



Organización
Internacional
del Trabajo



► **Guía para el debate nacional sobre los servicios de formación y certificación para los cuidados en América Latina**



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

Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad

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. Guía para el debate nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación y certificación para los cuidados dirigidos a primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad*, 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 978-92-2-040032-6 (impreso)
ISBN 978-92-2-040033-3 (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	8
Presentación	12
Siglas y abreviaturas	14
Introducción	16
Capítulo I. Conceptos básicos sobre cuidados y formación profesional	18
1.1 Personas trabajadoras de los cuidados y la vía al trabajo decente	19
1.2 Los servicios como parte esencial de los paquetes de políticas de cuidados transformadoras	21
1.3 Profesionalización: el papel de los servicios de formación y certificación	26
Capítulo II. Oferta de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados en ocho países	28
Capítulo III. Guía: Lineamientos para un debate nacional sobre la inclusión o mejora de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados	31
Eje 1. Marco general	33
Eje 2. Estándares y servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación	38
Eje 3. Visión integral	65
Consideraciones finales	70
Anexos	71
Anexo 1. Principales características de la oferta de servicios de formación, evaluación y certificación en el ámbito de cuidados en instituciones seleccionadas de ocho países de América Latina, 2023	72
Anexo 2. Principales características de los perfiles ocupacionales, según población que recibe el cuidado, en instituciones seleccionadas de siete países de América Latina, 2023	84
Referencias	91

► Lista de recuadros

Recuadro 1.	Hacia la actualización conceptual: trabajo informal no remunerado	20
Recuadro 2.	Ocupaciones, oficios o profesiones de las personas trabajadoras de los cuidados	23
Recuadro 3.	Argumentos a favor de los servicios de cuidados personales a domicilio	26
Recuadro 4.	Romper estereotipos desde la educación y la formación técnico profesional: «No soy un loco, soy docente de enseñanza inicial»	33
Recuadro 5.	Costa Rica: Formación profesional en la Política Nacional de Cuidados 2021-2031	36
Recuadro 6.	El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CITERFOR): Cooperación, gestión y construcción colectiva de conocimiento	37
Recuadro 7.	Uruguay: Requisitos y oferta para la nivelación del Curso Básico de Atención a la Dependencia	40
Recuadro 8.	ChileValora: Ajustando la oferta de servicios de formación, capacitación y certificación a la población en situación de movilidad humana	41
Recuadro 9.	República Dominicana: Diseño y mejora de oferta de formación y validación de competencias en el marco del plan piloto Comunidades de Cuidado	44
Recuadro 10.	ChileValora: Rutas formativas y laborales para aportar a la empleabilidad a lo largo de la vida	46
Recuadro 11.	México: Proceso de desarrollo de Estándares de Competencia Laboral del CONOCER con representantes del mundo del trabajo	49
Recuadro 12.	Uruguay y Argentina: Tránsito al trabajo decente a través de cooperativas de cuidados	53
Recuadro 13.	México: El Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP)	54
Recuadro 14.	Colombia: Proyecto «Yo te cuido y me certifico»	55
Recuadro 15.	El Salvador: Planificación de la entrega de servicios para atender un aumento previsto en la demanda de personal «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia» del INSAFORP	58

Recuadro 16.	Uruguay: Seguimiento continuo para la mejora del Sistema y del Programa de Asistentes Personales	60
Recuadro 17.	Bolivia: Centro de desarrollo infantil del INFOCAL en el departamento de Tarija	63
Recuadro 18.	Argentina: Estrategias para la eliminación de barreras para la formación en cuidados	64
Recuadro 19.	Chile y Colombia: Videos explicativos de los procesos de certificación	65
Recuadro 20.	Uruguay: Características del Sistema Nacional de Cuidados	66
Recuadro 21.	Costa Rica: Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia	67
Recuadro 22.	Argentina: Marco legal y de políticas como hitos para impulsar la profesionalización de los cuidados	68

► 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	30
Cuadro 2.	Lineamientos para orientar el debate nacional sobre inclusión o mejora de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados	32
Cuadro 3.	Argentina: Objetivos establecidos en la línea de formación para la economía del cuidado, 2020	35
Cuadro 4.	Costa Rica: Delimitación de la cualificación «Asistencia integral para la persona adulta mayor»	38
Cuadro 5.	Uruguay y México: Ejemplos de enfoques para la profesionalización del sector	43
Cuadro 6.	Costa Rica y Uruguay: Perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y derechos laborales en la oferta de servicios	51
Cuadro 7.	Costa Rica: Oferta de servicios de formación, capacitación y certificación del Instituto Nacional de Aprendizajes (INA) en 2022	56

► Agradecimientos

Esta guía fue elaborada 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 quienes 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 de la 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

9

Sr. Randall Cruz

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

Sr. Jorge Echegoyén Yáñez

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 de 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

Asimismo, agradecemos a las personas que participaron en la sesión para la validación y ajuste de esta Guía, realizada el 30 de agosto de 2023, en el marco de la Reunión regional sobre formación y certificación para los cuidados en América Latina y el Caribe, realizada en Montevideo, Uruguay:

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

Sr. Marco Antonio López La Fuente

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

Sra. Nicole Torres

Departamento de Capacitación de Personas, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Chile

Sra. Natalia Rojas

Transversalización de Género, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Chile

Sra. Isidora Iñigo

Asesora Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MTPS), Chile

Sra. Ximena Rivillo

Secretaria ejecutiva, Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), Chile

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. Ruth Mireya Suarez Porras

Centro de Formación de Talento Humano en Salud, Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Colombia

Sr. Randall Cruz

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

Sra. Cynthia Morera Mora

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

Sra. Patricia de los Ángeles Meléndez

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), El Salvador

Sra. Rosa Martha Castaneda

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), El Salvador

Sr. Yonathan León Nájera

Director de Promoción y Apoyo a Prestadores de Servicios, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), México

Sra. Gianna Frassati

Asesora académica, Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), Panamá

Sra. Yasmin Roquebert

Jefa de la Secretaría Técnica Comisión Nacional de Competencia, Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá (INADEH), Panamá

11

Sra. Ramona Mejía

Directora de Certificación y Validación, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), República Dominicana

Sra. Elaine De Castro

Coordinadora Aseguramiento de la Calidad, Departamento de Desarrollo Curricular, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), República Dominicana

Sra. Ximena Ureta

Coordinadora de la Unidad de Innovación y Diseño, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Uruguay

Sra. Virginia Baquet

Punto focal de género, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), Uruguay

Sra. Virginia Barrera

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

Sra. Magela Escutari

Asesoría de la Dirección Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), 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.

► Presentación

La Organización Internacional del Trabajo estima que en el mundo la inversión en servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración generará 280 millones de empleos para el año 2030 y otros 19 millones para 2035, esto es, 299 millones de empleos en total (OIT 2022a, 43). Si bien este aumento en la demanda de cuidados puede representar importantes oportunidades, el camino está marcado por grandes retos.

Por un lado, en el mundo las lagunas en las medidas y los servicios de cuidado son muy significativas: han dejado a cientos de millones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares sin la protección y el apoyo adecuados. Así, por ejemplo, en América Latina y el Caribe, los servicios de cuidado infantil (para niños y niñas de entre 0 y 2 años de edad) siguen concentrados en programas focalizados principalmente en poblaciones en condiciones de pobreza o vulnerabilidad y el despliegue de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores y personas con discapacidad que requieren cuidados o apoyo es aún muy bajo (OIT 2022b, 45 y 58).

Por otro, el trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado, está marcado por un reparto muy desigual de responsabilidades —entre mujeres y hombres y entre las familias, las comunidades y el Estado— y por la falta de condiciones adecuadas para su desempeño. En efecto, las mujeres realizan el 76,2 por ciento del trabajo de cuidados no remunerado en el mundo. Esta situación es determinante para su acceso y permanencia en el empleo, así como para la calidad de este. Asimismo, la mayoría de las personas trabajadoras del cuidado remuneradas son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo (OIT 2019b, 1).

De no afrontarse adecuadamente los déficits actuales, tanto de cantidad como de calidad en la prestación de estos servicios, se podría generar una grave e insostenible crisis del cuidado a escala mundial que aumentaría aún más la desigualdad de género en el mercado laboral. De ahí que demande políticas y servicios diferenciados pero

complementarios, organizados en paquetes de políticas de cuidados transformadoras, basados en los derechos fundamentales, que abracen un enfoque de ciclo de la vida, sean sensibles a las cuestiones de género y se sustenten en la solidaridad, la representación y el diálogo social.

La profesionalización de los cuidados mediante servicios de formación y de evaluación y certificación de las competencias laborales forma parte central de ese entramado de políticas. De hecho, la profesionalización es un elemento que favorece la gestión de calidad en la prestación de servicios de cuidados y contribuye a un mayor reconocimiento laboral y social de las personas cuidadoras, a la mejora de su desempeño y a su crecimiento profesional.

El camino para el cambio ha iniciado en la región: el tema está posicionado en la agenda pública, aunque los avances son en la práctica dispares. En los últimos 15 años, los gobiernos de América Latina y el Caribe han logrado acuerdos para diseñar y poner en práctica políticas de cuidados que reconocen los principios de universalidad y progresividad del acceso a servicios de cuidado de calidad, la importancia de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y entre el Estado, el mercado, las comunidades y las familias, así como la importancia de promover la sostenibilidad financiera de las políticas públicas de cuidado orientadas a alcanzar la igualdad de género. En consecuencia, varios países han puesto en práctica políticas para avanzar hacia el reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidados (ONU Mujeres y CEPAL 2021).

En la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Buenos Aires, 7-11 de noviembre de 2022), organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe y el Gobierno de la Argentina, se aprobó el Compromiso de Buenos Aires. En este instrumento se reconoce el cuidado como un derecho de las personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado, y se hace un llamado a la promoción de medidas para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia

una justa organización social de los cuidados, en el marco de un nuevo estilo de desarrollo que impulse la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible (CEPAL 2023).

En esta misma línea, durante el I Simposio Iberoamericano sobre cuidados y trabajo doméstico (Cartagena de Indias, 28 de febrero-2 de marzo de 2023), organizado por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España (MITES), el Programa Interconecta de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), se elaboró la *Hoja de ruta de Cartagena de Indias* (OIT 2023). Esta Hoja de ruta brinda orientaciones para alcanzar mejores resultados a la hora de garantizar el trabajo decente en el sector de los cuidados, agrupadas en cinco ejes de trabajo con acciones específicas: i) formalización, ii) equiparación en derechos, iii) valorización y profesionalización del trabajo de cuidados y en particular del trabajo doméstico, iv) seguridad y salud en el trabajo y v) fortalecimiento de la representatividad, las organizaciones y de los espacios de diálogo social (OIT 2023).

En este contexto, para contribuir a una recuperación económica más equitativa y construir un futuro del trabajo inclusivo, el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) y el Servicio de Conocimientos Teóricos, Prácticos y Empleabilidad (SKILLS) de la OIT, junto con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR), han priorizado en su programa de trabajo el apoyo a gobiernos, empleadores y trabajadores de la región para diseñar e implementar políticas de cuidados, prestando especial atención al ámbito de la formación y certificación del trabajo de cuidados.

Así, durante el segundo semestre de 2022 y los primeros meses de 2023, ejecutaron un proceso denominado «Servicios de formación y certificación para los cuidados: el papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional en América Latina», que perseguía tres objetivos específicos:

- ▶ Generar un marco conceptual de referencia para que todas las instituciones responsables

de la temática cuenten con un lenguaje común para el análisis, diseño e implementación de políticas para la mejora de los servicios de formación profesional y certificación de competencias laborales para los cuidados.

- ▶ Promover el intercambio y la compilación de buenas prácticas para la promoción de la formación y el reconocimiento del trabajo del cuidado, en particular para cuidadores y cuidadoras de primera infancia, asistentes para personas con discapacidad y personas adultas mayores.
- ▶ Diseñar una guía para la discusión nacional sobre la incorporación o mejora de servicios de formación, evaluación y certificación de competencias para el trabajo de cuidados.

Este documento responde al tercer objetivo, y se nutre de los dos momentos anteriores: del estudio teórico sobre la profesionalización de los cuidados y del análisis de experiencias en curso en la región para promover la profesionalización de los cuidados.

Esta guía se dirige a todas las instituciones, organizaciones y personas que intervienen en el diseño y ejecución de políticas públicas orientadas a la mejora de servicios de cuidado: desde aquellas que trabajan a escala macro en promover paquetes de políticas de cuidados transformadoras —en las que el factor del talento humano es un elemento esencial para la calidad de los servicios prestados a las personas con necesidades de cuidado o apoyo—, así como a aquellas instituciones, organizaciones y personas directamente vinculadas a la prestación de servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación de competencias laborales, que podrían mejorar la planificación e impacto de su oferta de servicios al contar con una visión amplia del tema y con ejemplos concretos de prácticas en curso.

