución significativa de los trabajadores domésticas a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Además, en el artículo 3 establece: «Todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio».

Finalmente, mediante la Ley 1955 de 2019 se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 «Pacto por Colombia, pacto por la equidad». En su artículo 222 establece la creación de la Comisión Intersectorial del Sistema de Cuidado [11] y prioriza la Política Nacional de Cuidado al incluir en el capítulo XIV el «Pacto por la equidad para las mujeres». Una de las líneas del Pacto es: «El cuidado, una apuesta de articulación y corresponsabilidad», la cual tiene dos objetivos:

- Desarrollar una política pública de cuidado que contemple la articulación y coordinación de sistemas e instancias interinstitucionales.
- Generar lineamientos de articulación de la oferta de programas disponibles a nivel territorial con enfoque de género, para reducir las cargas de cuidado de las mujeres.

11 La Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado (MIEC) es un equipo de organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y políticas que mantienen una permanente interlocución con entidades del Estado y están comprometidas con el desarrollo de un Sistema Nacional de Cuidado. La MIEC se fundamenta en un marco de justicia de género, derechos y economía feminista para el desarrollo sostenible y la construcción de paz.

Evaluación y certificación de competencias de cuidadores y cuidadoras

Si bien la Política Nacional de Cuidado se encuentra en proceso de diseño, en el año 2022, el SENA inicia el proyecto «Yo te cuido y me certifico» con el objetivo de reconocer de manera formal los aprendizajes previos adquiridos por la población cuidadora de personas adultas mayores en zonas urbanas y rurales de Colombia, mediante la evaluación y certificación de competencias laborales, específicamente en dos funciones productivas: «Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía» y «atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales» (véase el cuadro 6).

Cuadro 6. Colombia: Normas de competencia laboral utilizadas para la evaluación y certificación en el proyecto «Yo te cuido y me certifico»

Título de la Norma Sectorial de Competencia Laboral	**230101296 - Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía**
Actividades clave	**Criterios de desempeño**
Acordar actividades	▶ La verificación de situación está acorde con el entorno y escalas de valoración de la persona. ▶ El establecimiento de rutinas está acorde con nivel de independencia y grado de autonomía. ▶ La determinación de nivel de autocuidado cumple con grado de autonomía e independencia funcional. ▶ La concertación de plan de cuidado cumple con grado de autonomía e independencia funcional.
Alistar el entorno	▶ La planeación de acciones está acorde con protocolo de prevención y mapa de riesgos. ▶ La organización de espacio está acorde con nivel de independencia y plan de cuidados. ▶ El funcionamiento de productos de apoyo cumple con recomendaciones del profesional tratante. ▶ La elaboración del plan de cuidado está acorde con dinámica familiar y protocolos de cuidado.
Asistir en higiene	▶ El mantenimiento de higiene está acorde con el grado de autonomía y nivel de independencia funcional. ▶ El acompañamiento de vestir está acorde con grado de autonomía y nivel de independencia funcional. ▶ El acompañamiento de arreglo personal está acorde con grado de autonomía y nivel de independencia funcional. ▶ El cuidado de eliminación urinaria está acorde con nivel de independencia funcional. ▶ El cuidado de evacuación intestinal está acorde con nivel de independencia funcional. ▶ La organización de cama cumple con protocolos técnicos y condición de la persona.
Guiar la alimentación	▶ El cumplimiento de dieta cumple con recomendaciones del profesional. ▶ La asistencia de ingesta está acorde con nivel de independencia y medidas de higiene. ▶ El reporte de dificultades está acorde con la situación particular.

Título de la Norma Sectorial de Competencia Laboral	230101297 - Atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales
Actividades clave	**Criterios de desempeño**
Asistir necesidades espirituales	▶ La revisión de preferencias espirituales está acorde con escalas de valoración y técnicas de acompañamiento. ▶ La elaboración de plan de apoyo está acorde con procedimiento técnico y políticas públicas. ▶ El acompañamiento espiritual está acorde con protocolos técnicos y creencias. ▶ El seguimiento al plan cumple con procedimiento técnico y orientaciones del profesional. ▶ La interacción con grupos de apoyo está acorde con área de influencia y requerimientos de la persona.
Guiar necesidades emocionales	▶ La clasificación de estados emocionales está acorde con escalas de valoración y situación de la persona. ▶ El manejo de conflictos cumple con protocolos técnicos y situación de la persona. ▶ La participación de actividades terapéuticas está acorde con indicaciones del profesional y condición de la persona. ▶ La solicitud de remisión está acorde con situación de la persona y políticas públicas.

Fuente: SENA.

2. Proceso

En el proyecto «Yo te cuido y me certifico», el SENA actúa como entidad pública evaluadora y certificadora de competencias laborales, en asocio con instituciones públicas y privadas, como el Ministerio de Salud, la Universidad de Santander y la Caja de Compensación Familiar.

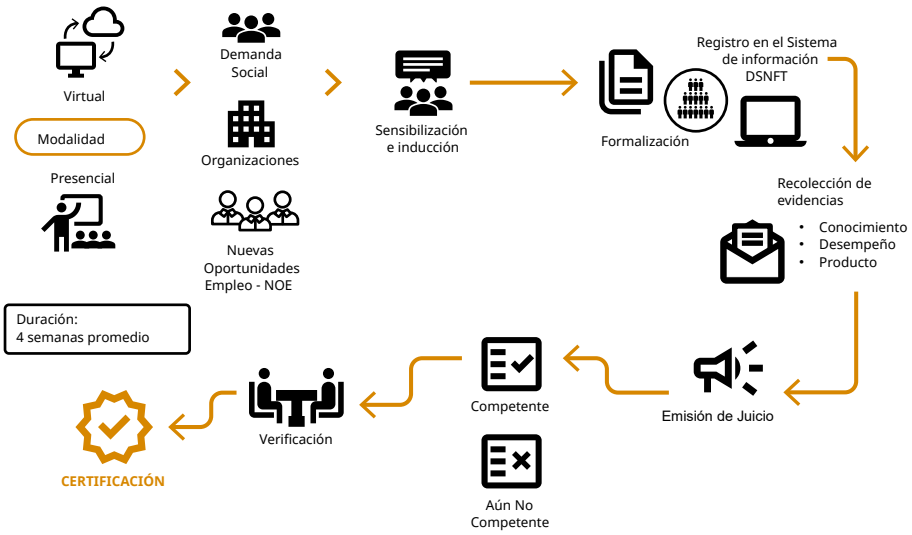
Los requisitos para participar son los siguientes:

- Certificado laboral con mínimo seis meses de experiencia en funciones del área a certificar.
- Fotocopia de documento de identidad.
- Para población migrante venezolana: Permiso Especial de Permanencia (PEP), Permiso de Protección Temporal (PPT), cédula de extranjería.
- Para personas de la estrategia Nuevas Oportunidades para la Empleabilidad: no se presenta certificado laboral; antes de iniciar la evaluación y certificación de competencias laborales, se presenta prueba diagnóstica.

En entidades participantes en el proyecto «Yo te cuido y me certifico» en 2022.

El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales dura aproximadamente cuatro semanas: se identifica a las personas interesadas, que luego participan en una sesión de información, se realiza la inscripción formal, la recolección de evidencias de conocimientos, desempeño y producto (mediante aplicación de pruebas basadas en las normas de competencia), la emisión del juicio o resultado de la evaluación y, si resulta competente, se finaliza con la entrega del certificado de competencia.

Ruta de evaluación y certificación del SENA



Fuente: SENA.

Formación Profesional Integral

Además del proyecto «Yo te cuido y me certifico», el SENA ha realizado procesos de formación para desarrollar competencias para el cuidado de personas con dependencia, prestando servicios de calidad.

Para lo anterior, dispone de un catálogo de programas de formación con una oferta social y otra empresarial de programas titulados (formaciones establecidas en el marco de las ocupaciones) y complementarios (formaciones cortas en para actualización en habilidades, destrezas y competencias).

El programa titulado para este fin, de nivel operario, es «Cuidado Básico de Personas con Dependencia Funcional» (1 296 horas y 27 créditos), elaborado con el Ministerio de Salud y Protección Social (Oficina de Promoción Social) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Subdirección de Gestión Técnica para la Atención a la Familia y Comunidades). En cuanto programas complementarios, en el cuadro siguiente se presentan algunos que se encuentran actualmente en ejecución.

Los programas de formación se abren por «demanda social» y pueden consultarse en https://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/. De igual manera, se pueden realizar por solicitud de los gremios, asociaciones y empresas que presentan a las personas interesadas en formarse (grupo focalizado), lo que se denomina «Oferta Especial Empresarial». En esta última categoría, el sector acuerda con el centro de formación la jornada, horarios y duración de los programas.

3. Logros en materia certificación

Se han reconocido formalmente, y con enfoque diferencial, los aprendizajes previos adquiridos por las cuidadoras y cuidadores de personas adultas mayores en zonas urbanas y rurales. Hasta noviembre de 2022, se han evaluado y certificado las competencias laborales de **195 cuidadoras y cuidadores de personas adultas mayores** en Chaparral e Ibagué (departamento del Tolima), Guateque (departamento de Boyacá), Tame y Puerto Rondón (departamento de Arauca), Cali (departamento del Valle del Cauca) y Bogotá.

Cuadro 7. Colombia: Oferta complementaria en el ámbito de cuidados del SENA en 2023

Código	Denominación del programa de formación	Duración
33110067	Cuidados básicos a personas mayores	48 horas
42130000	Aplicación de estrategias para la atención de personas con discapacidad	48 horas
63710006	Abordaje de personas con discapacidad	40 horas

Fuente: SENA.

4. Sostenibilidad

A partir de los avances habidos hasta diciembre de 2022, para continuar y dar sostenibilidad a la política se consideran estratégicas las siguientes actividades:

- Caracterizar la población cuidadora en Colombia para atenderla directamente en el lugar de residencia.
- Aumentar la cantidad de personas evaluadoras.
- Complementar el trabajo con acciones que garanticen la generación de trabajo decente para este colectivo.

5. Condiciones necesarias

Se recomienda delimitar claramente la población objetivo para establecer las condiciones y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso.

Aspectos que han sido fundamentales en esta experiencia:

- Contar con el apoyo de entidades públicas y privadas estratégicas.
- Contar con el respaldo del SENA.
- Implementar un enfoque humanista, diferencial e intersectorial para garantizar el desarrollo y éxito de la evaluación y certificación de competencias laborales.

6. Referencias para conocer más sobre la práctica

Departamento Nacional de Planeación (DNP). 2018. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 «Pacto por Colombia, pacto por la equidad». Disponible en https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/Paginas/plan-nacional-de-desarrollo-2018-2022.aspx.

SENA. Evaluación y Certificación de Competencias. Disponible en https://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/Evaluaci%C3%B3n-y-Certificaci%C3%B3n-por-competencias-laborales.aspx.

SENA. SofíaPlus. Portal de oferta educativa. Disponible en https://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/.

Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Formación y capacitación técnica profesional en el área de asistencia a personas: Diez años de experiencia del INA [12]

12 Para la construcción de esta sección se contó con los aportes de Francisco Delgado, consultor y exviceministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social cuando se diseñó la Política Nacional de Cuidados —él aporta el contexto de la creación de la política—, y de Randall Cruz, del Núcleo Salud, Cultura y Artesanías del Instituto Nacional de Aprendizaje, quien detalla el rol de la formación en la ejecución de la política. Ellos participan en la primera sesión de intercambio organizada por la OIT y OIT/CINTERFOR (4 de octubre de 2022).

1. Antecedentes

En el año 2020, pese a estar en un contexto complejo por el elevado endeudamiento público (58,48 por ciento del PIB para el gobierno central en 2019), el elevado déficit fiscal (6,96 por ciento del PIB para 2019) y el impacto de la pandemia por COVID-19, Costa Rica toma la decisión de diseñar una Política Nacional de Cuidados en respuesta a los grandes retos demográficos y sanitarios y, por ende, considerando el impacto positivo de una política pública debidamente articulada en los ámbitos social, económico y cultural.

Para ello, se consideró imprescindible avanzar en la construcción de un sistema nacional de cuidados capaz de promover la autonomía personal y dar respuesta a las brechas entre la demanda y la oferta de servicios de cuidados y apoyos para las personas dependientes. Esto, con tres claros objetivos: *a)* garantizar derechos sociales a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, *b)* distinguir y dignificar el rol de las personas cuidadoras y *c)* promover la corresponsabilidad social de los cuidados (Costa Rica, IMAS 2021, 12).

En efecto, las estadísticas reflejaban claramente la necesidad de una intervención de este tipo. Por un lado, si bien las tareas de cuidado son esenciales para el desarrollo de la vida en sociedad e incluso sostienen la economía de mercado, en cerca del 90 por ciento de las ocasiones se realizan sin remuneración y en la mayoría de las ocasiones lo realizan mujeres. Por otro lado, se prevé un aumento vertiginoso en las demandas de cuidado en el país.

Costa Rica: Elementos relevantes del contexto para el diseño de la Política Nacional de Cuidados

Fuente: Delgado (2022).

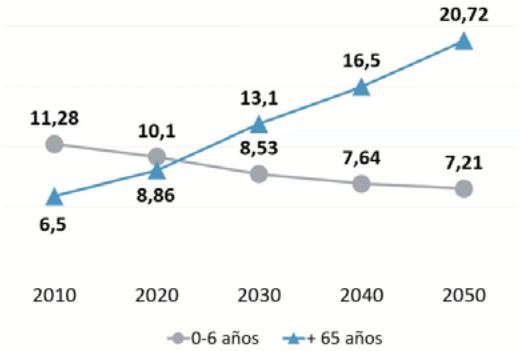
Un aspecto determinante para el impulso de la política fue el análisis de las tendencias demográficas de Costa Rica. Como se observa en el gráfico 1, de 2020 a 2050 se duplicará la cantidad de personas adultas mayores, llegando a representar cerca del 20 por ciento de la población. Esto convierte a Costa Rica como el país con la tasa más acelerada de envejecimiento de América Latina. En ese mismo periodo se registrará una notable reducción de los niños y las niñas menores de 6 años: pasarán del 10 por ciento al 7,21 por ciento de la población.

Esta inversión en la pirámide poblacional lleva a tomar la decisión de enfocar la política nacional de cuidados en las personas en situación de dependencia a través de dos subsistemas: uno enfocado en la atención de niños y niñas menores de 6 años edad (población en la que ya se estaba trabajando mediante la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil) y otro enfocado en la generación de servicios de apoyo la dependencia (en proceso de articulación, para promover la autonomía de personas con discapacidad y adultas mayores) [13]. Ambos, con un importante reto de fondo: impulsar desde la institucionalidad un cambio de paradigma que migre de una visión de los cuidados familiar y sobrecargada en las mujeres a un enfoque de corresponsabilidad, donde las tareas de cuidado sean asumidas por el conjunto social (además de la familia, por el Estado, la comunidad y la empresa), se reconozca su valor y se procure crear trabajo decente.

Con este enfoque se genera un triple dividendo de la inversión, tanto de fondos públicos como privados, que tiene que ver con:

- El reconocimiento de los cuidados como un derecho.
- El fomento de la autonomía económica de las mujeres, al liberar el tiempo que dedican a un cuidado no remunerado.
- La apertura de un nicho de mercado de trabajo para personas que se formen en cuidados, ya que en Costa Rica se prevé bastante dinámico.

Gráfico 1. Costa Rica: Porcentaje de personas menores de 6 años y mayores de 65 años respecto al total de la población, 2010-2050

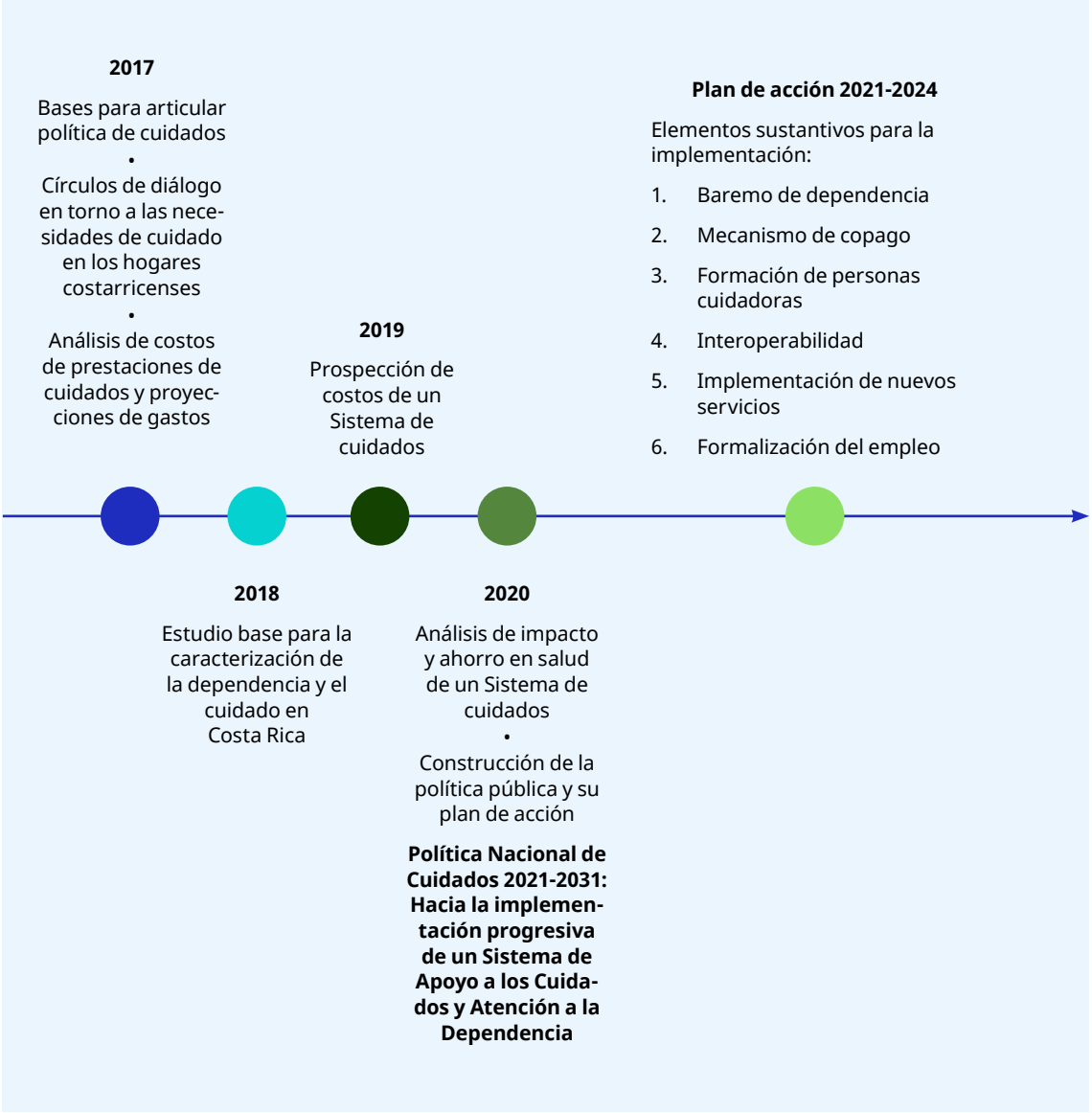


Fuente: INEC, 2021.

En términos generales, la ruta para construir una Política Nacional de Cuidados y su plan de acción duró cuatro años. Partiendo de estudios técnicos para identificar las políticas y los programas existentes en el país, se definieron las necesidades tanto de quienes prestan como de quienes los requieren, estimaron la demanda actual y potencial de los servicios de cuidados, y definieron costos e impacto del sistema de cuidados.

13 Si bien la mayor parte de la población dependiente tiene más de 80 años, envejecer no es sinónimo de dependencia; lo mismo aplica a las personas con discapacidades, que por su condición no necesariamente deben ser consideradas dependientes.

Costa Rica: Proceso del diagnóstico y diseño de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031



Fuente: Elaboración propia a partir de Delgado (2022).

El estudio de costos e impacto fue decisivo porque evidenció que era mucho más rentable para el país tener un sistema de cuidados que no tenerlo, por ejemplo, al reducirse las estancias hospitalarias y contribuir a la mejora de las economías familiares y especialmente de las mujeres.

Pese a las limitaciones debidas a la pandemia de COVID-19, en 2020 se logró la coordinación entre instituciones, finalizar el diseño de la política y establecer un primer plan de acción con líneas de trabajo claras; una de las cuales se orienta a la formación de personas cuidadoras.

La Política Nacional dibuja una hoja de ruta hasta 2031 para la conformación de un sistema nacional de cuidados basado en los servicios existentes e incorporando progresivamente nuevos servicios o modalidades de atención para personas en situación de dependencia.

Entre los servicios ya disponibles se encuentran los centros de día y residencias de larga estancia, en su mayoría a cargo de asociaciones y entidades sin fines de lucro, fundaciones y empresas privadas, muchas con algún financiamiento estatal.

Entre las nuevas prestaciones se contempla la teleasistencia —que incorpora tecnología en los servicios de atención—, y la asistencia a domicilio. Optar por esta modalidad va más allá de lo económico: responde también al deseo de las personas en situación de dependencia de recibir los servicios en su domicilio y no en una residencia, evitando así la institucionalización y el desarraigo. Asimismo, se suman servicios de respiro para las personas cuidadoras y una transferencia monetaria por cuidados.

La transferencia incluida en la política se dirige a un grupo pequeño: mujeres de edad adulta (mayores de 55 años), cercana a la jubilación, en pobreza extrema y con baja escolaridad, que básicamente están fuera del mercado laboral pero que aún mantienen la capacidad de ofrecer servicios. Se considera que una transferencia puede hacer una diferencia significativa en sus condiciones de vida [14].

Costa Rica: Servicios y prestaciones considerados en la Política Nacional de Cuidados

Fuente: Delgado (2022).

Igualmente, se insertan líneas de acción que procuran potenciar la empleabilidad y garantizar la calidad y la oportunidad de las prestaciones. En el eje de empleabilidad se incluyen, por ejemplo, medidas de apoyo para la inserción laboral y la formalización en el empleo; y en el eje de calidad, se establecen estándares para los servicios. Como eje común para garantizar la empleabilidad en materia de cuidados y la calidad del servicio, se establecen los programas de formación profesional.