▶ Siglas y abreviaturas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BPS	Banco de Previsión Social (Uruguay)
CAPI	Centro de Atención a la Primera Infancia
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CFT	Centros de Formación Técnica
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIF/OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
ChileValora	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile)
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia)
DINTAD	Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (Uruguay)
GEDI	Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (OIT)
IMAS	Instituto Mixto de Ayuda Social (Costa Rica)
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica)
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres (México)
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)
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (República Dominicana)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
MPTF	Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social (Uruguay)

MITES	Ministerio de Trabajo y Economía Social (España)
MEPyD	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (República Dominicana)
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OSCL	Organismos Sectoriales de Competencias Laborales
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PEP	Permiso Especial de Permanencia (Colombia)
PPT	Permiso por Protección Temporal (Colombia)
RENAP	Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (México)
RENEC	Registro Nacional de Estándares de Competencia (México)
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)
SINCO	Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (México)
SKILLS	Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (OIT)

► Introducción

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.

A partir del estudio de experiencias que actualmente están en marcha, principalmente en instituciones públicas de América Latina, se han identificado aquellos elementos que han de considerarse en el debate y definición de políticas para establecer o mejorar servicios de formación y certificación para el trabajo de los cuidados. Lo anterior, persiguiendo mejorar la atención de las personas que requieren asistencia para las actividades de la vida diaria y las condiciones de quienes prestan este servicio.

Este documento inicia con una breve introducción conceptual sobre la formación y certificación para los cuidados, en la que se destaca sus aportes para establecer paquetes de políticas de cuidados transformadoras y transitar hacia el trabajo decente. Posteriormente, se resumen los principales estándares o perfiles identificados para la formación y/o certificación de los cuidados en ocho países, y de su implementación se extraen los principios que se desarrollan en la sección de lineamientos para los debates nacionales, organizados en los siguientes tres ejes:

1. Marco general para el debate. En este eje se destaca la relevancia de tener argumentos para que la formación y certificación no perpetúen la división sexual del trabajo, la feminización y, por lo tanto, la desvalorización, sino que representen una oportunidad para mejorar servicios necesarios para la vida en sociedad y para avanzar hacia el trabajo decente para

hombres y mujeres. Además, se recuerda que, si bien se puede contribuir desde una institución en particular, es ideal trabajar con una visión nacional e incluso regional.

2. Estándares y servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación de competencias. Se plantean aspectos medulares como la definición de la población beneficiaria, la delimitación de funciones y responsabilidades de las personas cuidadoras, los tipos de servicios por considerar, las principales características de los estándares o perfiles profesionales, el diseño orientado a la mejora continua y la incorporación de acciones para atender interseccionalidades presentes en el sector.

3. Visión sistémica. Finalmente se destaca que la mejora de los servicios de cuidado y las condiciones de quienes los prestan se puede nutrir de la formación y la certificación, pero la consecución de esas metas las sobrepasan. En efecto, esa mejora depende de múltiples acciones y la participación articulada de distintos actores (Ministerios, instituciones, sectores empleador y sindical, etc.). De ahí la importancia de disponer de marcos normativos, de política e institucionales adecuados y vincularlos a los esfuerzos para establecer paquetes de políticas de cuidados transformadoras.

En cada uno de estos ejes se presentan categorías para el análisis y se procura ilustrar cada una con ejemplos que en su mayoría se extraen del informe sobre *Experiencias en desarrollo sobre formación y certificación para los cuidados en América Latina y el Caribe*, elaborado fundamentalmente a partir de documentación remitida por las instituciones involucradas información primaria recogida virtualmente por la OIT/CINTERFOR durante el segundo semestre de 2022 y los primeros meses de 2023 en un proceso denominado «Servicios de formación y certificación para los cuidados: el papel en auge de las Instituciones de Formación Profesional en América Latina»¹. En este espacio

¹ La información se complementó con datos extraídos de las páginas web de las instituciones responsables de la formación y certificación de competencias laborales de cada país y otras fuentes bibliográficas relacionadas. Además, las instituciones involucradas remitieron documentación y, finalmente, la información recogida se sometió a la revisión de cada institución para verificar su fidelidad.

se promovió el intercambio de experiencias y el análisis de aspectos medulares para avanzar en la profesionalización de los cuidados como ele-

mento esencial para mejorar los servicios y las condiciones de quienes 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.



I. Conceptos básicos sobre cuidados y formación profesional

1.1 Personas trabajadoras de los cuidados y la vía al trabajo decente

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas:

- ▶ Las actividades de **cuidado directo**, que son de tipo personal y relacional, como el dar de comer a un bebé, cuidar de una persona enferma o ayudar a una persona mayor a bañarse.
- ▶ Las actividades de **cuidado indirecto**, como cocinar, limpiar, lavar la ropa y otras tareas de mantenimiento y administración del hogar.

Estas actividades se pueden realizar de manera remunerada o no.

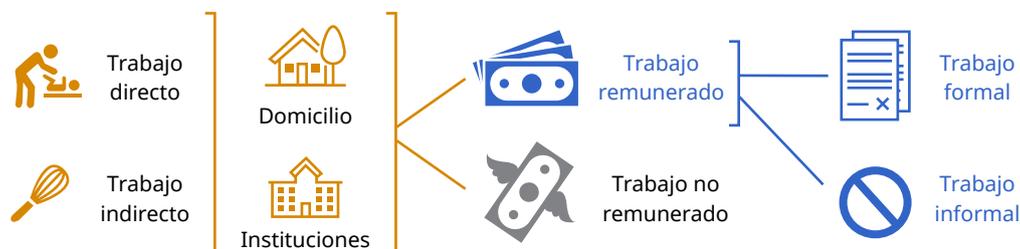
- ▶ El **trabajo de cuidados no remunerado** es una dimensión fundamental del mundo del trabajo y consiste en la prestación de cuidados sin recibir una retribución económica a cambio. El grueso del trabajo de cuidados en todo el mundo lo realizan personas cuidadoras no remuneradas, en su mayoría mujeres y niñas que pertenecen a grupos socialmente desfavorecidos. Específicamente, en el mundo las mujeres realizan el 76,2 por ciento del trabajo de cuidados no remunerado (OIT 2019a, 3). Este tipo de trabajo es determinante para el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, y también para la calidad de estos empleos.

- ▶ El **trabajo de cuidados remunerado** lo realizan personas trabajadoras a cambio de una remuneración o beneficio. Según datos de la OIT, la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados comprende a cuatro grupos:

- ▶ Las personas trabajadoras del cuidado que trabajan en los sectores del cuidado: la educación, la salud y el trabajo social.
- ▶ Las personas trabajadoras del cuidado que trabajan en otros sectores.
- ▶ Las trabajadoras y trabajadores domésticos, siendo el trabajo doméstico trabajo de cuidado (directo e indirecto) que se realiza en casa particular.
- ▶ Personas trabajadoras que, sin proporcionar cuidados, trabajan en los sectores del cuidado brindando apoyo a la prestación de estos servicios.

La mayoría de las personas trabajadoras del cuidado remuneradas también son mujeres, con frecuencia migrantes, y cuando trabajan en la economía informal lo hacen en condiciones precarias y a cambio de un salario muy bajo. Mejorar sus condiciones es vital, ya que el trabajo de cuidados remunerado seguirá siendo una importante fuente de empleo en el futuro, en particular para las mujeres, sobre todo porque, a diferencia de otros sectores, su naturaleza relacional limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por robots y otras tecnologías.

Las personas trabajadoras de los cuidados



Finalmente, el trabajo del cuidado puede ser formal o informal. En la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT, se define a la **economía informal** como «todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto», de manera que «puede observarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados». En cualquier caso, este concepto se encuentra en constante estudio y ajuste, sobre todo para procurar la medición más precisa posible que facilite la toma de decisiones para progresar hacia su reducción (véase el recuadro 1).

Si bien la economía del cuidado está creciendo a medida que aumenta la demanda, «el trabajo de cuidados en todo el mundo sigue estando caracterizado por la falta de beneficios y protecciones, por bajos salarios o nula compensación, y por el riesgo de sufrir daños físicos y mentales y, en algunos casos, abuso sexual. Es evidente que se requieren nuevas soluciones a la prestación de cuidados en dos frentes: en lo que respecta a la

naturaleza y la facilitación de políticas y servicios de cuidado, y en términos de las condiciones en que los cuidados se prestan» (OIT, s. f.).

Para transitar hacia el trabajo de cuidados en condiciones de trabajo decente se deben promover acciones estratégicas en siete ámbitos de política principales:

1. Cuidado
2. Macroeconómico
3. Protección social
4. Laboral y de empleo, igualdad y no discriminación
5. Educación, formación y recursos humanos
6. Migratorio
7. Medioambiental

En todo caso, estas políticas serán transformadoras cuando contribuyan al logro de las «5R»: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, recompensar adecuadamente el trabajo de cuidados remunerado y garantizar la representación de las personas cuidadoras mediante el derecho a organizarse.

► Recuadro 1. Hacia la actualización conceptual: trabajo informal no remunerado

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), organizada por la OIT, reúne cada cinco años a personas expertas de todos los países miembros para establecer normas internacionales sobre estadísticas del trabajo.

La CIET formula recomendaciones sobre conceptos, definiciones, clasificaciones y metodologías en forma de resoluciones y directrices, que luego son aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT antes de pasar a formar parte del conjunto de normas internacionales sobre estadísticas del trabajo. Cuando los productores de datos nacionales (por ejemplo, las oficinas nacionales de estadística) las utilizan, aumentan las probabilidades de disponer de estadísticas comparables internacionalmente.

La 21.ª CIET (2023) ahonda al respecto de las labores de cuidados y avanza en la definición del término trabajo de cuidados, reconociendo el valor del trabajo de cuidados no remunerado, evidenciando las desigualdades persistentes basadas en el género y las dificultades en su delimitación y medición, y proponiendo trabajar en la elaboración de una nueva definición de referencia, marco conceptual y orientaciones para la medición armonizados con las normas internacionales existentes.

Fuente: Elaboración propia a partir de ILOSTAT (2023).

Trabajo decente en los servicios de cuidados



Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2019a).

1.2 Los servicios como parte esencial de los paquetes de políticas de cuidados transformadoras

Para lograr entornos que atiendan la creciente demanda de cuidados con un mayor reconocimiento y una redistribución más justa del trabajo de cuidados, hace falta el impulso decidido de un conjunto de políticas transformadoras cuyo horizonte sea el trabajo decente. Estas políticas se deben basar en los derechos fundamentales y normas internacionales del trabajo, abrazar un enfoque de ciclo de vida, ser sensibles a las cuestiones de género, estar integradas, ser universales y estar sustentadas en la solidaridad, la representación y el diálogo social.

Si bien el conjunto de políticas es específico de cada país, el paquete debe comprender una combinación de cuatro elementos (OIT 2022a):

- ▶ Las **licencias** para apoyar diferentes necesidades de cuidados durante la maternidad y la paternidad, la enfermedad o la dependencia.
- ▶ La **seguridad en el ingreso**, que comprende prestaciones monetarias para garantizar el bienestar, la salud y la dignidad de las personas que cuidan y de quienes reciben cuidados.

- ▶ Los **servicios**, que comprenden muchas modalidades de atención: prestaciones de salud de calidad, cuidados y educación infantil y cuidados para personas con algún grado de dependencia.
- ▶ Los **derechos**, que comprenden aspectos como la prevención y la protección frente a cualquier forma de discriminación y violencia, y la garantía de trabajo decente, de un ambiente de trabajo seguro y saludable para quienes trabajan en el sector de los cuidados, el derecho a la organización y a la negociación colectiva.

En el ejercicio realizado por la OIT y OIT/CINTERFOR se ha acotado el análisis a aquellas áreas en las que se concentra la población trabajadora remunerada de cuidados en condiciones de mayor vulnerabilidad y donde la profesionalización a través de la formación y la certificación de competencias podría tener un impacto notable. Específicamente, se ha centrado la atención en la profesionalización de los servicios dirigidos a las personas con algún grado de dependencia o que requieren el apoyo de terceros para realizar sus Actividades de la Vida Cotidiana (AVC): primera infancia, personas con discapacidad y personas adultas mayores (véase el recuadro 2).

En consonancia con las definiciones adoptadas por la Convención sobre los derechos de las per-

sonas con discapacidad de las Naciones Unidas, en el término «cuidados» se incluyen los servicios de asistencia y/o apoyos para la vida independiente, evitando políticas y servicios de corte asistencial y en los que se considere a las personas como sujetos pasivos. Ahondando en esta idea, CEPAL y ONU Mujeres mencionan lo siguiente (ONU Mujeres y CEPAL 2021, 11):

Situación similar sucede cuando hablamos de cuidados, apoyos o asistencia a las personas mayores

en situación de dependencia, siendo este un concepto que incluye necesariamente el fomento de la autonomía como una prioridad en el inevitable proceso de envejecimiento. En el caso de las infancias el concepto de cuidados está fuertemente ligado a la educación y se entiende que van de la mano. Se trata de contar con tiempo de calidad para el cuidado de niños y niñas que priorice el adecuado desarrollo infantil.

Los servicios de cuidados en los paquetes de políticas de cuidados transformadoras



► **Recuadro 2. Ocupaciones, oficios o profesiones de las personas trabajadoras de los cuidados**

Las personas trabajadoras de los cuidados pueden identificarse a partir de su ocupación y/o su sector de empleo. Esta clasificación es clave para asociarlas además a determinadas áreas de competencia laboral.

Aunque la identificación de cuatro dígitos podría ser factible para algunos países, no es posible para todos, debido a los procedimientos de anonimato y/o problemas de tamaño de muestra. Con el fin de explotar al máximo las encuestas de hogares y de fuerza laboral disponibles, el informe de la OIT de 2018 ha optado por operacionalizar la identificación de las personas trabajadoras del cuidado utilizando tanto la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08 o versiones anteriores) como la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 o versiones anteriores) a niveles de dos dígitos. Esto implica cierto grado de agregación que se resuelve en parte combinando ambas clasificaciones.

Basándose en la CIIU Rev. 4, los sectores de atención son: 85. Enseñanza; 86. Actividades de atención de la salud humana; 87. Actividades de atención en instituciones; 88. Actividades de asistencia social sin alojamiento; 97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

Considerando la CIUO-08, las ocupaciones de cuidados «básicas» incluyen: 22. Profesionales de la salud; 23. Profesionales de la enseñanza; 32. Profesionales de nivel medio de la salud, y 53. Trabajadores de los cuidados personales. Otras ocupaciones de cuidado están en: 13. Directores y gerentes de producción y operaciones; 26. Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales; 34. Profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines; 51. Trabajadores de los servicios personales, y 91. Limpiadores y asistentes.

Basándose en la CIUO-08, las personas que trabajan en el área de educación y cuidados a la **primera infancia** se asocian a las siguientes ocupaciones:

13 Directores y gerentes de producción y operaciones

- 134 Directores y gerentes de servicios profesionales
- 1341 Directores de servicios de cuidado infantiles

23 Profesionales de la enseñanza

- 234 Maestros de enseñanza primaria y maestros preescolares
- 2342 Maestros preescolares

53 Trabajadores de los cuidados personales

- 531 Cuidadores de niños y auxiliares de maestros
- 5311 Cuidadores de niños
- 5312 Auxiliares de maestros

Basándose en la CIUO-08, las personas que trabajan en el área **cuidados personales** se asocian a las siguientes ocupaciones:

13 Directores y gerentes de producción y operaciones

- 134 Directores y gerentes de servicios profesionales
- 1343 Directores de servicios de cuidado de las personas de edad
- 1344 Directores de servicios de bienestar social

53 Trabajadores de los cuidados personales

- 532 Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud
- 5321 Trabajadores de los cuidados personales en instituciones
- 5322 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
- 5329 Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2022a, 403-407).

¿Por qué es tan importante centrar la atención en los servicios dirigidos al cuidado de estas poblaciones?

Los **servicios para el cuidado infantil** son un eje fundamental de las políticas de cuidado, ya que se orientan a atender principalmente a la población entre el nacimiento o el fin de las licencias de maternidad/paternidad y el inicio de la educación obligatoria.

En la región, los servicios de atención y educación de la primera infancia pueden clasificarse en dos modalidades principales:

- ▶ **Servicios de cuidado infantil:** dirigidos a niños y niñas de entre 0 y 2 años, que incluyen los denominados programas de educación inicial o de desarrollo de la primera infancia. La oferta de estos servicios en América Latina y el Caribe es heterogénea por sus características y cobertura. Aun así, predominan los programas focalizados principalmente en poblaciones en condiciones de pobreza o vulnerabilidad (OIT 2022b, 48).
- ▶ **Programas de educación preescolar:** dirigidos a niñas y niños mayores de 3 años que aún no tienen edad para acceder a la educación primaria, pero pueden vincularse al sistema educativo en niveles previos (OIT 2022a, 235). En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la educación preescolar inicia a los 3 años², y a diferencia de los servicios de cuidado infantil, es universal y gratuita por ley. A pesar de ello, existen retos de matrícula y cobertura (OIT 2022b, 53-54).

El déficit de este tipo de servicios públicos provoca que la demanda de cuidados recaiga sobre las familias y, dentro de ellas, sobre las mujeres.

Además, los servicios de cuidado infantil suelen ser costosos en el mercado, y por lo tanto, no son accesibles para la mayoría. Así pues, se genera una gran brecha entre quienes sí pueden pagar los servicios de cuidado y quienes no pueden hacerlo. En consecuencia, las mujeres con menos recursos económicos pueden verse obligadas a abandonar el mercado de trabajo para cuidar a sus hijos e hijas; e incluso pueden verse en la necesidad de reducir la jornada laboral o de recurrir al apoyo de sus hijas de mayor edad para cuidar de los más pequeños.

La falta de servicios adecuados también obliga a recurrir a diferentes tipos de arreglos para garantizar la atención de personas menores de edad y contribuye a precarizar las condiciones en las que se realiza el trabajo de cuidados. Estos arreglos pueden involucrar a otras mujeres, como familiares que cuidan de forma no remunerada o trabajadoras domésticas³ cuyas condiciones de trabajo son, con frecuencia, precarias (OIT 2022a, 236).

Por otro lado, **la demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores y personas con discapacidades que requieren apoyo o asistencia** ha registrado un acentuado aumento debido al incremento de la esperanza de vida: se trata de servicios con una oferta variada, adaptada a las necesidades de cada persona. Estos cuidados son esenciales para garantizar derechos como la salud y la vida independiente.

Según la Organización Mundial de la Salud, los cuidados de larga duración son servicios que permiten que las personas que han tenido o podrían tener una pérdida significativa de su capacidad física y mental puedan mantener un nivel de capacidad funcional conforme con sus derechos básicos, sus libertades fundamentales y la dignidad humana. Estos servicios suelen consistir en cuidados y asistencia en las tareas cotidianas (como

2 En 14 países la educación preescolar inicia a los tres años de edad (Bahamas, Barbados, Belice, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, Guyana, México, Nicaragua, Perú, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago y Uruguay), en nueve países comienza a los cuatro años (Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, Panamá y Suriname) y en uno a los cinco años (República Dominicana).

3 La dependencia de las trabajadoras y trabajadores domésticos a menudo se vincula con la insuficiencia de servicios de cuidado públicos. «Las trabajadoras y trabajadores domésticos (en muchos casos, migrantes) han adquirido importancia en varios contextos: cuando los sectores más prósperos de la población tienen el poder económico para subcontratar la prestación de cuidados a otro grupo de la población que dispone de menos medios económicos; cuando programas de trabajadoras y trabajadores extranjeros orientados específicamente a los cuidados facilitan su contratación y empleo por parte de hogares privados; cuando las políticas públicas proporcionan incentivos y subsidios para alentar a las personas a contratar a trabajadores y trabajadoras del cuidado, [...] y cuando las relaciones de trabajo y las condiciones de trabajo en los hogares privados están, de jure o de facto, insuficientemente reglamentadas o no reglamentadas en absoluto» (OIT 2019b, 16).

vestirse, bañarse, hacer las compras, cocinar y limpiar), así como ayuda para la participación en actividades sociales y la gestión de enfermedades crónicas avanzadas (OMS 2020, 3). La mayoría del cuidado a largo plazo no se trata de asistencia médica, sino de asistencia con las tareas personales de la vida diaria (Caruso Bloeck, Galiani e Ibararán 2017).

En este sentido, algunos autores distinguen entre cuidados de larga duración y servicios de atención a la dependencia (SAD). En concreto, la atención a la dependencia suele estar centrada en servicios con un carácter más social que clínico, como los servicios residenciales de cuidados de larga duración, los servicios de cuidados personales a domicilio, los centros de día y otros. Es decir, todos aquellos servicios de ayuda, para realizar las actividades básicas de la vida diaria que no se ofrecen en hospitales o centros médicos (Jara, Matus-López y Chaverri-Carvajal 2020, 7).

Estos servicios de atención directa a las personas con necesidad de apoyo pueden agruparse en dos tipos:

► **Servicios integrales o servicios institucionales de cuidados en residencias**, que implican el traslado de la persona a un centro especializado que provee alojamiento y cuidados sociales y de enfermería como un único paquete. Están destinados a personas en situación de dependencia severa e implican la estancia continuada o por un largo periodo en estos establecimientos. En la OCDE, los servicios residenciales de cuidados constituyen aproximadamente el 33,2 por ciento de los cuidados de larga duración: desde el 43,9 por ciento en Estonia hasta el 21,2 por ciento en España.

En América Latina y el Caribe, 18 países cuentan con servicios de cuidado de larga duración con respaldo legislativo ⁴. Sin embargo, en la práctica, la oferta de servicios es limitada, fragmentada, focalizada y con escasa cobertura real (OIT 2022b, 58).

► **Servicios de cuidados personales a domicilio**, que permiten a las personas con necesidades de apoyo continuar residiendo en sus hogares: servicios de cuidados a domicilio, centros de día o noche y diversas formas de cuidado telemático (teleasistencia o telecuidado). A ellos y dependiendo del país, se agregan otros servicios complementarios, como prestaciones pecuniarias o programas de promoción de la autonomía, entre otros. En promedio, en la OCDE el 66,8 por ciento de las personas usuarias recibe este tipo de servicios: desde el 56,1 por ciento en Estonia hasta el 78,8 por ciento en España (IMAS 2021, 45-46).

En América Latina y el Caribe, solamente nueve países disponen de servicios públicos de cuidados personales a domicilio ⁵, cinco tienen centros de día ⁶ y solamente en Uruguay se registran servicios de teleasistencia. En general, el despliegue de servicios de larga duración en la región es bajo (OIT 2022b, 58-62).

Dentro de los servicios de cuidado a domicilio, se encuentran dos tipos de personas trabajadoras: aquellas que trabajan en el sistema formal recibiendo su salario de fondos públicos (por un organismo público o que recibe subsidios del gobierno, por ejemplo) y las contratadas en el mercado de manera privada (formal o informal). Según el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, ambas modalidades se refieren a personas trabajadoras domésticas, pero las de la primera categoría suelen tener otro reconocimiento o estatus en el país.

Debido a preferencias personales y a sus costos, hay una tendencia a priorizar los servicios de cuidados personales a domicilio (véase el recuadro 3). Así pues, es importante que en el diseño de políticas no se refuercen los estereotipos de género y se promuevan círculos virtuosos en que, gracias a los cuidados, se facilite el ingreso de las mujeres al mercado laboral en trabajos de calidad y que dinamicen la economía. Asimismo,

4 Diez países del Caribe (Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Guyana, Jamaica, República Dominicana, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Trinidad y Tobago), cuatro del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile y Uruguay), tres de la región Andina (Colombia, Ecuador y Perú) y un país de Centroamérica (Costa Rica).

5 Países con servicios públicos de cuidados a domicilio: Bahamas, Cuba, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas y Trinidad y Tobago en el Caribe; Brasil, Chile y Uruguay en el Cono Sur, y Costa Rica en Centroamérica.

6 Países con centros de día: Cuba, Chile, Uruguay, Colombia y Costa Rica. Adicionalmente, la revisión de fuentes secundarias ha permitido identificar la existencia de este tipo de centros también en Argentina, Ecuador y República Dominicana.

es necesario considerar que los costos de estos servicios podrían variar si se logra transitar al trabajo decente en los cuidados (por ejemplo, redu-

ciendo la informalidad y aumentando los salarios de las personas cuidadoras a domicilio).

► Recuadro 3. Argumentos a favor de los servicios de cuidados personales a domicilio

La tendencia en las últimas reformas en el sector de los cuidados ha estado encaminada a favorecer los servicios de cuidados personales a domicilio y a reducir la proporción de personas en residencias. El motivo es doble: en primer lugar, las personas dependientes prefieren permanecer en su entorno familiar y, en segundo lugar, la contención de costos es mayor en estos servicios.