14 Se trata de un subsidio mensual, por un monto similar al de una pensión del régimen no contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social. Dirigido a: mujeres, mayores de 55 años, escolaridad incompleta y que tenga a su cargo una persona con un nivel de dependencia severa.

Costa Rica: Calidad y empleabilidad en la Política Nacional de Cuidados

Fuente: Delgado (2022).

Entre las acciones en materia de formación profesional destacan:

- Establecer estándares de cuidados en el Marco Nacional de Cualificaciones para garantizar la calidad de la oferta, ya sea pública o privada.
- Implementar programas de formación técnica a través del INA, ya sea generando nueva oferta o ajustando la existente, aprovechando su capacidad instalada.
- Utilizar el Programa Nacional de Empleo (que ofrece subsidios específicos para capacitación en diferentes ámbitos) para llevar la oferta formativa a las regiones donde el INA no ofrece servicios.

A continuación, se expone cuál ha sido la participación del INA en el proceso, considerando que la política se nutre de esfuerzos existentes y del impulso de nuevas acciones, razón por la cual se habla de los diez años de experiencia del INA.

2. Proceso

Marco general

En la puesta en marcha del eje 5 sobre el Sistema de aseguramiento de la calidad del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031, el INA es fundamental. En efecto, su rol se centra en suministrar al Sistema una plataforma integral de servicios de formación, capacitación y certificación del personal calificado para prestar servicios de cuidados de calidad.

Para lograr este propósito, en el año 2020 el INA emprendió en un proceso para renovar sus programas de formación y capacitación, no solo para atender los requerimientos de la Política Nacional, sino también para alinear los nuevos diseños al Marco Nacional de Cualificaciones y al nuevo modelo curricular por competencias que la institución instauró en 2018.

En este camino se involucró a otras organizaciones del sector educativo, a organizaciones de la sociedad civil y a entidades que prestan servicios de cuidados, y se obtuvieron así los insumos requeridos para rediseñar tanto los programas de formación y capacitación como las pruebas para la evaluación y certificación de competencias.

El trabajo del INA en el ámbito de los cuidados

El INA es una institución pública enfocada en la formación, capacitación y certificación técnico-profesional de personas físicas o jurídicas. En cumplimiento de sus funciones de atender las demandas del mercado laboral y de las personas, la asistencia y cuidado de personas ha estado en su agenda desde hace poco más de diez años.

En lo que se podría denominar una primera fase de atención a la demanda de servicios de formación de los cuidados, en el periodo 2010-2020 crea y ofrece sus primeros tres programas:

- Asistente en la atención integral de la persona adulta mayor (desde 2010).
- Asistente en la atención integral de la persona de 0 a 6 años (desde 2012).
- Asistencia personal para la persona con discapacidad (desde 2018).

En el año 2018 se dan dos cambios muy significativos para la educación y formación técnico-profesional en Costa Rica. El primero es el inicio de ejecución del Marco Nacional de Cualificaciones, que básicamente regula todo el proceso de formación estableciendo estándares construidos con la participación de los sectores económicos y educativos. El segundo es un cambio institucional con un nuevo modelo curricular basado en el enfoque de competencias laborales, que permite atender de mejor manera los lineamientos del Marco Nacional de Cualificaciones.

De esta forma, la segunda etapa de trabajo está marcada por la promulgación de la Política Nacional de Cuidados en el año 2020, así como por las modificaciones curriculares. En el año 2021 se mantiene el programa de asistencia para personas con discapacidad y se diseñan dos nuevos programas:

- Asistencia integral para la persona adulta mayor.
- Asistencia para la niñez.

El proceso

El proceso de diseño y entrega de la nueva oferta se divide en tres fases: creación del estándar de cualificación, diseño de programas e implementación de los servicios. La primera etapa la coordina el Equipo Técnico del Marco Nacional de Cualificaciones, que con la participación de las entidades rectoras, las instituciones educativas (privadas y públicas, incluido el INA), la sociedad civil y representantes del mercado laboral (por ejemplo, entidades que prestan servicios asistenciales), define las competencias que componen la cualificación y les asigna un nivel.

Costa Rica: Calidad y empleabilidad en la Política Nacional de Cuidados

Fuente: Elaboración propia a partir de la presentación realizada por Randall Cruz durante el taller.

La segunda y tercera etapa son responsabilidad directa del INA. En 2021 se diseñan programas y oferta de capacitación alineadas a la Política Nacional de Cuidados y al Marco Nacional de Cualificaciones. A partir del año 2022 inician la ejecución de esta oferta: diversos tipos de servicios para atender las necesidades en distintas regiones del país (incluye opciones de formación y capacitación, así como de certificación de competencias para las personas con experiencia).

En la ejecución de la oferta de servicios de formación y capacitación, participan entidades públicas como el INA y otras organizaciones privadas que también diseñaron su oferta de servicios alineada al Marco Nacional de Cualificaciones. Algunas de estas entidades se encuentran acreditas por el INA para brindar sus servicios.

3. Logros en materia de formación y certificación

Considerando los diseños ejecutados desde 2010 (relativos a personas adultas mayores, infancia y discapacidad), hay alrededor de 2 342 personas egresadas, de las cuales el 92 por ciento son mujeres de todo el país. Actualmente, la oferta de servicios se conforma de dos estándares de cualificación en las áreas de asistencia a la niñez y a la persona adulta mayor, dos programas de formación técnica en estas mismas áreas y el programa de formación en el área de asistencia a la persona con discapacidad. Además, existen cursos de actualización que complementan la formación de base (véase el cuadro 7).

Cuadro 8. Costa Rica: Oferta de servicios del INA en el marco de la Política Nacional de Cuidados en 2022

Estándares de cualificación	Programas Formativos	Cursos complementarios	Pruebas de certificación
Asistencia integral para la persona adulta mayor Nivel técnico 1	SCSB14002 - Asistencia integral para la persona adulta mayor **Duración:** 700 horas	▶ SCSB19003 - Técnicas de automasaje relajante para el cuidado y bienestar personal (54 horas) ▶ SCSB19004 - Asistencia de personas en condición de dependencia física, sensorial y cognitiva (60 horas) ▶ SCSB19005 - Estrategias de autocuidado para la asistencia de personas (60 horas) ▶ SCCU19000 - Estrategias creativas para el autocuidado de Personas Adultas Mayores (84 horas)	4 pruebas de certificación para lograr la cualificación establecida en el estándar
	SCSB2032 - Asistencia personal para la persona con discapacidad **Duración:** 168 horas		
Asistencia para la niñez Nivel técnico 1	SCSB14003 - Asistencia para la niñez **Duración:** 636 horas	SCSB1010 - Disciplina positiva en la niñez (90 horas)	3 pruebas de certificación para lograr la cualificación establecida en el estándar

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por el INA.

Como se observa en la última columna del cuadro 8, para las personas que ya cuentan con amplia experiencia laboral en estos temas y que lo que requieren es una certificación que la respalde, el INA ofrece diversas pruebas de certificación. En caso de aprobar las pruebas, obtienen el certificado equivalente a la cualificación correspondiente, alineada al Marco Nacional de Cualificaciones (véase en el cuadro 9 el resumen de los estándares). Finalmente, existe un servicio de acreditación para las entidades educativas privadas que deseen voluntariamente homologar sus servicios de formación y capacitación a las metodologías de trabajo y sistemas de calidad del INA.

Cuadro 9. Costa Rica: Estándares de cualificación de asistencia para la niñez y para personas adultas mayores en 2022

Nombre del programa	Asistencia para la niñez
Nivel de cualificación: Técnico 1	N**ivel de escolaridad requerido para el ingreso:** III Ciclo Educación General Básica
Campo Amplio: 09 Salud y Bienestar	**Campo Específico:** 092 Bienestar
Campo Detallado: 0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	**Campo Profesión:** 48 Asistencia a la infancia y servicios para personas jóvenes
Los programas y certificaciones con los siguientes contenidos principales se clasifican aquí: ▶ Cuidado de niños ▶ Programas de recreación infantil ▶ Guardería ▶ Cuidado no médico de niños con discapacidad ▶ Servicios para jóvenes ▶ Programas para trabajadores jóvenes	**Exclusiones** ▶ El estudio de la educación de la primera infancia en las escuelas preescolares se excluye de este campo detallado y se incluye en el campo detallado 0112 «Formación para docentes de educación preprimaria». ▶ El estudio de la atención de la salud de los niños está excluido de este campo detallado y se incluye en el campo detallado 0913 «Enfermería y partería».
Competencia general Asistir a la niñez de manera integral en atención de las necesidades básicas, cuidado personal, procesos socioeducativos, psicomotrices, emocionales y de conducta, a partir de requerimientos de la población, protocolos establecidos, normativa vigente y en coordinación con las instrucciones y supervisión de la persona docente o persona que contrata el servicio; demostrando ética en cada una de las tareas que realiza.	**Competencias específicas** ▶ Realizar actividades de asistencia a la niñez, según necesidades básicas y cuidado personal, considerando las etapas del desarrollo y normativa vigente. ▶ Realizar actividades lúdicas y recreativas para la niñez, considerando el fomento de habilidades, necesidades y características de la población, etapas del desarrollo y normativa vigente. ▶ Realizar actividades de apoyo a la niñez en el proceso de aprendizaje, a partir de las etapas del desarrollo, protocolos establecidos y normativa vigente

Nombre del programa	Asistencia integral para la persona adulta mayor
Nivel de cualificación: Técnico 1	**Nivel de escolaridad requerido para el ingreso:** III Ciclo Educación General Básica
Campo Amplio: 09 Salud y Bienestar	**Campo Específico:** 092 Bienestar
Campo Detallado: 0921 Asistencia a adultos mayores y discapacitados	**Campo Profesión:** 47 Asistencia a adultos mayores y personas en situación de discapacidad
Los programas y certificaciones con los siguientes contenidos principales se clasifican aquí: ▶ Cuidado de personas adultas mayores. ▶ Cuidado no médico de personas adultas con discapacidad. ▶ Cuidado personal de personas adultas.	**Exclusiones**: El estudio de la atención de la salud de las personas mayores y con discapacidad se excluye de este campo detallado y se incluye en el campo detallado 0913 «Enfermería y partería».
Competencia general Asistir de forma integral a la persona adulta mayor en la realización de las actividades básicas, instrumentales y avanzadas de la vida diaria, así como en la implementación de acciones de prevención y atención ante accidentes y emergencias, según las necesidades, preferencias, procedimientos y protocolos técnicos, principios bioéticos, envejecimiento activo en cumplimiento de la normativa vigente, con orientación a la calidad, disposición para el trabajo en equipo asimismo, con comunicación asertiva y en respuesta a las indicaciones dadas por su superior inmediato.	**Competencias específicas** ▶ Aplicar principios asépticos durante la asistencia de la persona adulta mayor, según normas de bioseguridad, lineamientos internacionales y el ordenamiento jurídico vigente nacional. ▶ Ejecutar acciones para la prevención y la atención de accidentes y emergencias durante las actividades básicas, instrumentales y avanzadas de la persona adulta mayor, según su condición y necesidades, en cumplimiento de los principios bioéticos, autocuidado y el ordenamiento jurídico vigente. ▶ Aplicar procedimientos para la atención integral de la persona adulta mayor durante la realización de actividades básicas de la vida diaria, según su autonomía, necesidades, preferencias, por medio del cumplimiento de protocolos técnicos que incluyen los principios éticos bioéticos, el envejecimiento activo y el ordenamiento jurídico vigente. ▶ Aplicar procedimientos para la atención integral de la persona adulta mayor durante la realización de actividades avanzadas de la vida diaria, según su autonomía, necesidades, preferencias, por medio del cumplimiento de protocolos técnicos que incluyen los principios éticos, bioéticos, el envejecimiento activo y el ordenamiento jurídico vigente nacional.