Desde la oferta, los cuidados a domicilio son significativamente más baratos que en residencias. En los Estados Unidos, una plaza residencial alcanzaba una media de 7 000 dólares al mes en 2016, mientras que un servicio similar a domicilio no llegaba a los 4 000 dólares. En España, el costo de los servicios de cuidados en residencias ronda los 1 500 euros al mes y la domiciliaria, los 700 euros. En Uruguay se estimó un coste mínimo de 26 500 pesos mensuales (900 dólares) en residencias frente a los 16 600 pesos (570 dólares) en los cuidados a domicilio.

Fuente: Elaboración propia a partir de IMAS (2021, 46).

1.3 Profesionalización: el papel de los servicios de formación y certificación

A pesar de la relevancia del trabajo de los cuidados para el funcionamiento de las sociedades, persiste su poco reconocimiento social y salarial, en parte porque se considera que las personas que lo ejercen —en su mayoría mujeres— tienen una baja cualificación. Por consiguiente, es fundamental reconocer que este trabajo, en sus dimensiones directa e indirecta, exige competencias técnicas y sociales específicas. Además, la mejora de la formación y certificación de competencias contribuye a generar confianza en paquetes de políticas de cuidados transformadoras con estándares de calidad.

Así, la profesionalización de los servicios de cuidados es clave en al menos tres sentidos: para permitir el crecimiento profesional de las personas trabajadoras, mejorar la valoración social y económica del trabajo de cuidados y garantizar estándares de calidad en los servicios. Lo anterior contribuye además a la visibilización y consolidación del sector.

La importancia de la formación y certificación en los cuidados



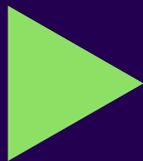
Gobiernos y organizaciones de personas trabajadoras de todo el mundo están promoviendo la profesionalización de los cuidados para superar su infravaloración en el mercado de trabajo. Esto claramente debe de ir acompañado de medidas complementarias que aseguren el trabajo decente: mejores condiciones laborales, garantía de salarios mínimos y acceso a la seguridad social, entre otras.

En este sentido, la formación, la capacitación, la evaluación y la certificación de competencias están cobrando gran protagonismo en los paquetes de políticas de cuidados transformadoras y en la consolidación de las condiciones de trabajo decente en el trabajo de cuidados. Las principales contribuciones de la formación profesional a los paquetes de políticas de cuidados transformadoras se pueden resumir en seis líneas de acción:

1. Definición de estándares y rutas formativas/profesionales para las personas trabajadoras del cuidado remuneradas que les permitan la educación y la empleabilidad a lo largo de la vida.
2. Diseño de servicios de formación y capacitación basados en competencias laborales para personas trabajadoras del cuidado remuneradas y no remuneradas.
3. Prestación de servicios de formación y capacitación para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del cuidado remuneradas y para la inserción o reinserción laboral de las personas trabajadoras del cuidado no remuneradas.

4. Oferta de servicios para la certificación de competencias que posibiliten el reconocimiento del aprendizaje previo a las personas cuidadoras.
5. Apoyo para el tránsito de la formación al empleo (por ejemplo, con servicios de orientación, intermediación e inserción laboral o modalidades de enseñanza vinculadas al mercado laboral, según las competencias de cada institución).
6. Coordinación con otras políticas clave para lograr un mayor impacto, como con las políticas educativas (para apoyar en la mejora del nivel de educación formal), de trabajo y seguridad social (para promover el cumplimiento de derechos y la inserción laboral) y de cuidados (para incluir licencias de formación/estudios remuneradas y servicios de cuidados para facilitar la participación en los servicios de formación), entre otras.

Lo ideal es que estas líneas de acción formen parte de una política nacional de cuidados o se generen en el marco de paquetes de políticas de cuidados transformadoras que incluyan los componentes necesarios para la mejora integral de los servicios y de las condiciones de quienes los prestan y los reciben. Además, cabe subrayar que para lograr el impacto deseado ha de generarse un contexto propicio.



II. Oferta de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados en ocho países

El punto de partida para definir y prestar servicios de formación y certificación es establecer normas de competencia laboral, estándares o perfiles profesionales, esto es, los instrumentos que contienen la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva y que, al ser verificados en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, el nivel y la calidad de desempeño esperado por los sectores productivos (REDIFP 2014, 15).

Al ser estándares, permiten comparar el desempeño observado con las referencias y de allí que sean la base para evaluar las competencias. Además, también son el fundamento para elaborar programas o planes de formación ya que, esencialmente, describen las competencias necesarias para el desempeño competente.

En el cuadro siguiente se presentan los estándares, normas 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 han

sido utilizados 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 (en los anexos 1 y 2 se presentan las principales características de la oferta).

Es importante destacar que se trata de una selección de casos, dado que se trabajó principalmente con instituciones públicas que voluntariamente se ofrecieron a brindar información detallada sobre el contexto de su trabajo, las características de la entrega de servicios, los principales resultados alcanzados, retos y oportunidades. Estas experiencias son lo suficientemente significativas como para identificar elementos clave que se deben llevar a las mesas de análisis y definición de políticas para establecer o mejorar servicios de formación y certificación del trabajo de los cuidados.

El capítulo siguiente contiene ejemplos sobre la aplicación de estos estándares en los países. La información ha sido facilitada por las propias instituciones mencionadas y, en algunos casos, se complementa con fuentes institucionales o especializadas.



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)	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajador/a asalariado/a del hogar 2. Técnico Superior en Parvulario
Chile	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) *	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia
México	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)	<ol style="list-style-type: none"> 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)	<ol style="list-style-type: none"> 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.



III. Guía: Lineamientos para un debate nacional sobre la inclusión o mejora de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados

A continuación, a partir del estudio de experiencias en desarrollo en América Latina, se desarrollan los 12 lineamientos que se sugieren para guiar discusiones nacionales que permitan avanzar en la inclusión o mejora de los servicios de

formación y certificación para los cuidados. Cada eje incluye una explicación general que se complementa con ejemplos o prácticas destacadas. Estos han sido organizados en los 3 ejes que se resumen en el cuadro 2.

Cuadro 2. Lineamientos para orientar el debate nacional sobre inclusión o mejora de servicios de formación y certificación para el trabajo de cuidados

Ejes	Lineamientos
1. Marco general	<ol style="list-style-type: none"> 1. Argumentos para demostrar que la formación y certificación para el trabajo de cuidados no es para perpetuar roles feminizados 2. Objetivos claros de la intervención en la formación y reconocimiento de competencias 3. Visión institucional y también visión nacional y regional
2. Estándares y servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación	<ol style="list-style-type: none"> 4. Roles y funciones de las personas trabajadoras de los cuidados 5. Perfil de la población y requisitos 6. Estándares y perfiles por competencias 7. Complementariedad y flexibilidad de servicios: formación, capacitación, evaluación y certificación 8. Diseño orientado a la mejora continua 9. Acciones para atender interseccionalidades 10. Visibilidad de acciones, movilización de actores y fomento de la demanda de las personas cuidadoras certificadas
3. Visión integral	<ol style="list-style-type: none"> 11. Enfoque sistémico 12. Marco legal y de política

Fuente: Elaboración propia.



Eje 1. Marco general

1. Argumentos para demostrar que la formación y certificación para el trabajo de cuidados no es para perpetuar roles feminizados

Los cambios demográficos, culturales y del mercado de trabajo están provocando una gran demanda de personas trabajadoras de los cuidados,

de manera que esta es y seguirá siendo una gran fuente de empleo en el futuro —en particular para las mujeres—, sobre todo porque su naturaleza relacional limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por tecnologías.

Desde la formación profesional se puede contribuir a optimizar el trabajo de los cuidados (OIT 2019a) diseñando normas o estándares de competencias laborales que permitan establecer objetivamente los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para un desempeño competente en los trabajos de cuidados y de esta manera promover su valoración y reconocimiento, facilitando el fin de la segregación ocupacional por razones de género. Para ser transformadora y con perspectiva de género, la formación profesional debe tener este objetivo explícito.

► Recuadro 4. Romper estereotipos desde la educación y la formación técnico profesional: «No soy un loco, soy docente de enseñanza inicial»

Los déficits persistentes en los servicios de cuidado han dejado a cientos de millones de personas trabajadoras con responsabilidades familiares sin la protección y asistencia adecuadas. Sin embargo, la atención de estas necesidades podría crear casi 300 millones de puestos de trabajo para el año 2035 (OIT 2022a).

La Oficina de la OIT en la Argentina impulsó la campaña **#ProfesionalesDelCuidado** para poner de relieve el trabajo de cuidados remunerado, promover condiciones de trabajo decente y asegurar una mayor

representación de quienes trabajan en este sector: hombres y mujeres. Para la campaña se produce el video «No soy un loco, soy docente de enseñanza inicial», que expone la experiencia de un hombre que incursiona en un sector tradicionalmente femenino.

Este ejemplo muestra cómo desde los servicios de educación y formación profesional se podría contribuir a romper estereotipos de género: mejorando la preparación docente, diseñando políticas institucionales para prevenir y tratar el acoso, generando materiales formativos y de comunicación pensados para todas las personas o planteando modelos de inserción laboral donde se presente el cuidado como no específico de un sexo (personal docente y profesionales de ambos sexos demostrando las capacidades técnicas y las posibilidades de empleo), entre otros.

Fuente: Elaboración propia.



Disponible en <https://voices.ilo.org/es-es/stories/no-soy-un-loco-soy-docente-de-educacion-inicial>.

En este sentido, a través de la formación profesional se pueden definir roles o funciones ocupacionales desde una perspectiva técnica y mostrando trayectorias formativas y laborales que permitan mejorar la empleabilidad a lo largo de la vida, alejándose de la tradicional división sexual del trabajo: se consideran distintas las esferas públicas y privadas de la actividad humana, y se les asignan a las mujeres las funciones privadas vinculadas a la procreación y cuidado y a los hombres las funciones públicas y productivas.

Además, desde este ámbito se pueden plantear acciones para reducir la segregación ocupacional para ambos sexos, por ejemplo, procurando que más mujeres participen en áreas STEM ⁷ o que los hombres incursionen en ámbitos tradicionalmente femeninos, como los cuidados. Iniciar el debate con esta visión permitirá generar oportunidades para crear u optimizar los servicios y avanzar hacia el trabajo decente en los cuidados para hombres y mujeres.

2. Objetivos claros de la intervención en la formación y reconocimiento de competencias

Tal y como recoge el Compromiso de Buenos Aires, el cuidado es esencial para el bienestar y el funcionamiento de las sociedades modernas, ya que incide en la manera como se organizan las labores en los hogares y en las comunidades, e influye en la forma en la que se desarrollan las actividades de los mercados y en la prestación de servicios públicos. De ahí la importancia que cobra el tránsito hacia una justa organización social de los cuidados, en el marco de un nuevo estilo de desarrollo que impulse la igualdad de género en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible (CEPAL 2023).

La organización social del cuidado consiste en la manera en que el Estado, las familias (hombres y mujeres), el mercado y las organizaciones co-

munitarias de forma interrelacionada producen y distribuyen el cuidado que requieren las sociedades para desarrollarse de la manera más equitativa posible. Cada uno de estos actores posee responsabilidades y niveles de participación diferentes, que incluso se determinan de acuerdo con la realidad de cada país y pueden cambiar con el tiempo. En ello, la responsabilidad del Estado es central, pues debe procurar una oferta de cuidado suficiente, continua y de calidad articulando instancias públicas, privadas y de la economía social y solidaria (comunitarias).

Si bien los servicios de formación y certificación constituyen un elemento relevante de ese entramado, se debe establecer cuál es su responsabilidad directa y, por ende, el o los objetivos que se deben perseguir. Se puede iniciar el debate considerando dos metas principales:

- ▶ Desarrollar y reconocer competencias laborales a lo largo de la vida que permitan el crecimiento de las personas trabajadoras de los cuidados dentro del sector o que incluso sean transferibles a otros sectores de actividad. Con ello se contribuiría al reconocimiento y revalorización profesional y social de estas personas.
- ▶ Establecer estándares profesionales que garanticen la calidad de los servicios para quienes deben recibirlo y sus familias, así como para quienes los prestan. De esta forma, se aportaría a la mejora del entorno de cuidados.

Dependiendo de las competencias de las instituciones encargadas de la formación y certificación, se podrían insertar también objetivos sobre la mejora de la orientación profesional y el acompañamiento para la inserción laboral. Además, en coordinación con otras instancias, se podría contribuir a otros objetivos de política como la mejora salarial, la reducción de la informalidad o el aumento del aseguramiento (bajo una perspectiva sistémica). En el cuadro 3 se presentan los objetivos planteados en la línea de formación para la economía del cuidado del Plan de Formación Profesional y Continua de Argentina.

⁷ Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés: Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Cuadro 3. Argentina: Objetivos establecidos en la línea de formación para la economía del cuidado, 2020

Argentina	
Plan de Formación Profesional y Continua	Línea de formación para la economía del cuidado
Promover la formación y la actualización de las competencias profesionales de los trabajadores y de las trabajadoras durante toda su vida.	Propiciar la formación profesional de personas que se desempeñan o quieren desempeñarse en roles ocupacionales enmarcados en la economía del cuidado, acompañando el desarrollo y fortalecimiento de sus calificaciones y competencias laborales.
Promover el desarrollo de actividades de orientación laboral de los trabajadores y las trabajadoras que requieran construir sus propios proyectos formativos y ocupacionales y elaborar planes que faciliten su trayectoria hacia el empleo decente.	Impulsar la profesionalización de la actividad.
Contribuir al desarrollo económico y a la satisfacción de las necesidades territoriales y sectoriales de competitividad.	Incentivar y consolidar espacios de diálogo social que promuevan acuerdos para el reconocimiento y la jerarquización de la economía del cuidado, así como la formulación y planificación de políticas en materia de formación profesional.
Promover la institucionalización del diálogo social como fuente de creación y legitimación de las políticas de formación profesional.	Promover la incorporación de las personas participantes de programas o acciones de empleo ejecutados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en las acciones que se ejecuten en esta línea.
Facilitar la articulación entre las políticas de formación profesional y las de evaluación y certificación de competencias para el desarrollo de una Matriz de Calificaciones Laborales.	Alentar la participación de mujeres y personas de la disidencia sexo genérica en los cursos de formación, a partir de la implementación de estrategias de apoyo a los cuidados de niños y niñas, así como del acompañamiento mediante tutorías que faciliten el acceso, permanencia y egreso de los cursos.
Incorporar la transversalización del enfoque de género y diversidad sexo genérica en el diseño e implementación de las políticas de formación continua.	Fomentar la participación de las instituciones que integran la Red de Instituciones de Formación Continua en la ejecución de acciones formativas promovidas.
Mejorar la empleabilidad de las mujeres y personas de la disidencia sexo genérica mediante estrategias dirigidas a la remoción de barreras de género en el marco de las acciones de formación continua.	Contribuir a la construcción de un Sistema Integral de Cuidados, articulando acciones con organismos públicos nacionales, provinciales y municipales; instituciones ejecutoras de servicios de formación profesional, asociaciones representativas de trabajadores, actores del sector privado y las Oficinas de Empleo integrantes de la Red de Servicios de Empleo
Fortalecer la articulación entre las entidades prestadoras de servicios de formación profesional, los actores productivos locales y las Oficinas de Empleo integrantes de la Red de Servicios de Empleo.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 784/2020 del MTEySS: Plan de Formación Profesional y Continua (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 2020).

3. Visión institucional y también visión nacional y regional

Las instituciones encargadas de la formación y certificación pueden incluir dentro de su oferta servicios para atender las necesidades del sector de cuidados, pero el impacto de sus acciones se potencia si se trabaja con perspectivas más amplias. La profesionalización de las ocupaciones y la mejora de los servicios deberían contribuir a una visión país e incluso considerar variables regionales, teniendo en cuenta factores como la migración. Esto puede ser determinante para definir metas de formación, capacitación, certificación e incluso contenidos (pensando en una

posible homologación y reconocimiento de competencias entre países).

Así, por ejemplo, en el año 2021 se promulga en Costa Rica la Política Nacional de Cuidados 2021-2031, que recoge los esfuerzos que ya realizan distintas instituciones en materia de cuidados dirigidos a personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de dependencia para articularlos y complementarlos con acciones estratégicas bajo una visión sistémica. La Política Nacional contiene líneas de acción para potenciar la empleabilidad y garantizar la calidad y la oportunidad de las prestaciones de cuidados y se posiciona como eje común y central los servicios de formación profesional (véase el recuadro 5).

► Recuadro 5. Costa Rica: Formación profesional en la Política Nacional de Cuidados 2021-2031

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 Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) —que ofrece servicios de formación y certificación para los cuidados desde el año 2010— 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 a las personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de dependencia.

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 logró involucrar a otras organizaciones del sector educativo, a organizaciones de la sociedad civil y a entidades que prestan servicios de cuidados, entre otros actores, y obtener así los insumos requeridos para rediseñar tanto los programas de formación y capacitación como las pruebas para la evaluación y certificación de competencias.

Fuente: Elaboración propia a partir de insumos facilitados por el INA y de la Política Nacional de Cuidados 2021-2031 (Costa Rica, IMAS 2021).

En un marco más amplio, Chile, Colombia, México y Perú, amparados por un mandato presidencial adoptado el 11 de diciembre de 2020, participan en un plan piloto para avanzar hacia «... el reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, que incorpora estándares y perfiles de los sectores de construcción, turis-

mo, mercadeo, hotelería, gastronomía y cuidado de personas» (Alianza del Pacífico 2023). Además, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) representa una oportunidad importante para el trabajo en red y la cooperación para mejorar la formación profesional en distintos ámbitos, como los cuidados (véase el recuadro 6).

► **Recuadro 6. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR): Cooperación, gestión y construcción colectiva de conocimiento**

América Latina y el Caribe dispone desde hace 60 años de un instrumento al servicio de la cooperación en materia de formación y certificación: el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR). Este centro especializado de la OIT estimula y coordina una red de instituciones y organismos de formación y certificación conformada actualmente por 65 entidades de 27 países de América Latina, el Caribe, España y África. Además de promover el intercambio de conocimientos y experiencias, impulsa procesos de innovación colaborativa entre instituciones y países en áreas de interés común.

Sus tres funciones principales:

- Promueve y facilita la cooperación, articulación e intercambio entre sus instituciones y entidades miembros.
- Facilita el diálogo de igual a igual en los temas a escala regional y mundial, ayudando a establecer y fortalecer vínculos entre sus miembros.
- Sistematiza y comparte los conocimientos y las prácticas que se generan a partir de ese intercambio y colaboración.

Hace pocos meses se ha sumado a sus áreas de trabajo la profesionalización de los cuidados, con el intercambio de experiencias y la generación de bancos de información.

Más información en <https://www.oitcinterfor.org>.

Eje 2. Estándares y servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación

4. Roles y funciones de las personas trabajadoras de los cuidados

Las instituciones encargadas de la formación profesional y la certificación de competencias pueden contribuir sustancialmente a la definición de roles y funciones laborales de las personas cuidadoras, precisando los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para lograr un adecuado desempeño. De esta manera también ayudan a diferenciarlas de otras ocupaciones, lo

cual es muy necesario, por ejemplo, para disminuir conflictos sectoriales.

De ahí que las metodologías para el levantamiento de normas o estándares de competencia laboral contemplen unos pasos para definir funciones principales y secundarias, así como elementos de competencia y demás detalles que definen la ocupación. Con esos pasos se debe responder claramente qué es y qué no es una persona cuidadora o asistente; y en este proceso deben ser protagonistas los actores clave del mundo del trabajo: empleadores, trabajadores, sociedad civil e instituciones de gobierno vinculadas.

En Costa Rica, la definición de los estándares de cuidado fue objeto de discusión con el gremio de Enfermería, que exigía distinguir claramente las ocupaciones. Utilizando la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la UNESCO, se cataloga la cualificación «Asistencia integral para la persona adulta mayor» y se indican exclusiones (véase el cuadro 4).

Cuadro 4. Costa Rica: Delimitación de la cualificación «Asistencia integral para la persona adulta mayor»

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
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cuidado de personas adultas mayores. ▶ Cuidado no médico de personas adultas con discapacidad. ▶ Cuidado personal de personas adultas. 	Exclusiones <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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».

Fuente: Elaboración propia a partir del estándar de cualificación «Asistencia integral para la persona adulta mayor» de Costa Rica, disponible en <https://www.cualificaciones.cr/>.

5. Perfil de la población y requisitos

Para diseñar los servicios de formación y certificación para los cuidados se debe partir del perfil de las personas que ejercen ese trabajo y de las que podrían incorporarse al mercado laboral. Sobre esa base se establecen estrategias para aumentar su reconocimiento social y profesional, además de su crecimiento laboral; es decir, se trata de impulsar la profesionalización del trabajo de cuidados y no de desplazar el empleo.

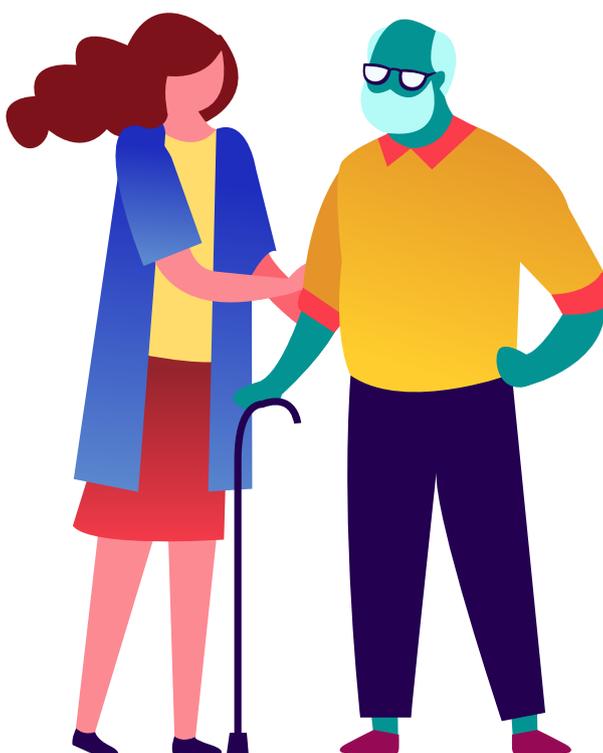
A grandes rasgos, es conveniente recordar que en América Latina el trabajo de cuidados se caracteriza por una alta participación de mujeres, de edad media y con bajo nivel educativo. A partir de ahí han de plantearse estrategias que contemplen estos elementos para definir, por ejemplo, requisitos de ingreso (escolaridad), contenidos para mejorar las competencias básicas considerando el aprendizaje a lo largo de la vida y cargas horarias (cantidad y distribución), entre otros.

Para alinear la oferta de servicios de la mejor manera, es necesario desarrollar sólidos sistemas de información que permitan, por ejemplo, caracte-

rizar adecuadamente a la población, definir políticas para eliminar barreras y que contribuyan a la intermediación laboral.

Un caso de eliminación de barreras es el «Curso Básico de Atención a la Dependencia» de Uruguay, que incorpora un módulo de nivelación para fortalecer competencias (véase el recuadro 7).

En la certificación de competencias es especialmente relevante recordar que su objetivo es el reconocimiento de aprendizajes previos, independientemente de la vía y el lugar en que se adquirieron. De manera que, como se destaca en el recuadro 8, puede ser importante establecer estrategias específicas para alcanzar a la población objetivo (desde la definición de requisitos de ingreso hasta la segmentación de poblaciones y la determinación de apoyos complementarios) y realizar ajustes en el proceso (por ejemplo, incluir capacitaciones puntuales que aseguren un mayor éxito en los resultados).



► Recuadro 7. Uruguay: Requisitos y oferta para la nivelación del Curso Básico de Atención a la Dependencia

Mediante el Decreto Ejecutivo 117-016, de abril de 2016, se establece en Uruguay el Servicio de Asistentes Personales para cuidados de larga duración para personas en situación de dependencia severa.

Los requisitos para un o una «asistente personal» son los siguientes:

- Ser mayor de edad.
- Tener documento uruguayo.
- Poseer certificado de antecedentes judiciales.
- Poseer carnet de salud vigente.
- No tener otro ingreso por concepto de «función pública».
- No tener relación de parentesco con la persona beneficiaria.
- Contar con el certificado del curso básico emitido por instituciones habilitadas por el Ministerio de Educación y Cultura y por las instituciones integrantes del Sistema Nacional de Educación Pública.

El Curso Básico de Atención a la Dependencia tiene una duración de 152 horas y su diseño curricular es modular, integra el proceso de formación con el trabajo y desarrolla las competencias necesarias para los servicios tanto a domicilio como residenciales.

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.

En agosto de 2022 había 9 680 personas habilitadas para desempeñarse como asistentes personales*.

* El 60 por ciento cuenta con habilitación definitiva, y casi todas accedieron a la formación a través del INEFOP (cerca de 5 800 personas). El 39,2 por ciento cuenta con habilitación parcial, lo que significa que tienen un permiso 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).

Fuente: Elaboración propia a partir información facilitada por el INEFOP e información del Plan Nacional de Cuidados 2021-2025.

► **Recuadro 8. ChileValora: Ajustando la oferta de servicios de formación, capacitación y certificación a la población en situación de movilidad humana**

En años recientes, la cantidad de migrantes provenientes principalmente de la República Bolivariana de Venezuela, Perú, Haití, Colombia y el Estado Plurinacional de Bolivia que viven en Chile ha aumentado considerablemente. En respuesta a la nueva realidad, el Gobierno chileno ha puesto especial atención al diseño y ejecución de políticas para atender a esta población.