Fuente: Elaboración propia a partir de los estándares de cualificación de Costa Rica, disponibles en https://www.cualificaciones.cr/.

4. Sostenibilidad

A partir de la experiencia en la formulación y ejecución de esta oferta de servicios, se han identificado aspectos relevantes para la vigencia de este tipo de servicios en el mercado laboral; a saber:

- La identificación de una demanda real y constante por parte del mercado laboral y de la sociedad civil en general. Justamente, la necesidad de personal formado para asistir a personas es lo que ha permitido que el proyecto del INA cumpla más de una década y que cada año se vincule con otras iniciativas que lo van consolidando.
- La formulación de políticas de Estado que respalden el proyecto mediante la inversión de recursos y la creación de marcos de coordinación institucional.
- El establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones rectoras y protagonistas en el tema, así como de las empresas que conforman el mercado laboral.

- El contar con un proceso sostenido de mejora continua sobre los servicios que se brindan.

5. Condiciones necesarias y limitaciones

De manera complementaria, se identifican las siguientes condiciones necesarias para emprender un proyecto similar.

- Identificar una necesidad real y evidente de contar con un tipo específico de recurso humano o bien que este requiera una competencia específica para desarrollar determinadas tareas en el contexto laboral.
- Contar con al menos una entidad educativa que tenga la plataforma necesaria para desarrollar el proyecto y los recursos para atender la demanda del mercado laboral.
- Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones del Estado y del mercado laboral que no solo respalden el proyecto, sino que también le den sostenibilidad frente a las circunstancias que se puedan presentar con el tiempo.
- Contar con un plan de mejora continua que tome en cuenta el criterio de los diferentes actores claves vinculados al tema central del proyecto.
- Realizar vigilancia estratégica del mercado y de entidades homólogas tanto locales como internacionales que contribuya con la ejecución de buenas prácticas como uno de los pilares esenciales del proyecto.
- Contar con un proceso de formación continua del recurso humano vinculado al proyecto.

Finalmente, a partir de las experiencias del INA en el diseño y entrega de servicios, se perciben las siguientes posibles limitaciones para el proyecto:

- La disponibilidad de tiempo del personal de las organizaciones prestatarias de los servicios asistenciales para participar en los procesos de formación y capacitación.
- La poca relevancia que las empresas que conforman el mercado laboral le otorgan al proceso formativo de su personal (muchas veces se esperan procesos formativos más expeditos y que no impliquen una elevación de los costos operativos).
- La falta de reconocimiento económico del recurso humano luego de egresar de un proceso formativo de esta naturaleza.
- La falta de una metodología para medir el impacto de la formación técnica del recurso humano en la calidad de los servicios asistenciales prestados.

6. Referencias para conocer más sobre la práctica

Banco Interamericano de Desarrollo. 2020. Panorama de envejecimiento y atención a la dependencia. *Resumen Costa Rica*. Disponible en https://publications.iadb.org/es/panorama-de-envejecimiento-y-atencion-la-dependencia-panorama-costa-rica.

——. 2020. *Servicios de apoyo al cuidado al domicilio: avances y desafíos para la atención de la dependencia en Costa Rica*. Nota Técnica N.° IDB-TN-2031. Disponible en https://publications.iadb.org/es/servicios-de-apoyo-al-cuidado-en-domicilio-avances-y-desafios-para-la-atencion-de-la-dependencia-en.

Centro Centroamericano de Población, Universidad de Costa Rica. 2020. *II Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica*. Disponible en https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/81562/DOCUMENTO%2011%20de%20agosto%202020.pdf.

Costa Rica, IMAS (Instituto Mixto de Ayuda Social). 2021. *Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia*. Disponible en https://www.imas.go.cr/es/general/politica-nacional-de-cuidados-2021-2031.

Costa Rica, Ley N° 7935. Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (25 de octubre de 1999). Disponible en http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43655&nValor3=95259&strTipM.

Costa Rica, Ley N° 9379. Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad (30 de agosto del 2016). Disponible en https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/promocionautonomiapersonal.pdf.

Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica. 2021. *Estándar de Cualificación: Asistencia integral para la persona adulta mayor*. Código 0921-17-01-1. Disponible en https://www.cualificaciones.cr/mnc/index.php/catalogo-nacional-de-cualificaciones/9-salud-y-bienestar/2-bienestar/1-asistencia-a-adultos-mayores-y-discapacitados/281-ec-0921-47-01-1-01-asistencia-integral-para-la-persona-adulta-mayor/file.

Segura Carmona, Rafael. 2022. «Envejecimiento poblacional: un logro en desarrollo humano con importantes retos». Programa Estado de la Nación. 30 de septiembre de 2022. Disponible en https://estadonacion.or.cr/envejecimiento-poblacional-un-logro-en-desarrollohumano-con-importantes-retos/.

El Salvador: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)

Auxiliar de cuidados de primera infancia [15]

15 La información de esta sección se extrae de un informe preparado por Jorge Alberto Echegoyén Yánez, coordinador de la Unidad de Planificación Estratégica, y Katerin Jeanneth Rivas Salazar, encargada institucional de género del INSAFORP, en el marco del proceso desarrollado por la OIT y OIT/CINTERFOR presentado en enero de 2023.

1. Antecedentes (motivación y propósito)

Contexto

En este momento, El Salvador no dispone de una política marco o ley específica que regule el trabajo de los cuidados. No obstante, cuenta con políticas y leyes vinculadas a esta actividad, tales como:

- Política Nacional de Educación y Desarrollo Integral para la Primera infancia.
- Política Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad.
- Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Además, a escala local, la Alcaldía Municipal de San Salvador (capital del país) cuenta con un Plan Municipal de Cuidados en la Ciudad de San Salvador, orientado al reconocimiento, por una parte, del cuidado como un trabajo productivo y generador de valor; y por otra, de la necesidad de reducir la carga de tareas domésticas y de cuidado usualmente no remuneradas y que, en su mayoría, asumen las mujeres. Asimismo, busca contribuir al cumplimiento del derecho de las personas que realizan labores de cuidado a cuidarse y ser cuidadas, y a mejorar sus condiciones educativas y laborales.

Contexto específico

En el año 2020 se aprueba la Política Nacional «Crecer Juntos» sobre desarrollo infantil temprano (Gobierno de la República de El Salvador 2020, 14).

> Crecer Juntos busca propiciar que nuestra niñez alcance su máximo potencial de desarrollo, abarcando desde su gestación hasta cumplir los 8 años, con atenciones de calidad en salud, nutrición, educación, aprendizaje, cuidados y protección, a través de estrategias, programas y acciones interinstitucionales e intersectoriales para impactar en los objetivos económicos y sociales a largo plazo, y que todos puedan gozar de oportunidades equitativas y, finalmente, tener una mejor calidad de vida.

En el marco de esta política, en el año 2021 se aprobó la Ley Nacer con cariño para un parto respetado y un cuidado cariñoso y sensible para el recién nacido (Decreto N.° 123), que comprende medidas de cuidado en la etapa preconcepcional, el embarazo, el puerperio y del recién nacido. Busca garantizar acompañamiento bajo los principios de supremacía de la dignidad humana y de interés superior de la niñez para tomar decisiones que propicien el desarrollo físico, moral y social de la primera infancia.

Además, el 24 de junio de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia (Decreto No. 431), la cual entra en vigencia el 1 de enero de 2023. La Ley establece (artículos 136-151) un nuevo régimen que obliga a los empleadores a proveer salas cuna a sus trabajadores (BLP Legal 2022):

- Todos los empleadores con 100 o más personas trabajadoras tienen la obligación de garantizar a estas el acceso a un Centro de Atención a Primera Infancia (CAPI).
- La cobertura abarca a los hijos e hijas de todas las personas trabajadoras desde la terminación de la licencia de maternidad hasta un día antes de cumplir los 4 años.
- Se establecen tres modalidades básicas para que los empleadores cumplan con su obligación: *a)* instalación directa de un CAPI, *b)* establecimiento común de un CAPI con otros empleadores o *c)* subcontratación de servicios independientes.
- Los horarios de atención de los CAPI solo abarcan obligatoriamente la jornada diurna de lunes a viernes.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá a cargo la supervisión del cumplimiento de la obligación.

En este contexto, el INSAFORP, como institución rectora de la formación profesional, asumió la responsabilidad de responder desde su quehacer a esta normativa aunando esfuerzos con otras instancias y creando el perfil de «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia». Este curso tiene una total de 218 horas de formación, que incluyen 60 horas de prácticas profesionales. El piloto del curso se puso en marcha en el año 2022.

El Salvador: Proceso seguido para ejecutar el piloto de formación en cuidados de primera infancia

Consultoría para diseñar el curso de formación

2021

Acciones articuladas con el Despacho de la Primera Dama para diseñar el curso de formación

Construcción participativa del estándar y del perfil docente

1. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)
2. Comité de Proyección Social El Salvador (CPSES)
3. International Rescue Committee (IRC)
4. Catholic Relief Services (CRS)
5. Kínder Mi Casita Montessori
6. Colegio Don Bosco
7. Kínder Waldorf
8. Whole Child International
9. Fundación Garrobo de El Salvador/TexOps
10. Fundación Hilda Rothschild
11. Glasswing International El Salvador
12. INSAFORP

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por el INSAFORP.

El objetivo del curso es orientar en la aplicación de técnicas y procedimientos que faciliten el desarrollo de los niños y niñas durante la primera infancia. El curso dota de los conocimientos necesarios sobre las etapas evolutivas del ser humano en general, enfatizando la formación en la primera infancia. Además, abarca temas relacionados con la manera de interactuar entre una persona adulta y un niño o niña, el desarrollo de rutinas y la identificación de situaciones que vulneran o ponen en riesgo la integridad del niño o niña en el hogar u otros lugares.

El programa comprende siete unidades de aprendizaje. A medida que se realizan las actividades, se efectúan evaluaciones para identificar el desarrollo de las competencias básicas que se deben aplicar durante la práctica profesional como personas cuidadoras.

Los requisitos de ingreso para las personas interesadas son los siguientes:

- Mayor de 18 años.
- Noveno grado finalizado.
- Someterse a una prueba psicológica y obtener un resultado favorable (se puede administrar una de las opciones: 16pf, Grieger o Machover).

Este curso se inserta en la oferta formativa del Programa Hábil Técnico Permanente del INSAFORP (en el que las personas interesadas pueden seleccionar e inscribirse en un curso y centro de formación en función de sus propias expectativas de inserción laboral) vigente desde el año 2022.