ChileValora ha creado una Política Institucional de Atención a Migrantes, diseñada en consulta con los sectores productivos y aprobada por su Directorio, integrado de forma tripartita. Considera aspectos como la sensibilización sobre la realidad de esta población, la mejora de las bases de datos institucionales, la disminución o eliminación de barreras de acceso a los servicios (por ejemplo, permitiendo el uso de DNI o pasaporte para la matrícula) o el establecimiento de alianzas institucionales para prestar apoyos complementarios (transporte, cuidado, etc.), entre otras medidas.

En la práctica, esta Política les ha permitido desarrollar una estrategia institucional que, partiendo de la identificación de requerimientos del mercado laboral, realiza alianzas estratégicas para atender de la mejor forma la situación compleja que enfrenta esta población. Así, por ejemplo, definir la modalidad más pertinente para reconocer las competencias (por ejemplo, segmentación de poblaciones por ocupaciones o por el medio de adquisición de sus competencias), definir actividades para apoyar el ingreso al mercado de trabajo e impulsar iniciativas que favorecen la movilidad (como la homologación y el reconocimiento de competencias mediante acuerdos internacionales, como el puesto en marcha en la Alianza del Pacífico).

En los proyectos MPTF para la Migración y MPTF Mujeres Emplea —del Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas (MPTF)—, ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) han sido socios implementadores de la evaluación y certificación de competencias para el cuidado de personas adultas mayores. En el proceso han participado personas migrantes con experiencia (en su mayoría, mujeres) que reciben una formación básica para posteriormente evaluar sus competencias. Con esto se busca contribuir, por un lado, a la integración socioeconómica de las personas en situación de movilidad humana y, por otro, beneficiar a la comunidad local ante el déficit de personas cuidadoras acreditadas para atender a personas en situación de dependencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de información de Dedic (2023) y Naciones Unidas Chile (2022).

6. Estándares y perfiles por competencias

Para definir los estándares y sus contenidos se recomienda considerar al menos cinco factores:

Factor 1: Decidir si se va a implementar un enfoque general o se va a trabajar con estándares para la atención y cuidado de poblaciones específicas

Experiencias como las de Uruguay y Chile tienen un enfoque general de asistencia a la dependencia que aplican para el cuidado tanto a domicilio como residencial⁸. En cambio, Costa Rica y México tienen estándares para el cuidado específicos para cada población: primera infancia, personas con discapacidad y adultas mayores. En México, incluso, con diferencias entre el cuidado a domicilio o en instituciones.

En todo caso, nótese que no se trata necesariamente de enfoques extremos o excluyentes. Por ejemplo, en Uruguay se ha apostado inicialmente por dotar de un nivel mínimo de calidad al sistema y garantizar la universalidad de acceso al servicio, considerando para siguientes etapas el desarrollo de nuevas trayectorias formativas para las personas cuidadoras egresadas del Curso Básico de Atención a la Dependencia (Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social 2021, 22-25).

En Chile, si bien se toma como base el estándar de Cuidador(a) primario(a), se definen rutas formativas y laborales para una mayor especialización. Además, en el año 2023, durante el diseño del Sistema Nacional de Cuidados, ingresa a ChileValora un proyecto para incorporar nuevos perfiles segmentados por poblaciones que reciben el cuidado (niños y niñas, personas adultas mayores y personas con dependencia severa).

Igualmente, ha de citarse el caso de Argentina, donde se ha establecido una trayectoria que parte de un diseño sobre cuidado general del hogar, al que se puede sumar el de cuidado de niños, niñas y adolescentes y el de cuidado no terapéutico de personas mayores a domicilio.

Así pues, es necesario analizar opciones y definir cuál es el camino de cada país, considerando las experiencias internacionales y valorando factores internos como los marcos y objetivos de política, la situación del mercado laboral y las necesidades de los actores del mundo del trabajo.

Recientemente, el Gobierno de la República Dominicana decidió trabajar en mejorar su oferta de servicios de formación y validación ocupacional para cuidados, enfocándose en tres poblaciones: primera infancia, personas con discapacidad y personas adultas mayores. Esta iniciativa se desarrolla con el apoyo del Sistema de las Naciones Unidas y la OIT (véase el recuadro 9).

⁸ En Uruguay, el Sistema también incluye un curso básico para la atención a la primera infancia.

Cuadro 5. Uruguay y México: Ejemplos de enfoques para la profesionalización del sector

Uruguay	México
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)
Curso Básico de Atención a la Dependencia *	Estándares: 1. Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia 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 den Centros de Bienestar/Atención Infantil con horario extendido

* Si bien durante el proceso de intercambio desarrollado por la OIT y OIT/CINTERFOR se centra el debate en la atención a la dependencia, es importante destacar que como parte del Sistema se complementa la oferta con un curso básico para atención a la primera infancia, cuya ejecución no depende del INEFOP.

Fuente: Elaboración propia.



► **Recuadro 9. República Dominicana: Diseño y mejora de oferta de formación y validación de competencias en el marco del plan piloto Comunidades de Cuidado**

Desde el año 2021, la República Dominicana avanza hacia la construcción de una **Política Nacional de Cuidados**, bajo el liderazgo y coordinación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), quien desempeña un papel activo en la articulación de los esfuerzos de las instituciones del Estado con mandato expreso en el tema *.

La estrategia piloto de la fase inicial **Comunidades de Cuidado** ** se ejecuta en dos territorios y se considera parte esencial de la estrategia de lucha contra la pobreza del Gobierno dominicano y para la reactivación económica pos-COVID-19. Este esfuerzo está alineado a las metas nacionales de mediano y largo plazo incluidas en la Constitución Nacional, la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Programa de Gobierno 2020-2024 y el compromiso nacional con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Como punta de lanza hacia la construcción gradual de una Política Nacional de Cuidados, el piloto se propone probar un modelo de articulación entre entidades gubernamentales y no gubernamentales a escala central y local para brindar soluciones y atender a distintas poblaciones que demandan y prestan cuidados en condiciones desiguales.

El Gobierno dominicano y el Sistema de las Naciones Unidas —a través de su Programa Conjunto entre PNUD, UNFPA, ONU Mujeres y la OIT— han establecido un acuerdo de cooperación para ejecutar el proyecto «Comunidades de Cuidado: diseño e implementación de piloto de la Política Nacional de Cuidados en territorios priorizados de la República Dominicana» en 2022-2023, financiado por el Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDG Fund). Este proyecto apoya principalmente los siguientes componentes: el modelo de gobernanza y gestión intersectorial; los Planes Locales de Cuidado; la formación y certificación para los cuidados; la producción y gestión de la información y comunicación del piloto, y el diseño de un plan de expansión, integrando las lecciones aprendidas de cara a poner en marcha nuevas Comunidades de Cuidado y consolidar paulatinamente un Sistema Nacional de Cuidados.

Las acciones de la OIT en el marco del Programa Conjunto se centran en apoyar al Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) en el fortalecimiento, diversificación y ampliación de la oferta de capacitación para la prestación de servicios de cuidado; concretamente en:

1. La revisión de la oferta técnico-profesional existente para la formación en cuidados y atención a la primera infancia, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
2. La integración de mejoras en la oferta formativa y de validación de competencias laborales.
3. La implementación de un primer ciclo de la oferta de capacitación en cuidados mejorada en tres municipios piloto.

En mayo de 2023 se concluye el diseño participativo de un «Programa de asistentes personales para personas con discapacidad con necesidades de apoyo» y a partir del segundo semestre de ese año se trabaja en la mejora de los programas de cuidado a la primera infancia y de personas adultas mayores, así como en la formación de formadores para avanzar hacia un primer ciclo de oferta. Todo el trabajo se desarrolla considerando las mejores prácticas internacionales, la inclusión de la perspectiva de derechos humanos y el enfoque de género.

* En el piloto unen esfuerzos de 11 instituciones gubernamentales: el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), el Ministerio de la Mujer, el Programa Supérate, el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN), el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), el Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI), el Consejo Nacional de la Persona Envejeciente (CONAPE), el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), el Consejo Nacional para la Niñez y la Adolescencia (CONANI), el Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia (PROPEEP). ** Más información en <https://www.undp.org/es/dominican-republic/piloto-nacional-de-cuidados>.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por la OIT.



Factor 2: Definir rutas formativas y laborales

Para generar mayores oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para las personas trabajadoras de los cuidados, es necesario definir rutas formativas y laborales, es decir, no solamente definir las competencias para una o algunas ocupaciones, sino establecer las posibles trayectorias que permitirían el crecimiento pro-

fesional dentro del sector o transitando a otros sectores de actividad (véase el caso de Chile en el recuadro 10). Dado que muchas trabajadoras de los cuidados —y en particular, las trabajadoras domésticas— no cuentan con educación primaria y secundaria formal que les permita ingresar a los sistemas de formación y continuar rutas formativas, es importante que exista una oferta de nivelación educativa que lo facilite.

► Recuadro 10. ChileValora: Rutas formativas y laborales para aportar a la empleabilidad a lo largo de la vida

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 respectivo, con representación de los empleadores, el sector público y los trabajadores del sector.

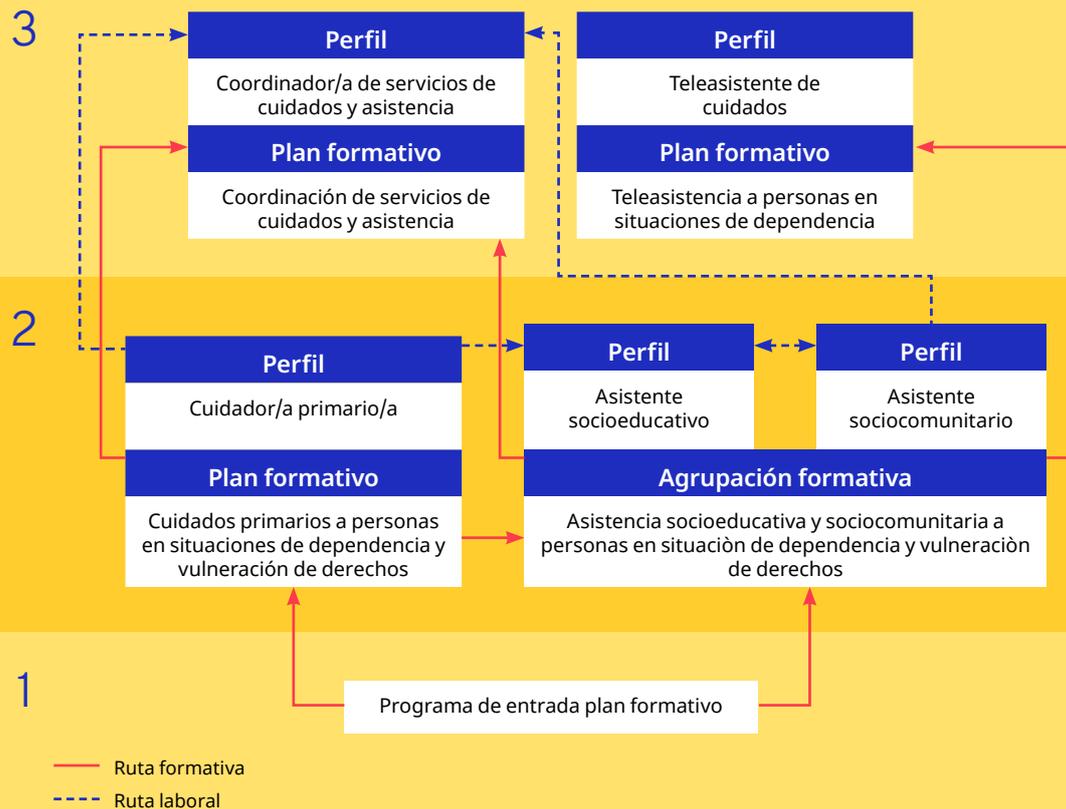
1. Cuidador(a) primario(a)
2. Asistente sociocomunitario(a)
3. Coordinador(a) psicosocial
4. Monitor(a) de hospedería
5. Educador(a) de trato directo
6. Director(a) de residencia

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*.

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.

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



En el caso del perfil del trabajador o trabajadora de casa particular, también se han definido rutas formativas y de validación de calificaciones, 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.

* El énfasis descrito se encuentra actualmente en revisión y análisis técnico para determinar si es necesario definir nuevos perfiles y/o nuevas unidades de competencias complementarias que hagan referencia a otras poblaciones que reciben cuidados.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por ChileValora.