Cuadro 10. El Salvador: Características del módulo de «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia» del INSAFORP

Perfil	Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia
Familia Formativa **Categoría Formativa** **Sub Categoría Formativa**	Servicios Personales Servicios Personales Servicios de Cuidado Personal
Perfil de la persona formadora	▶ Grado universitario en Educación temprana, educación preescolar o educación infantil, salud materno Infantil, Licenciatura en Educación, de preferencia con especialidad en Primera Infancia, Educación Parvularia o similares. ▶ Experiencia laboral comprobable en atención y cuido de primera infancia de 1 año como mínimo.
Competencia general	Aplicar técnicas que estimulen el desarrollo biopsicomotor, cognitivo y socio afectivo de niñas y niños favoreciendo la estimulación temprana y el desarrollo integral a través de ambientes lúdicos, considerando los estadios de desarrollo.

Unidades de aprendizaje

Unidad	Título	Horas
1	La Primera Infancia, el desarrollo holístico y la atención Integral	30
2	Las Interacciones positivas y el bienestar	20
3	Bienestar, salud y nutrición *	20
4	Cultivo del desarrollo holístico	24
5	Bienestar familiar y protección social	20
6	Prácticas pedagógicas y logísticas	24
7	Observación, documentación y evaluación	20
	Total	158
	Práctica profesional	60
	Total	**218**

* La Unidad de aprendizaje 3 incluye temas relacionados a RCP y primeros auxilios, que deben ser impartidos por un profesional con reconocimiento (diploma, certificación u otro) emitido por instituciones como Cruz Roja, Cruz Verde, Dirección General del Cuerpo de Bomberos, Dirección General de Protección Civil u otra institución autorizada para impartir este tipo de formación.

Fuente: INSAFORP.

2. Proceso

Para elaborar el perfil y la guía metodológica de este curso, trabajaron con el INSAFORP las siguientes instancias:

- International Rescue Committee (IRC)
- Kínder Mi Casita Montessori
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia (ISNA)
- Comité de Proyección Social de El Salvador (CPSES)
- Whole Child International
- Catholic Relief Services (CRS)
- Fundación Garrobo de El Salvador/TexOps
- Fundación Hilda Rothschild
- Kínder Waldorf
- Colegio Don Bosco
- Glasswing International El Salvador

3. Logros en materia de formación y certificación

El INSAFORP dispone de un estándar con el descriptor del curso, además de un perfil ocupacional de las personas que pueden facilitarlo, incluidas funciones y tareas.

Las prácticas laborales del curso, en la modalidad de prueba piloto, se realizaron en los siguientes centros educativos:

- Kínder Small Wonders
- Kínder y Guardería Capullo
- Kínder y Guardería Little Ones
- Colegio Católico Carolina Haydeé Quiroz
- Kínder Mundo Mágico Infantil
- Kínder Gymkids
- Kínder y Day Care Cucú Cucú
- Colegio John Dewey School

En 2022 egresaron las primeras dos promociones del pilotaje del curso: una, del centro de formación profesional Comité de Proyección Social El Salvador (20 personas) y otra, del centro de formación profesional Fundación ITEXAL (19 personas). Para impartir el curso, ambos centros de formación profesional fueron acreditados por el INSAFORP. El propio INSAFORP facilita el listado de participantes y los centros acreditados se encargan de la formación para adquirir las competencias generales y específicas requeridas para realizar las prácticas profesionales.

4. Sostenibilidad

La Gerencia de Investigación y Desarrollo del INSAFORP aplicó encuestas y entrevistas a las personas participantes y a referentes de los centros educativos en que se realizaron las prácticas laborales. Con esta primera evaluación se realizó un ajuste a las horas del módulo (pasaron de 204 horas a 218 horas de práctica) y se fortalecieron contenidos en necesidades educativas especiales, accidentes en primera infancia y actividades para la salud y nutrición.

5. Condiciones necesarias

Es fundamental establecer convenios con centros educativos aptos para realizar la práctica laboral necesaria para el desarrollo de las competencias.

En la evaluación realizada en el plan piloto, destaca que todos los centros educativos participantes tienen interés en seguir participando en las prácticas y que recomendarían a otras instituciones unirse a la iniciativa.

6. Referencias para conocer más sobre la práctica

INSAFORP. 2019. «Diseño del perfil de competencias y la especificación del curso: auxiliar de cuidados y desarrollo integral en la primera infancia». 11 de abril de 2019. https://www.insaforp.org.sv/index.php/comunicacion-institucional/noticias-menu/812-diseno-del-perfil-de-competencias-y-la-especificacion-del-curso-auxiliar-de-cuidados-y-desarrollo-integral-en-la-primera-infancia.

México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS)

Formación y certificación de los cuidados en México: Visión general [16]

16 Este apartado se elabora tomando como base los insumos brindados por David Alejandro Domínguez Linares, jefe de Departamento de Promoción de Programas de Fomento a la Productividad, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México, durante la presentación realizada el 9 de noviembre de 2022 como parte del proceso facilitado por OIT/CINTERFOR. Además, se obtiene información complementaria sobre la generación de estándares, la prestación de servicios y la cantidad de personas certificadas gracias a la colaboración del CONOCER de México, a través de José Guillermo Caballero Sagredo, director de Acreditación y Certificación.

1. Antecedentes

Contexto: Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS)

La Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) es un ejercicio estadístico del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para generar información muestral sobre las necesidades de cuidado en los hogares y la participación en ello de los integrantes y no integrantes del hogar, y así determinar si existe una sobrecarga de trabajo en las mujeres y si ello representa una barrera para su inserción laboral o su inserción en condiciones precarias.

La población objetivo del estudio son mujeres de entre los 14 y 70 años, y como población complementaria se agregó a todas las personas integrantes del hogar. Con respecto a la cobertura geográfica, se alcanzaron áreas urbanas: Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, por ser las más grandes. El diseño de la muestra es probabilístico; en consecuencia, los resultados obtenidos se generalizan a toda la población. La encuesta se realizó en 2012.

Como marco de trabajo, se definió el cuidado como aquellas actividades que realizan las personas —generalmente adultas, pero no necesariamente— para satisfacer algunas de las necesidades de otras personas de su hogar o de otros hogares (menores de 15 años, personas con limitaciones permanentes o enfermas temporales): bañar, vestir, preparar alimentos o apoyo en dar de comer, llevar o acompañar a distintos lugares, administrar medicamentos y hacer compañía, entre otros. Se considera, además, que las necesidades de cuidado difieren en tipo e intensidad, según la edad, características de salud y condición de discapacidad que presenten las personas que reciben los cuidados.

Entre los resultados de la encuesta destacan los siguientes:

- En el 52 por ciento de los hogares mexicanos de áreas urbanas se encontró al menos un integrante con necesidad de cuidado.
- En el 45 por ciento del total de hogares de áreas urbanas viven niñas y niños menores de 15 años.
- En el 7,9 por ciento de los hogares alguno de los integrantes requirió cuidados de manera temporal por condiciones de enfermedad o accidente.
- En el 5,2 por ciento de los hogares de áreas urbanas viven personas con algún tipo de discapacidad física o mental que les impide valerse por sí mismas y por lo que requieren de cuidados permanentes.

Este acercamiento permitió conocer claramente que las mujeres, participen o no en actividades económicas, realizan la gran mayoría de las tareas de cuidado en los hogares (México, Instituto Nacional de las Mujeres 2013, 10):

> ... cerca de tres cuartas partes de las personas que proporcionan cuidado al interior de los hogares son mujeres. La presencia femenina es sobre todo visible en el cuidado de niñas y niños menores de 5 años, como reflejo de su asignación del cuidado y crianza de las hijas e hijos. La menor diferencia por sexo se observa entre quienes cuidan de personas enfermas/os temporales, quizás por tratarse de una necesidad eventual a diferencia de las otras categorías que implican una participación permanente.

Así, esta encuesta hizo evidente «la necesidad de considerar las condiciones del mercado laboral y el papel del Estado en la provisión de servicios de cuidado y de un marco legal y de derechos humanos que legitime 'el derecho a cuidar y ser cuidados' con corresponsabilidad social» (Instituto Nacional de las Mujeres 2013, 23); además de pensar en medidas para la obligatoriedad de extender licencias de paternidad y maternidad, ampliar los servicios de guarderías, estancias infantiles y escuelas, reorganizar los horarios y jornadas de trabajo para el mercado y ofrecer opciones laborales como el trabajo a distancia o proponer incentivos a cuidadoras y cuidadores, entre otras.

Marco normativo

Una de las atribuciones de la STPS es promover en los sectores público, social y privado la incorporación de los trabajadores a los diversos regímenes y sistemas de seguridad social, así como apoyar la formalización del empleo. Asimismo, promover que la relación laboral de las personas trabajadoras domésticas se enmarque en el trabajo decente, de acuerdo con el marco normativo que se describe a continuación.

La Ley Federal del Trabajo [17] regula el trabajo de las personas trabajadoras del hogar en el Título sexto del Capítulo XIII. Específicamente, en el artículo 331 define como persona trabajadora del hogar a «... aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la Ley». Además, establece en su artículo 331 Ter que «el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos».

Dado que el trabajo del hogar lo realiza un sector de la población en condiciones de vulnerabilidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está enfocado avanzar para poner en marcha un régimen especial que garantice su acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores. Sobre esta base, de acuerdo con la Ley del Seguro Social en su artículo 12 fracción IV, las personas trabajadoras del hogar son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

2. Proceso

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es una entidad paraestatal adscrita a la Secretaría de Educación Pública, conformado de manera tripartita por representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Su objetivo es reconocer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas, adquiridas en el trabajo o a lo largo de su vida, con certificaciones nacionales y oficiales. Además, busca mejorar la alineación de la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivos, educativo, social y de gobierno del país.

El CONOCER evalúa y certifica competencias mediante una red de prestadores de servicios conformada por organizaciones del sector empresarial, laboral, gubernamental y educativo, tanto público como privado. De manera que es responsable de dar credibilidad y certidumbre a estos procesos.

Para desarrollar Estándares de Competencia Laboral que respondan a las necesidades del mercado, el CONOCER impulsa la instalación de Comités de Gestión por Competencias conformados por líderes de los ámbitos empresarial, laboral, educativo, social y de gobierno para asegurar un alto nivel de interlocución y un diálogo permanente. El resultado de su trabajo puede consultarse en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC), que es un catálogo en que se encuentran todos los Estándares de Competencia que describen resultados, conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para realizar una actividad en el ámbito laboral, social, de gobierno o educativo, y es el referente para evaluar las competencias y obtener un certificado que lo respalde, sin necesidad de estudios previos.

En este momento se identifican ocho estándares asociados a servicios asistencia social, orientados a profesionalizar las actividades de cuidados. Estos se ubican en los niveles 2 y 3 en el Sistema Nacional de Competencias y han sido trabajados con los Comités de Gestión por Competencias de Asistencia Social, Geriatría y del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (véase el cuadro 11).