Factor 3: Construir los estándares o perfiles en diálogo con representantes del mundo del trabajo

Si bien la participación de los actores del mundo del trabajo es una práctica ampliamente reconocida a escala internacional en el diseño de oferta de servicios de formación profesional pertinente y oportuna, en el sector de cuidados —con características históricas tan particulares— resulta especialmente relevante. En algunos países de la región esta práctica es reciente y tiene el reto de identificar adecuadamente a los actores representativos del sector de cuidados, ya que no en todos los países existen sindicatos específicos y el sector empleador puede ser difuso.

De manera general, se recomienda identificar profesionales con experiencia en la prestación de servicios de cuidados tanto en instituciones como a domicilio, considerar a las instituciones que prestan servicios de cuidados (formales), organizaciones de la economía social y solidaria y organizaciones o sindicatos de personas trabajadoras domésticas (incluso informales), entre otras.

En Argentina, las Normas de Competencia Laboral en el ámbito de cuidados y los manuales formativos respectivos se elaboran con la participación de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), que es uno de los sindicatos mayoritarios del sector con representación en todo el país. A su vez, la Escuela del Servicio Doméstico de la UPACP ha sido un pilar fundamental del proceso de formación en el país: entre 2007 y 2023 ha formado a más de 30 000 personas en las ocupaciones normadas ⁹.



Material de apoyo para la formación en de Argentina (OIT, 2021b).

⁹ Las normas y manuales se desarrollan con participación del sector trabajador. Los convenios operativos firmados entre la Secretaría de Empleo del MTEySS y la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico de la Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP-OSPACP) permiten formar a trabajadoras y trabajadores en diversas jurisdicciones del país. Los cursos se destinan a la formación para el trabajo en casas particulares, el cuidado de personas, la realización de trabajos de jardinería y el desempeño en cocinas. La pertinencia de estos convenios viene dada por su vinculación con la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), el sindicato mayoritario de trabajadoras y trabajadores domésticos, que tiene un contacto permanente con el personal del sector y con sus empleadores y empleadoras; esto le posibilita identificar la demanda de formación no satisfecha y otras necesidades del área (Rodríguez Nardelli 2016, 46).

► **Recuadro 11. México: Proceso de desarrollo de Estándares de Competencia Laboral del CONOCER con representantes del mundo del trabajo**

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es un órgano paraestatal adscrito a la Secretaría de Educación Pública, integrado de manera tripartita por representantes de los trabajadores, los empresarios 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 de buscar mejorar la alineación de la oferta educativa con los requerimientos de los sectores productivo, educativo, social y de gobierno del país.

El CONOCER evalúa y certifica competencias mediante una red de prestadores de servicios conformada por organizaciones empresariales, laborales, gubernamentales y educativas públicas y privadas; y 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 de asistencia social orientados a profesionalizar las actividades de cuidados: se ubican en los niveles 2 y 3 de cualificación del Sistema Nacional de Competencias (SNC) y han estado a cargo de los Comités de Gestión por Competencias de Asistencia Social, Geriátrica y del Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica.

El Comité de Gestión por Competencias de Asistencia Social, responsable del desarrollo de la mayoría de estos estándares, ha contado con la participación de instancias públicas como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), así como fundaciones y organizaciones de la sociedad civil como la Fundación Clara Moreno y Miramón, la Fundación Merced, Aldeas Infantiles SOS y el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), entre otros.

Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible en el sitio web del CONOCER: <https://conocer.gob.mx/>.

Factor 4: Inclusión de conocimientos técnicos específicos, complementados con habilidades y actitudes pertinentes en la oferta

El enfoque por competencias laborales es central para este sector porque permite que la persona desarrolle o le sean reconocidos una serie de conocimientos, habilidades y actitudes vitales para su realización humana, la toma de decisiones sociales y su participación en el trabajo productivo. Por consiguiente, se trata de un enfoque integral que requiere espacios para desarrollar y/o comprobar esas competencias.

Para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso, se debe procurar un equilibrio adecuado entre teoría y práctica, idealmente considerando modalidades de formación en el lugar de trabajo. Estas son fundamentales, ya que permiten un mayor contacto con el mundo laboral, potencian el desarrollo de competencias técnicas y sociales de manera paralela y mejoran la transición de la formación al trabajo, entre otros beneficios.

Es esencial recordar que los trabajos de cuidado son y seguirán siendo relevantes justamente por su carácter relacional y no sustituible por la automatización o las tecnologías. En este sentido, tanto en la definición de estándares y programas como durante la formación y en la evaluación, debe tener un peso muy considerable el desarrollo y reconocimiento de competencias sociales (interpersonales) o transversales.

Así pues, es estratégico valerse de los comités sectoriales o espacios de diálogo generados en el levantamiento de los estándares ocupacionales para establecer convenios de prácticas en el lugar de trabajo. Además, también se podría ofrecer servicios de cuidado en las instituciones de formación que sean al mismo tiempo espacios

para la práctica profesional o diseñar un esquema en el que personas egresadas o certificadas que trabajen en casas particulares reciban y supervisen a practicantes.

Precisamente, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), antes de poner en marcha el piloto del programa «Auxiliar de cuidados de primera infancia», estableció convenios con centros educativos para garantizar prácticas didácticas de 60 horas. Asimismo, el programa «Técnico Superior en Parvulario» impartido por el INFOCAL de Bolivia estipula como requisito la práctica laboral de 360 horas (aproximadamente 4 meses), que se puede realizar en Unidades Educativas o Centros Parvularios del país, incluido su propio centro de desarrollo infantil INFOCALITO (para mayor detalle, veáanse los recuadros 15 y 17).

Factor 5: Perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en la oferta

Los estándares, diseños curriculares, programas y procesos de evaluación deben definirse e implementarse considerando la perspectiva de género y con un enfoque de derechos humanos. A través de los instrumentos didácticos y pedagógicos se deben brindar herramientas para el empoderamiento y la acción, que permitan a las personas trabajadoras —en su mayoría, mujeres— ejecutar su trabajo de la mejor manera (promoviendo la vida independiente y la autonomía de las personas que reciben los cuidados) y en mejores condiciones (como derechos humanos y laborales o lo relativo a la seguridad y salud en el lugar de trabajo). Además, los espacios de formación y capacitación pueden contribuir a reducir el aislamiento que enfrentan muchas de las personas trabajadoras de los cuidados vinculándolas con otros pares de modo que se creen redes de apoyo mutuo (véase el cuadro 6).

Cuadro 6. Costa Rica y Uruguay: Perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y derechos laborales en la oferta de servicios

Costa Rica	Uruguay
<p>Estándar: Asistencia integral para la persona adulta mayor</p>	<p>Programa: Atención a la Dependencia</p>
<p>Competencia general</p> <p>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.</p>	<p>Perfil de egreso del programa</p> <p>Una vez culminado 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.</p>
<p>Ejemplo de competencia específica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 nacional. 	<p>Ejemplos de módulos formativos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Abordaje de la dimensión del cuidado de personas en situación de dependencia desde una concepción integral con enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género. ▶ Derechos, deberes y obligaciones de las personas que cuidan y empleadores.
<p>Ejemplo de competencias transversales incluidas en todas las competencias específicas</p> <p>Interacción profesional y cultural</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Colabora con un ambiente de sana convivencia, respetando las diferencias individuales en apego a los derechos humanos. <p>Salud ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aplica principios de seguridad laboral en las actividades que realiza, según normativa vigente. ▶ Aplica normas de salud ocupacional, incluyendo el uso de equipo de protección personal, establecidos por la organización y requeridos en su trabajo. 	<p>El diseño del «Proyecto Ocupacional» (con una duración de 30 horas) tiene como objetivo 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 posición de género, clase, etnia, edad, identidad laboral, inserción urbana o rural, entre otras, y las particularidades de su entorno familiar.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los estándares de cualificación de Costa Rica, disponibles en <https://www.cualificaciones.cr/>, y del Plan Nacional de Cuidados 2021-2025 de Uruguay.

Factor 6: Contribución a la formalización

El certificado de competencias es el primer reconocimiento formal que muchas personas, especialmente mujeres, reciben. Esto tiene muchos impactos: en la confianza y autoestima de las personas, en sus familias, en las comunidades y en el mercado de trabajo. Certificar lo que alguien sabe y de lo que es capaz es un gran primer paso para visibilizarlo, reconocerlo y valorarlo en el ámbito social y en el mercado.

Dadas las características muy particulares del sector de los cuidados, la formación profesional puede apostar por un mayor impacto en la formalización, y ello exigirá un abordaje distinto al acostumbrado por las instituciones responsables. Además de un enfoque de derechos, es fundamental trabajar en la mejora de competencias para el diálogo, la asociatividad y la generación de redes de apoyo, así como en la complementación con servicios de otras instituciones.

Argentina y Uruguay trabajan en el impulso de cooperativas de cuidados donde se aseguren garantías laborales, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, redes de apoyo y formación continua. Dependiendo del país, para establecer, gestionar y dar seguimiento a acciones, se coordina con instituciones educativas, gobiernos locales, instituciones de fomento cooperativo y organizaciones comunales, entre otras instancias, para apoyar en la formación y capacitación de sus integrantes (véase el recuadro 12).

Por su parte, instituciones como ChileValora y el CONOCER de México prestan especial atención al registro de personas certificadas a fin de facilitar el acercamiento entre oferta y demanda de talento humano (véase el recuadro 13). Por su parte, programas como Fomentar Empleo en Argentina introducen acciones para mejorar las competencias laborales y facilitar la inserción laboral, procurando la integralidad y complementariedad con otras políticas de empleo.



► Recuadro 12. Uruguay y Argentina: Tránsito al trabajo decente a través de cooperativas de cuidados

La calidad de los cuidados depende de las personas que lo brindan, y muchas de ellas no cuentan con una formación adecuada y se encuentran en condiciones laborales precarias.

Para superar esto, el Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay ha establecido como prioridad el tránsito al trabajo decente. En 2022 se impulsó un plan piloto en el que se ajustaba el modelo de gestión del Programa de Asistentes Personales: pasando de un esquema basado en la prestación individual de servicios hacia uno en el que se incluye la provisión colectiva a través cooperativas. Con ello se pretende transitar de un «... modelo cargado de inestabilidad jurídica, falta de acompañamiento y seguimiento, a un modelo centrado en las personas, asegurando una categoría laboral para las trabajadoras cooperativizadas, iguales salarios, certeza jurídica para ambas partes de la relación, supervisión del programa y acompañamiento.» (Uruguay, Sistema de Cuidados 2023, 7).

Este modelo representa ventajas tanto para quienes reciben como para quienes prestan los servicios de cuidados. Para quienes reciben los cuidados significa la posibilidad de obtener un servicio de mayor calidad, dado que los procedimientos de las cooperativas tienen un enfoque de los cuidados centrados en la persona, como el plan personalizado de cuidados. Además, se reducen las interrupciones en el servicio cuando se presentan contingencias (como licencias por vacaciones o enfermedad), pues se cubren con sustituciones y rotación entre las personas socias de las cooperativas.

Desde el punto de vista de quienes prestan los servicios de cuidados, trabajar en una organización colectiva aumenta la contención y respaldo para una tarea que a menudo resulta estresante y desgastante. Por lo demás, las personas asociadas en cooperativas reciben la misma remuneración y prestaciones laborales que quienes trabajan individualmente en el Programa de Asistentes Personales. Además, en el piloto han accedido a acompañamiento, capacitación, seguimiento y apoyo de gestión cooperativa.

En Argentina también existe un proyecto en esta línea: Trelew Ciudad de Cuidados *, ejecutado por la Universidad del Chubut con el apoyo de varias instituciones de gobierno y la Universidad Tres de Febrero. Su objetivo principal es contribuir a crear una red de comunidades de cuidados que brinden servicios a la primera infancia, personas adultas mayores y con discapacidad.

El proyecto se implementó en tres etapas: *a)* un diagnóstico de las necesidades de cuidado a escala local, *b)* una formación y capacitación para crear cooperativas de trabajo para potenciar la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social (incluyó dos programas para formación de cuidadores y cuidadoras: uno enfocado en primera infancia y otro en personas adultas mayores y personas con discapacidad) y *c)* un proceso de acompañamiento o incubación de las primeras cuatro cooperativas.

Esta red local de cooperativas es un espacio laboral que desarrolla estrategias de autocuidado para las y los cuidadores, además de mejoras en las condiciones laborales. Paralelamente, procura la capacitación y actualización permanente de las personas que integran las cooperativas. Todo ello redundará en una mayor profesionalización del servicio de cuidados, aportándole calidad y sostenibilidad.

* Más información en <https://trelewciudaddecuidados.udc.edu.ar/>.

Fuente: Elaboración propia a partir de Uruguay, Sistema de Cuidados (2023) y Veleda, Faedo, Píriz y Medellín (2023).