17 De acuerdo con la Reforma Laboral del 2 de julio de 2019.

Cuadro 11. México: Estándares asociados a la profesionalización de los cuidados

Comité de Gestión por Competencias: Asistencia Social	
Nombre del estándar	**Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia social**
Código - EC0334	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción general	Orientado a personas que deban contar con conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para desempeñarse como cocineros, cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos; cuyas competencias incluyen preparar alimentos aplicando prácticas de higiene, considerando los grupos de alimentos y las características de la población sujeta de asistencia social que se atiende.
Elementos de competencia	1. Aplicar prácticas de higiene antes, durante y al finalizar la preparación de alimentos. 2. Preparar los alimentos de las personas sujetas a asistencia social
Nombre del estándar	**Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio**
Código EC0669	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5222 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares
Descripción general	Expresa las funciones que una persona deberá demostrar para ser considerado competente en el cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio, relacionadas con el diseño del programa de asistencia y cuidado básico de la persona adulta mayor, apoyo en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria y el apoyo en el cuidado de la salud de la persona adulta mayor en domicilio.
Elementos de competencia	1. Programar actividades de asistencia y cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio. 2. Apoyar en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria de la persona adulta mayor en domicilio. 3. Apoyar en el cuidado de la salud de la persona adulta mayor en domicilio.
Nombre del estándar	**Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal**
Código EC0665	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción general	Describe el desempeño del cuidador que asiste a personas adultas mayores, con dependencia leve a severa, en el baño, aseo y arreglo personal, uso del sanitario o cambio de calzón de tela o desechable, ingesta de alimentos, administración de medicamentos, traslados de un lugar a otro, cambios de postura, así como en la realización de actividades físicas y apoyo de rehabilitación y estimulación cognoscitiva.
Elementos de competencia	1. Asistir a personas adultas mayores, con dependencia leve, en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. 2. Apoyar a personas adultas mayores, con dependencia leve, en la realización de actividades físicas, de rehabilitación y estimulación cognoscitiva. 3. Asistir a personas adultas mayores, con dependencia severa, en las actividades básicas de la vida diaria. 4. Asistir a personas adultas mayores, con dependencia severa, en la realización de actividades de rehabilitación y estimulación cognoscitiva.

Nombre del estándar	**Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social**
Código EC0963	**Nivel 3**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción general	Describe el desempeño de las personas que se dedican al cuidado de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad, cuyas funciones van desde la atención de las actividades de la vida diaria: alimentación, apoyo en el cuidado de su vestimenta, higiene y traslado; así como atención y participación en las actividades de desarrollo de acuerdo a su funcionalidad, que se programen dentro de Establecimientos de Asistencia Social.
Elementos de competencia	1. Verificar la bitácora de la atención y la hoja de cuidado de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social. 2. Atender las actividades de la vida diaria de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad. 3. Atender las actividades de desarrollo de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad. 4. Realizar el cierre del turno de la atención de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social.
Nombre del estándar	**Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil**
Código EC0435	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción general	Describe el desempeño de las personas que 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, describe el desempeño 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.
Elementos de competencia	1. Atender niñas y niños lactantes, maternales y preescolares en Centros de Atención Infantil. 2. Desarrollar integralmente a las niñas y los niños lactantes y maternales en Centros de 3. Atención Infantil.
Nombre del estándar	**Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social**
Código EC0934	**Nivel 3**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción general	Describe el desempeño de las personas que se dedican al cuidado de las Niñas, Niños y Adolescentes, cuyas funciones van desde la atención de las actividades diarias, la alimentación, la higiene, apoyo en el cuidado de su vestimenta, atención y participación en las actividades de desarrollo social, que se programen dentro de establecimientos de asistencia social. Se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Elementos de competencia	1. Verificar la bitácora del turno de la atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social. 2. Atender las actividades de la vida diaria de las Niñas, Niños y Adolescentes. 3. Atender las actividades de desarrollo de las Niñas, Niños y Adolescentes. 4. Realizar el cierre del turno de la atención de las Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social.
Comité de Gestión por Competencias: Geriatría	
Nombre del estándar	**Brindar apoyo de orientación a cuidadores informales de personas mayores**
Código EC1209	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos 5222 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares
Descripción general	Servir como referente para la evaluación y certificación de las 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 a 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; asimismo, podrá ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y formación basados en Estándares de Competencia (EC)
Elementos de competencia	1. Identificar factores de riesgo en el cuidador informal de personas mayores. 2. Proporcionar al cuidador informal recomendaciones de autocuidado.
Comité de Gestión por Competencias: Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	
Nombre del estándar	**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**
Código EC0886	**Nivel 2**
Clasificación (SINCO)	Grupo unitario 5221 Cuidadora de niños en un albergue
Descripción general	Describe el desempeño de las personas que atienden y cuidan a niñas y niños de 4 a 12 años inscritos en el sistema escolarizado, considerando la recepción y entrega de los niños, el traslado del Centro de Bienestar/Atención Infantil con horario extendido a sus centros escolares y viceversa, la preparación de las áreas donde se llevarán a cabo las actividades, atendiendo/asistiendo a las niñas y los niños en higiene, arreglo personal, alimentación y sueño/descanso
Elementos de competencia	1. Recibir y entregar a niñas y niños en Centros de Bienestar/Atención Infantil 2. Trasladar a las niñas y niños del Centro de Bienestar/Atención Infantil a sus centros escolares y viceversa 3. Atender las necesidades básicas de niñas y niños en Centros de Bienestar/Atención Infantil 4. Apoyar el desarrollo de actividades lúdicas, recreativas y realización de tareas escolares de las niñas y niños en Centros de Bienestar/Atención Infantil

Fuente: Elaboración propia a partir de estándares disponibles en http://conocer.gob.mx:6060/conocer/#/renec.

Como se observa en el cuadro anterior, el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), para análisis estadístico, trabaja con los siguientes perfiles ocupacionales relacionados con actividades de cuidados.

Cuadro 12. México: Perfiles ocupacionales relacionados con actividades de cuidados en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Clave	**5221**
Título	Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Descripción	Los trabajadores clasificados en este grupo unitario realizan labores de cuidado a personas en instituciones como hospitales, asilos, estancias infantiles, guarderías, casas hogar, centros de rehabilitación, etc.
Clave	**5222**
Título	Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares
Descripción	Los trabajadores clasificados en este grupo unitario se dedican al cuidado y acompañamiento de ancianos, niños o enfermos en casas particulares a cambio de una remuneración económica o pago.

Fuente: SINCO, 2019.

3. Logros en materia de formación y certificación

A través de los prestadores de servicios que han tenido acreditados estos estándares, entre los años 2008 y 2023 se han certificado cerca de 127 000 personas; la gran mayoría, en el estándar de «Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil». Sin embargo, es importante señalar que a partir del año 2017 se nota un aumento en las personas certificadas en estándares asociados al cuidado de personas adultas mayores (véase el cuadro 13).

Además, a través de las sedes y redes que integran y operan el Sistema Nacional de Competencias, se están promoviendo procesos de capacitación, evaluación y certificación de las competencias de las personas servidoras públicas en materia de asistencia social. Específicamente, a finales del año 2022, el CONOCER y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia han reconocido el trabajo de 12 Sistemas Estatales para el Desarrollo Integral de la Familia para fortalecer las competencias de quienes trabajan con los grupos de atención prioritaria.

4. Sostenibilidad

Si bien este es un ámbito en el que el CONOCER lleva trabajando varios años, es importante mantenerlo en la agenda institucional y, en la medida de lo posible, vincularlo a distintas políticas de carácter nacional.

En el primer sentido, se debe mencionar que se ha incluido dentro del Programa Institucional 2021-2024 del CONOCER, en la estrategia prioritaria 3.4 (Impulsar el desarrollo de estándares de competencia, así como la certificación en sectores estratégicos a fin de continuar con una oferta vanguardista) se inserta la acción puntual 3.4.3: Impulsar la certificación de las personas cuidadoras, maestras y maestros en los centros educativos y de cuidado infantil (México, Diario Oficial de la Federación 2021).

En la segunda línea, ha de subrayarse el alcance que puede tener la certificación de competencias a través de la red de prestadores de servicios del CONOCER. De ahí la importancia de sacar el más provecho de esta estructura para aumentar la calidad de los servicios y de las condiciones de las personas trabajadoras.

5. Referencias para conocer más sobre la práctica

CONOCER. Registro Nacional de Estándares de Competencia. Disponible en http://conocer.gob.mx:6060/conocer/#/renec.

Cuadro 13. México: Certificaciones emitidas por prestadores de servicios acreditados por el CONOCER, 2008-2023

Código y nombre del EC	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total
EC0435 Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil	901	13 476	7 063	6 688	3 507	3 639	6 813	2 192	13 694	14 175	18 265	11 357	6 681	6 197	10 077	326	125 051
EC0665 Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal	-	-	-	-	-	8	1	-	-	68	22	41	2	14	56	-	212
EC0669 Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio	-	-	-	-	-	-	-	-	5	18	68	62	21	355	292	9	830
EC0886 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	488	115	176	76	28	-	889
Total general	901	13 476	7 063	6 688	3 507	3 647	6 814	2 192	13 699	14 267	18 843	11 575	6 880	6 642	10 453	335	126 982

Fuente: CONOCER.

Uruguay: Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)

La formación y certificación en el Sistema Nacional de Cuidados [18]

18 Esta sección se elabora gracias a los aportes realizados por Virginia Barrera, técnica asesora de Proyectos, Formación Profesional del INEFOP de Uruguay durante la tercera sesión del proceso organizado por OIT/CINTERFOR (9 de noviembre de 2022).

1. Antecedentes

En Uruguay, el cuidado es tanto un derecho como una función social garantizada por la Ley N° 19.353 de 2015, cuyo objeto es:

> ... la promoción del desarrollo de la autonomía de las personas en situación de dependencia, su atención y asistencia, mediante la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), como conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado. (Artículo 2)

La política de cuidados está dirigida tanto a quienes prestan como a quienes reciben los servicios de cuidados. Parte del reconocimiento de los cuidados como un ámbito de trabajo feminizado que, si bien se relacionan con las tareas domésticas, tienen diferencias importantes. Estas tareas pueden ser remuneradas o no remuneradas y aunque suelen resolverse y acordarse en el ámbito familiar, son una actividad económica y, por tanto, aportan al PIB, así que pueden ser sustituidas por el mercado.

Los objetivos específicos del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) [19] son:

- Reconocer, reducir y redistribuir los cuidados.
- Valorizar y profesionalizar el trabajo de cuidados.
- Ampliar la oferta de servicios de cuidados.
- Promover la corresponsabilidad de género y social de los cuidados entre Estado, sociedad, mercado y familia.

Para lograrlo, el Sistema Nacional de Cuidados apunta a ser una política universal, que gradualmente permita el acceso a cuidados de calidad, sin importar la condición, ingresos o lugar de residencia. Para la puesta en marcha del Sistema se establece una estructura basada en tres instancias:

- La Junta Nacional de Cuidados
- La Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad
- El Comité Consultivo de Cuidados

La **Junta Nacional de Cuidados** tiene por objetivo conducir estratégicamente el Sistema, y está integrada por representantes de las siguientes instituciones:

- Ministerio de Desarrollo Social (responsable de la coordinación)
- Administración Nacional de Educación Pública
- Banco de Previsión Social
- Congreso de Intendentes
- Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Educación y Cultura
- Ministerio de Salud Pública
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto

El **Comité Consultivo de Cuidados** es un órgano conformado por representantes de las organizaciones sociales, los trabajadores, la academia y los prestadores privados de servicios de cuidados. Es de carácter honorario y tiene por cometido asesorar a la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad, sobre las mejores prácticas conducentes al cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias correspondientes al SNC.

La **Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad** funciona en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) y es la encargada de ejecutar las acciones que la Junta determina. Se organiza en dos áreas: la Dirección de Cuidados y la Dirección de Discapacidad. En la primera se enmarca el actuar del INEFOP, ya que la política está dirigida a las personas que necesitan cuidados y a las personas que los prestan. Para lograr el encuentro entre esta oferta y demanda, se confor-

19 Si bien en la Ley N° 19.353 se denomina Sistema Nacional Integrado de Cuidados, menciones institucionales posteriores se refieren a él como «Sistema Nacional de Cuidados» o «Sistema de Cuidados». A fin de homogeneizar las referencias, en este documento se empleará el término «Sistema Nacional de Cuidados» en todos los casos.

ma un listado de familias que requieren cuidados y se hace una valoración del nivel de dependencia y, por otro lado, se trabaja en la formación de las personas que prestan los servicios de cuidados, quienes deben llevar el Curso Básico de Atención a la Dependencia.

Cuadro 14. Uruguay: Principales competencias de las entidades de la estructura institucional del Sistema Nacional de Cuidados

Junta Nacional de Cuidados (artículo 13)	Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad (artículo 17)	Comité Consultivo de Cuidados (artículo 18)
▶ Proponer al Poder Ejecutivo los objetivos, políticas y estrategias concernientes al Sistema Nacional de Cuidados. ▶ Definir los lineamientos estratégicos y prioridades del Sistema Nacional de Cuidados. ▶ Asesorar y someter a consideración del Poder Ejecutivo el Plan Nacional de Cuidados que formule la Secretaría Nacional de Cuidados. ▶ Asesorar al Poder Ejecutivo respecto a la propuesta sobre el presupuesto del Plan Nacional de Cuidados que formule la Secretaría Nacional de Cuidados. ▶ Velar por la transparencia del Sistema Nacional de Cuidados y el acceso público a información de calidad. ▶ Asesorar y someter a consideración del Poder Ejecutivo para su presentación ante la Asamblea General del Poder Legislativo, el informe anual del Plan Nacional de Cuidados que formule la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad. ▶ Elaborar el proyecto de su reglamento interno de funcionamiento.	**En materia de Cuidados:** ▶ Formular el Plan Nacional de Cuidados. ▶ Implementar y supervisar los programas, instrumentos y actividades que se deriven del Plan Nacional de Cuidados, asegurando la coordinación y articulación interinstitucional, optimizando el aprovechamiento de los recursos disponibles. ▶ Coordinar los procesos de diseño y formulación de las asignaciones presupuestales del Sistema Nacional de Cuidados. ▶ Asegurar la transparencia y acceso público a la información en todo lo relativo al Sistema Nacional de Cuidados. ▶ Formular el informe anual de lo actuado por el Sistema Nacional de Cuidados y someterlo a consideración de la Junta Nacional de Cuidados. ▶ Asesorar a la Junta Nacional de Cuidados. ▶ Organizar, dirigir, supervisar y llevar el Registro Nacional de Cuidados.	Asesorar a la Secretaría Nacional de Cuidados, sobre las mejores prácticas conducentes al cumplimiento de los objetivos, políticas y estrategias correspondientes al Sistema Nacional de Cuidados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley N° 19.353 de creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), disponible en https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19353-2015.

Profesionalización de los cuidados

Mediante el Decreto Ejecutivo 117-016, de abril de 2016, se establece el Servicio de Asistentes Personales para cuidados de larga duración para personas en situación de dependencia. En el artículo cuarto se establece que el servicio «se compone de la habilitación, el registro, la formación, la supervisión y/o el otorgamiento de un subsidio» (Gobierno de Uruguay 2016).

Puede ser usuaria del servicio toda persona en situación de dependencia severa, de cualquier edad, ciudadana natural, legal o con diez años o más de residencia en el país, que resida en su domicilio particular dentro del territorio nacional y

seleccione un asistente personal habilitado. Para determinar si la persona se encuentra en situación de dependencia severa, se utiliza el Baremo de Dependencia aplicado por el Ministerio de Desarrollo Social (artículos 5 y 6).

La persona usuaria podrá acceder a un subsidio económico total o parcial destinado de forma exclusiva a la contratación de 80 horas mensuales de un Servicio de Asistente Personal brindado por una persona física o jurídica habilitada por la Secretaría Nacional de Cuidados (artículo 24). Con este servicio se pretende garantizar la asistencia para desarrollar las actividades de la vida diaria que promuevan la autonomía de las personas en situación de dependencia con un apoyo económico destinado a familias de los quintiles más bajos de ingreso.

Asistente personal es aquella persona habilitada a tales efectos por la Secretaría Nacional de Cuidados, cumpliendo los siguientes criterios:

- Ser mayor de edad.
- Tener documento uruguayo.
- Contar con certificado del Curso Básico de Atención a la Dependencia (152 horas, que incluye las 12 horas de práctica en un centro) emitido por instituciones privadas habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura, y por las instituciones integrantes del Sistema Nacional de Educación Pública, e impartido a través del INEFOP por varias entidades privadas y por la Universidad del Trabajo de Uruguay. INEFOP brinda becas totales, financia horas docentes de acompañamiento individual con carácter extracurricular y provee apoyo económico para viáticos (para acceso al curso y permanencia).
- Poseer certificado de antecedentes judiciales dirigido a BPS.
- Carné de Salud vigente.
- No tener otro ingreso por concepto «función pública».
- No tener relación de parentesco con la persona beneficiaria.

A partir del año 2018, el Curso Básico de Atención a la Dependencia pasó a ser obligatorio para toda persona que pretenda ofrecer servicios de cuidado, y otorga una habilitación parcial o total [20].

2. Proceso

El Plan Nacional de Cuidados 2021-2025, en lo que se refiere al ámbito formativo, se plantea la continuidad de las tres líneas de trabajo existentes: formación profesional, validación de saberes y certificación de competencias laborales. Además, la nueva realidad ha operado como catalizadora en el avance de nuevas modalidades de formación, permitiendo la formación semipresencial en algunos casos.

Curso Básico de Atención a la Dependencia

El Diseño Curricular Específico de Cuidados (90 horas), enmarcado en el modelo de atención sociosanitario, se trata de un diseño modular que integra el proceso de formación con el trabajo. En sus cuatro módulos desarrolla las competencias necesarias para desarrollar el rol tanto a domicilio como residencial (véase el cuadro 15).

20 La habilitación parcial es una medida de tipo provisional hasta que completen el curso obligatorio. Esto se debe a que se avanzó más rápido en las postulaciones y la conformación de binomios de cuidado que en la formación.

Cuadro 15. Uruguay: Principales características del programa de Atención a la Dependencia

Nombre del programa	Formación en cuidados Atención a la dependencia
Perfil de ingreso	Dirigido a personas mayores de 18 años con primaria completa, con o sin experiencia laboral en la ocupación y formación previa.
Perfil de egreso	Una vez culminados todos los módulos formativos, las personas que cuidan estarán capacitadas para desarrollar la asistencia personal y el cuidado de la persona en situación de dependencia, tanto en las actividades básicas, instrumentales, como avanzadas de la vida diaria, promoviendo su autonomía e intereses, brindando especial atención desde una perspectiva de salud integral, derechos humanos y género.
Módulos / Duración	▶ Abordaje de la dimensión del cuidado de personas en situación de dependencia desde una concepción integral con enfoque de DDHH y perspectiva de género (15 horas) ▶ El rol de las personas que cuidan: tareas y cometidos (54 horas) ▶ La ocupación del tiempo libre y el ocio de las personas en situación de dependencia (15 horas) ▶ Derechos, deberes y obligaciones de las personas que cuidan y empleadores (6 horas) Total: 90 horas
Perfiles docentes	▶ Licenciado/a en Enfermería ▶ Técnico o profesional del área social ▶ Profesor/a de Educación Física ▶ Recreador/a ▶ Licenciado/a en relaciones laborales o Abogado/a laboralista

Fuente: INEFOP.

El curso incluye un módulo de «nivelación» (de 20 horas) cuyo objetivo es fortalecer los conocimientos básicos de cálculo, lectoescritura y comprensión, tomando en consideración el perfil de las y los trabajadores del cuidado: la mayoría son mujeres que no han finalizado ciclos educativos formales.

A esto se suma además el diseño «Proyecto Ocupacional» (de 30 horas), que pretende trabajar sobre las principales características y desafíos de las tareas de cuidados. Busca contribuir a la construcción del proyecto laboral, teniendo presente aspectos de la empleabilidad e integrando las particularidades de las personas, condicionamientos y atributos derivados de su género, clase, etnia, edad, identidad laboral, inserción urbana o rural, entre otras, y las particularidades de su entorno familiar.

Finalmente, el diseño «Prácticas Formativas» (de 12 horas) es el espacio orientado a que la persona que cuida pueda consolidar y ampliar en diferentes ámbitos laborales los conocimientos adquiridos en el curso.

Proceso de validación de saberes

Este proceso reconoce la trayectoria de las personas ya formadas en cuidados en el ámbito laboral: obtienen la habilitación para la continuidad del ejercicio de su rol. El organismo estatal con las competencias para dicho proceso es el Ministerio de Educación y Cultura. El Decreto N° 282/019 de 23 de setiembre de 2019 (que modifica el Decreto N° 130/016) establece la creación de la Comisión de Validación de Capacitación y/o Formación en Cuidados: «Créase en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura la Comisión de Validación de Capacitación y/o Formación en Cuidados la que estará integrada por cinco miembros y sus respectivos suplentes, los que serán designados por el Ministerio de Educación y Cultura, dos de los

miembros a propuesta del referido Ministerio, uno a propuesta de la Administración Nacional de Educación Pública, uno a propuesta del Ministerio de Desarrollo Social y uno a propuesta del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional» (artículo 30).

Proceso de certificación de competencias laborales

Este proceso está orientado a aquellas personas que trabajan en el sector de los cuidados y que, por su experiencia laboral, han adquirido las competencias necesarias para desarrollar la tarea.

El proceso se realiza a través de Uruguay Certifica, que es una política pública interinstitucional que permite a trabajadoras y trabajadores certificar sus competencias, es decir, reconocer y validar su experiencia laboral. Con el Decreto N° 340/18, de octubre del 2018 se crea para este propósito la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional, integrada por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad (DINAE-MTSS), que la preside, el Consejo de Educación Técnico Profesional-Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU), el INEFOP, las Cámaras empresariales (Cámara de Industrias y Cámara de Comercio) y el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

La certificación consiste en el reconocimiento público y formal de las capacidades laborales, así como de los conocimientos, habilidades y actitudes de trabajadoras y trabajadores; evalúa las competencias tomando en cuenta perfiles ocupacionales elaborados por personas expertas en cada sector [21].

La certificación es un instrumento de reconocimiento de capacidades y competencias que puede facilitar la mejora de las condiciones laborales, reducir las asimetrías de información (ya que garantiza que la persona trabajadora cumple con las condiciones que el mercado exige), facilitar el desarrollo de las personas en un determinado sector o ámbito ocupacional y orientar las decisiones de política pública para mejorar los servicios públicos de empleo y formación profesional. Los beneficios alcanzan no solo para estas personas, sino también a las empresas y la sociedad en su conjunto.

La certificación se realiza siguiendo las siguientes etapas:

- **Asesoramiento.** La persona expresa su interés de iniciar la certificación de sus competencias, se inscribe y luego recibe información al respecto por parte del Centro Público de Empleo (CEPE).
- **Evaluación**. Esta etapa está a cargo de evaluadores que recopilan la información y evidencias para demostrar las competencias laborales de cada postulante.
- **Plan de desarrollo.** Si lo requiere, la persona deberá realizar cursos complementarios de formación para adquirir las competencias necesarias para completar el perfil.
- **Validación y cierre.** Una vez culminado el proceso, recibe un Certificado de Competencias Profesionales.

Las solicitudes de certificación llegan a través de los consejos de salarios, los comités sectoriales, las empresas y otros ámbitos bipartitos o tripartitos de negociación. Desde Uruguay Certifica, como comisión interinstitucional, se aprueba el inicio de un proyecto de certificación de competencias. Posteriormente, se elabora un perfil ocupacional validado por el sector de referencia. Por último, un equipo de evaluadoras y evaluadores formados en competencias ocupacionales lleva adelante el proceso de recoger evidencias del desempeño de las personas trabajadoras con el fin de demostrar que son competentes en su perfil.

Si la persona trabajadora logra demostrar sus competencias recibirá un certificado emitido por Uruguay Certifica, con el aval de las instituciones que integran este ámbito. Si no logra demostrar sus competencias, puede ser derivado a una capacitación y, una vez culminada, puede ser reevaluado para obtener su certificado. Para las Personas que cuidan, quien recibe las demandas de certificación es la Secretaría Nacional de Cuidados, del Ministerio de Desarrollo Social, quien deriva las postulaciones a INEFOP.

21 Un perfil ocupacional es un estándar o norma enfocado en las competencias que se construye con expertos del sector.

Cuadro 16. Uruguay: Perfil ocupacional para la certificación de competencias en «Personas que cuidan: Atención a la Dependencia»

Datos generales de la ocupación	Personas que cuidan: Atención a la Dependencia
Área de competencia	Servicios sociosanitarios de cuidados
Sub-área de competencia	Institucional / a domicilio
Áreas ocupacionales	Centros de cuidados permanentes y/o transitorios, servicios de cuidados a domicilios y servicios para personas en situación de dependencia.
Competencia general	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.
Unidades de competencia	▶ Unidad 1: Identificar y organizar los recursos existentes en el ámbito de trabajo, optimizando la calidad del servicio a brindar, teniendo en cuenta el grado de dependencia de las personas, el contexto laboral y la normativa vigente. ▶ Unidad 2: Promover, impulsar y acompañar las funciones básicas e instrumentales de la persona de acuerdo al grado de dependencia y al plan de trabajo individual acordado. ▶ Unidad 3: Fomentar y apoyar las actividades avanzadas de la vida diaria de las personas, permitiéndole una adecuada interacción y garantizando su identidad e integración social teniendo en cuenta el grado de dependencia y al plan de trabajo individual acordado. ▶ Unidad 4: Conocer la normativa vigente en cuanto a funcionamiento, criterios de habilitación, normas de seguridad, higiene, entre otras que regulan el funcionamiento de los establecimientos que ofrecen en forma, ya sea permanente o transitoria, así como en casa de familia, el servicio de cuidados de personas dependientes. ▶ Unidad 5: Promover el conocimiento de la normativa laboral en general y del sector en particular.

Fuente: Uruguay Certifica, «Certificación de competencias para Cuidadoras/es en centros de larga estadía», 19 de agosto de 2022.

3. Logros en materia de formación y certificación

En Uruguay, las personas que deseen prestar servicios de asistencia personal en el marco del Sistema Nacional de Cuidados tienen que ser habilitadas por la Secretaría Nacional de Cuidados para este fin. Esta habilitación depende fundamentalmente de contar con el certificado de «Atención a la Dependencia» (por la vía de formación o de la certificación).

Además, se han generado habilitaciones parciales para quienes ya trabajan como asistentes personales, pero no han podido llevar el curso o someterse a la certificación. Asimismo, para quienes no tienen el certificado y están completando el requisito, se crea la habilitación excepcional para prestar servicios a una única familia. Ambos grupos tienen un plazo para completar este requisito y por eso son la población prioritaria para el INEFOP.

Teniendo presente lo anterior, en agosto de 2022 había 9 680 personas habilitadas para trabajar como asistentes personales: el 60 por ciento tiene habilitación definitiva; la mayoría por la vía de formación en el curso obligatorio de Atención a la

Dependencia mediante el INEFOP (cerca de 6 400 personas con habilitación definitiva y las con habilitación parcial o excepcional).

En el caso de la certificación, entre diciembre 2021 y junio 2022 se certificó a 284 personas que cuidan en Centros de Larga Estadía (CLE) de los departamentos de Colonia, Maldonado, Canelones, Soriano, San José, Salto, Durazno, Lavalleja, Florida, Tacuarembó, Río Negro y Montevideo. Además, antes de 2021 se habían certificado 243 personas. Por lo tanto, hay 527 personas certificadas (Uruguay, Sistema de Cuidados 2023, 45-46). El 16 de agosto de 2022 se abrió una nueva convocatoria a CLE para presentar a trabajadoras y trabajadores que realizan tareas de cuidado con la meta de certificar a 300 personas. Dicha convocatoria estuvo a cargo de la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad y desarrolló el proceso Uruguay Certifica.

En total, en diciembre de 2022, hay 4 069 asistentes personales trabajando: la mayoría con habilitación definitiva (788 con habilitación parcial y 815 con habilitación excepcional). El perfil de ingreso muestra una población altamente feminizada: el 93,7 por ciento son mujeres.

En 2022 se firmó un nuevo convenio entre el MIDES y el INEFOP para formar a 1 800 personas trabajadoras de los cuidados que cuenten con habilitación parcial o excepcional. Si bien la prioridad se orienta a estas personas, paralelamente se fomenta la capacitación a personas desocupadas a través de INEFOP para recibir la formación obligatoria. A partir de marzo de 2023, las personas desocupadas ingresarán al curso de formación de Atención a la Dependencia a través de la página web de INEFOP, serán derivadas a entidades de capacitación privadas, habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura, o a la División de Capacitación y Acreditación de Saberes de la Dirección General de Educación Técnico Profesional. El Ministerio de Desarrollo Social continuará derivando al INEFOP a las personas con habilitación parcial que estén trabajando como asistentes personales para alcanzar la habilitación definitiva.

Sostenibilidad

Un factor esencial que se debe considerar para diseñar y entregar cursos de capacitación en Atención a la Dependencia es el amplio conjunto de personas que trabajan como asistentes personales o están habilitadas para hacerlo sin formación. A esto hay que sumarle una gran cantidad de personas con intención de acceder a la formación: en 2023 hay registradas **51 375** personas en el Portal de Cuidados interesadas en formarse.

Fruto de la pandemia, muchas asistentes personales se retiraron del mercado laboral como trabajadoras de cuidados; pero a finales de 2021 e inicios de 2022 aumentó considerablemente la cantidad de familias con necesidad de servicios de cuidados, y aumentó enormemente la demanda de personas con formación para la conformación de nuevos binomios. Actualmente, existen 13 725 usuarios de asistentes personales [22].

4. Condiciones necesarias

Aunque la coordinación de muchas instituciones dentro del Sistema puede ser compleja, esa es la vía para la sostenibilidad. En este sentido, el marco legal, el financiamiento y la planificación continua, a cargo de instancias especializadas y con participación de actores sociales, es esencial.

5. Referencias para conocer más sobre la práctica

Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional: www.inefop.org.uy.

Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay. 2021. *Plan Nacional de Cuidados 2021-2025*. Disponible en https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/plan-nacional-cuidados-2021-2025.

22 Datos de l a Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad basados en registros del Banco de Previsión Social.

Consideraciones finales

- Si bien hay importantes retos por delante, este ejercicio permite evidenciar que el camino para la profesionalización de los cuidados ha iniciado en la región y que, incluso, son variadas las prácticas que se encuentran en desarrollo. Los logros, aprendizajes y retos identificados pueden servir para empezar o mejorar la implementación de servicios de formación, capacitación y certificación para el trabajo de cuidados.
- Este proceso demostró, además, que es fundamental seguir compartiendo experiencias y generando espacios para el debate que permitan identificar oportunidades a escala nacional y regional. Ningún país o institución con iniciativas para la prestación de servicios de formación y certificación para cuidados debería empezar de cero.
- Finalmente, un mensaje que sobresale de las diferentes prácticas compartidas y de las sesiones de intercambio desarrolladas es la necesidad de continuar avanzando con una visión integral, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. Los servicios de formación y certificación son un aporte esencial para la calidad de los sistemas de cuidado y la mejora de las condiciones de las personas que prestan los servicios de cuidado y quienes los reciben, pero se requiere un conjunto de políticas para lograr una transformación real y sostenible.

Referencias

Argentina, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. s. f. «Proyecto de Ley 'Cuidar en Igualdad'». https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad.

Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2020. *Plan de Formación Profesional y Continua*. Resolución 784/2020.

——. s. f. «Fomentar Empleo». https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fomentarempleo.

BLP Legal. 2022. «Patronos son requeridos a proveer salas de cunas a sus trabajadores en El Salvador». 19 de julio de 2022. https://blplegal.com/es/patronos-son-requeridos-proveer-salas-de-cunas-a-sus-trabajadores-el-salvador.

Costa Rica, IMAS (Instituto Mixto de Ayuda Social). 2021. *Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia*.

Dedic, Igor. 2023. «Certificación y población migrante», videoconferencia organizada por OIT/CINTERFOR. https://fb.watch/nF641BV121/.

Delgado, Francisco. s. f. *Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia*. Presentación.

Estado Plurinacional de Bolivia, SPCC (Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias). 2009. *Estándar: Trabajador/a asalariado/a del hogar*.

Gobierno de Chile. 2022. *Programa de Gobierno 2022-2026. Apruebo Dignidad*.

Gobierno de El Salvador. 2020. *Crecer Juntos: Política Nacional de Apoyo al Desarrollo Infantil Temprano 2020-2030*.

Gobierno de Uruguay. 2016. *Reglamentación de la Ley 19.353 relativo a la creación del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). Servicio de asistentes personales para cuidados de larga duración para personas en situación de dependencia severa*. Decreto N° 117-016.

López Mourelo, Eva. 2020. *La COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*. Informe Técnico. OIT.

México, Diario Oficial de la Federación. 2021. *Programa Institucional 2021-2024 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*. 27 de abril de 2021.

México, Instituto Nacional de las Mujeres. 2013. *El trabajo de cuidados ¿Responsabilidad compartida?*

Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social. 2021. *Plan Nacional de Cuidados 2021-2025*.

Uruguay, Sistema de Cuidados. 2023. *Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Informe anual 2022*.

Organización Internacional del Trabajo

60 años CINTERFOR

Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

ilo.org/americas

OITAmericas

OITAmericas

oit_americas

Sweden
Sverige