► Recuadro 13. México: El Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP)

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) diseña, organiza y opera el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP), abierto para consulta pública y gratuita, cuyo objetivo fundamental es integrar una base de datos con información sobre las personas que han obtenido uno o más Certificados de Competencia basados en los Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).

Además, las personas con competencias certificadas pueden ingresar sus datos personales para posibilitar que las contacten organizaciones sindicales, empresas, organizaciones académicas, del sector social o del sector público o cualquier otra institución pública o privada en caso de requerir personal con competencias certificadas en determinada función individual.

A propósito de personas certificadas en estándares asociados al cuidado de personas, el CONOCER reporta cerca de 127 000 en el periodo 2008-2023; la mayoría, en el ámbito de la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por el CONOCER y su página web: <http://conocer.gob.mx/>.

7. Complementariedad y flexibilidad de servicios: formación, capacitación, evaluación y certificación

Si bien algunos países optan por dar mayor peso a los procesos de evaluación y certificación de competencias para reconocer la experiencia de quienes ya prestan servicios de cuidados, ha de recordarse que la formación, la capacitación, la evaluación y la certificación de competencias son parte de un mismo ciclo y persiguen el mismo objetivo: habilitar para el empleo. En este sentido, la evaluación de competencias permite determinar si una persona es competente en el momento de ser examinada y si puede recibir la certificación o, por el contrario, si se encuentra «pendiente de cumplimiento» y debe continuar por la vía formativa o de capacitación para obtener el reconocimiento oficial.

La formación es importante para quienes deseen o deban desarrollar de manera integral las competencias laborales en una ocupación, mientras que la capacitación es fundamental para la mejora continua o para fortalecer determinadas competencias para culminar un proceso de evaluación y certificación de competencias con éxito.

Desde esta óptica, la evaluación es, entonces, una manera de detectar no solo las competencias adquiridas, sino también las necesidades formativas específicas. Considerando este enfoque, es esencial contar con una oferta formativa flexible y modular que pueda responder a esas características.

Tal y como se indicó previamente, dado que el reconocimiento de las competencias laborales de las personas trabajadoras de los cuidados es una deuda histórica, es muy necesario desarrollar servicios para la evaluación y el reconocimiento de la experiencia, como lo hace Colombia en el marco del proyecto «Yo te cuido y me certifico» (véase el recuadro 14).

► Recuadro 14. Colombia: Proyecto «Yo te cuido y me certifico»

En el año 2022 el SENA inició el proyecto «Yo te cuido y me certifico» cuyo propósito es reconocer formalmente los aprendizajes previos adquiridos por quienes prestan servicios de cuidados a personas adultas mayores en zonas urbanas y rurales de Colombia mediante la evaluación y certificación de competencias laborales en dos funciones productivas específicas: «Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía» y «Atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales».

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. El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales tiene una duración aproximada de cuatro semanas.

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 (NOE): se presenta prueba diagnóstica.

Hasta noviembre de 2022 un total **195 cuidadores y cuidadoras de personas adultas mayores** se han beneficiado con la evaluación y certificación de competencias laborales 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.

Además de este programa, el SENA ha realizado procesos de formación para desarrollar competencias para el cuidado de personas con dependencia: programas titulados (formaciones establecidas en el marco de las ocupaciones) * y formaciones cortas en para la actualización de habilidades, destrezas y competencias.

* El programa de nivel operario en «Cuidado Básico de Personas con Dependencia Funcional» (de 1 296 horas y 27 créditos) fue elaborado con el Ministerio de Salud (Grupo Promoción Social) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (Subdirección de Gestión Técnica para la Atención a la Familia y Comunidades).

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

En los procesos de certificación puede salir a flote la necesidad de diseñar opciones para fortalecer áreas en las que las evaluaciones demuestran que hay deficiencias. En Chile, por ejemplo, en un proceso de certificación para cuidadores primarios, un grupo de personas mostraron debilidades en el ámbito de primeros auxilios, y para subsanarlo, se diseñó y facilitó un curso de capacitación.

Además, como sucede en Costa Rica, puede haber una oferta central de formación a la que se agregan cursos de capacitación para una mayor especialización y pruebas para la certificación de aprendizajes previos (véase el cuadro 7).

Cuadro 7. Costa Rica: Oferta de servicios de formación, capacitación y certificación del Instituto Nacional de Aprendizajes (INA) 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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.

8. Diseño orientado a la mejora continua

Para lograr un diseño y entrega de servicios de formación y certificación de alta calidad, se debería partir de un diseño orientado a la mejora continua. Aquí, el ciclo de la política de educación

y formación es central: definir necesidades de competencias, establecer lineamientos de política, levantar estándares de competencia, traducirlos en diseños curriculares, entregar servicios (formación, capacitación, evaluación y certificación), monitorear la relevancia de los servicios y evaluar los resultados para realizar ajustes que permitan la mejora continua.

Ciclo de la política de educación y formación técnico-profesional



Principalmente para los países que inician en este camino, puede ser especialmente útil trabajar con proyectos piloto: definiendo necesidades y estándares con participación tripartita, generando diseños curriculares y planificando la entrega de servicios con las condiciones adecuadas (por ejemplo, garantizando espacios para realizar las

prácticas laborales), monitoreando la entrega de los servicios y, finalmente, evaluando los resultados con todas las partes involucradas. A partir de ello, llevar a cabo las mejoras necesarias antes de ampliar la oferta de servicios y la cantidad de personas en formación (véase el ejemplo del INS-AFORP en el recuadro 15).

► **Recuadro 15. El Salvador: Planificación de la entrega de servicios para atender un aumento previsto en la demanda de personal «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia» del INSAFORP**

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 Legislativo No. 431), que entró en vigor en enero de 2023. Esta norma establece un nuevo régimen que obliga a los empleadores con 100 o más personas trabajadoras a proveer salas cunas a sus empleados y empleadas (artículos 136-151).

Anticipándose al aumento en la demanda de profesionales para la atención y educación a la primera infancia, el INSAFORP (institución rectora de la formación profesional salvadoreña) asumió la responsabilidad de responder a esta ley aunando esfuerzos con otras instancias y creando el perfil de «Auxiliar de Cuidados de Primera Infancia».

Tanto el estándar formativo como el perfil docente se elaboraron con la participación de instituciones vinculadas a la atención de la niñez que trabajaban en el país. El resultado de este proceso fue un curso de 218 horas de formación, de las cuales 60 horas corresponden a prácticas profesionales.

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

El programa comprende siete unidades de aprendizaje que dotan de los conocimientos necesarios sobre las etapas evolutivas del ser humano en general, enfatizando la formación en la primera infancia. Además, abarca temas sobre la interacción 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.

Los requisitos de ingreso establecidos son los siguientes:

- ▶ Mayor de 18 años.
- ▶ Noveno grado finalizado.
- ▶ Someterse a prueba psicológica y obtener un resultado favorable.

Un piloto de este programa se realizó en el año 2022 con dos grupos de 20 y 19 personas, respectivamente. Previamente, se habían establecido convenios para realizar la práctica laboral.

Al concluir, la Gerencia de Investigación y Desarrollo del INSAFORP aplicó encuestas y entrevistas a las personas participantes y a referentes de los centros educativos donde 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) y se fortalecieron contenidos en necesidades educativas especiales, accidentes en primera infancia y actividades para la salud y nutrición.



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

En los países que superan las etapas de pilotaje, que cuentan con un camino más largo de ejecución y vinculados a marcos más amplios de política, se recomienda establecer sistemas regulares de monitoreo y evaluación de los resultados de la

formación y su relevancia para el mercado laboral. Con ello se alimenta la política formativa y la toma de decisiones en ámbitos como la inserción laboral o la formalización en el empleo (véase el caso de Uruguay en el recuadro 16).

► Recuadro 16. Uruguay: Seguimiento continuo para la mejora del Sistema y del Programa de Asistentes Personales

Como parte del Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay se han establecido capacidades para el seguimiento continuo de sus componentes. Esto posibilita la formulación y difusión de informes periódicos muy detallados que contribuyen a la toma de decisiones informadas para la mejora continua de las políticas públicas relacionadas. En el seguimiento participan la Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINTAD) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), el Banco de Previsión Social (BPS) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

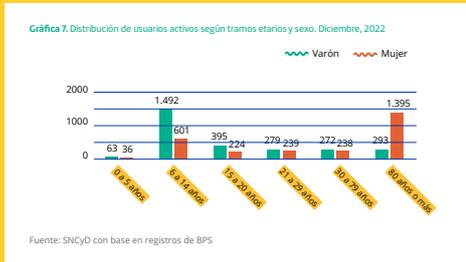
Algunos de los ámbitos a cuyo avance en la ejecución de la política pública se ha dado seguimiento son los siguientes: Asistentes Personales, Becas de Inclusión Socioeducativa, Centros de Día, Teleasistencia, Formación y Certificación en Atención a la Dependencia. Como se muestra a continuación, la información que se genera es de gran utilidad para medir impacto, identificar desafíos y planificar acciones estratégicas de mejora.

► Seguimiento al Programa de Asistentes Personales: Algunos datos del informe de 2022

En 2022 se recibieron 3 294 solicitudes de visita para postular personas al programa (receptores de servicios de cuidados) —con un notable incremento con respecto a las 2 409 solicitudes de 2021—. De las 3 294 solicitudes, se realizaron 2 254 visitas de valoración (con ello se recuperaron las tareas de campo, suspendidas durante la emergencia sanitaria por la COVID-19). Aproximadamente 7 de cada 10 visitas realizadas correspondió a personas de 79 años y más, mientras que las restantes fueron de menores de 30 años. Los departamentos que más visitas recibieron fueron Montevideo y Canelones, entre los que suman el 40 por ciento de los casos.

En cuanto a binomios activos (unión de persona que recibe cuidados y persona que los presta), en 2022 se registró un promedio mensual de 5 328. La distribución por sexo de la población que recibe los servicios de atención es proporcional: 2 794 hombres y 2 733 mujeres en diciembre de 2022.

Por grupos de edad, el 60,2 por ciento son menores de 30 años, el 30,6 por ciento mayores de 79 años y el 9,2 por ciento tienen entre 30 y 79 años. Si se consideran conjuntamente la edad y el sexo, el panorama difiere considerablemente: entre las personas menores de 30 años los hombres duplican a las mujeres, en el grupo de mayores de 79 años se cuentan 4,8 mujeres por cada hombre.



Tomado de: Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social (2023).

Desde que comenzó a impartirse el Curso Básico de Atención a la Dependencia en 2017 hasta diciembre de 2022, se han realizado 282 cursos, de los cuales egresaron 7 229 personas. La formación se ha extendido a los 19 departamentos del país, mayoritariamente a partir de la presencia de un amplio abanico de entidades de capacitación privadas en los territorios.

En cuanto a la composición por sexo y edad de las personas egresadas del curso entre 2020 y 2022, se aprecia un perfil similar al de la población general de cuidadoras: muy feminizado (97,1 por ciento) y de entre 35 y 59 años.

Si se suman las certificaciones correspondientes al periodo 2021-2022 (284) a las de las dos ediciones anteriores (243), el total de certificaciones entregadas desde que se puso en marcha esta herramienta es de 527. «Este instrumento ha demostrado ser útil y valorado muy positivamente tanto por trabajadores/as como por responsables de los ELEPEM [Establecimientos de Larga Estadía para personas mayores] involucrados en el proceso» (Sistema de Cuidados 2023, 47).

► **Siguientes pasos del Programa de Asistentes Personales**

Por un lado, se propone mejorar el apoyo a las personas que prestan los servicios de cuidados como asistentes personales con mecanismos para incrementar la supervisión a los binomios y aumentando el número de cooperativas de cuidados.

En el ámbito de la profesionalización, además de culminar con la formación de las personas con habilitaciones parciales, existe el desafío de incorporar todos los Centros de Día como espacios de práctica para todos los cursos de formación en atención a la dependencia. Además, se propone trabajar en el diseño de una oferta de formación avanzada (con un aumento sustantivo de la carga horaria de formación en aula y de la formación en centros de práctica) e incluir oferta para la formación continua.

Fuente: Elaboración propia a partir de Sistema de Cuidados (2023).

De entre quienes trabajan prestando servicios de cuidados y sin la formación correspondiente, 788 personas tienen una habilitación parcial, sujeta a terminar la formación. Este es el grupo de personas priorizado para los cursos de formación en atención a la dependencia en 2022 y será también priorizado durante 2023.

Tabla 6. Cantidad de APs trabajando, según tipo de habilitación. Diciembre, 2022

Habilitación	Cantidad	Porcentaje
Definitiva	2.466	60,6
Parcial	788	19,4
Excepciones	815	20,0
Total	4.069	100

Fuente: SNCyD con base en registros de BPS

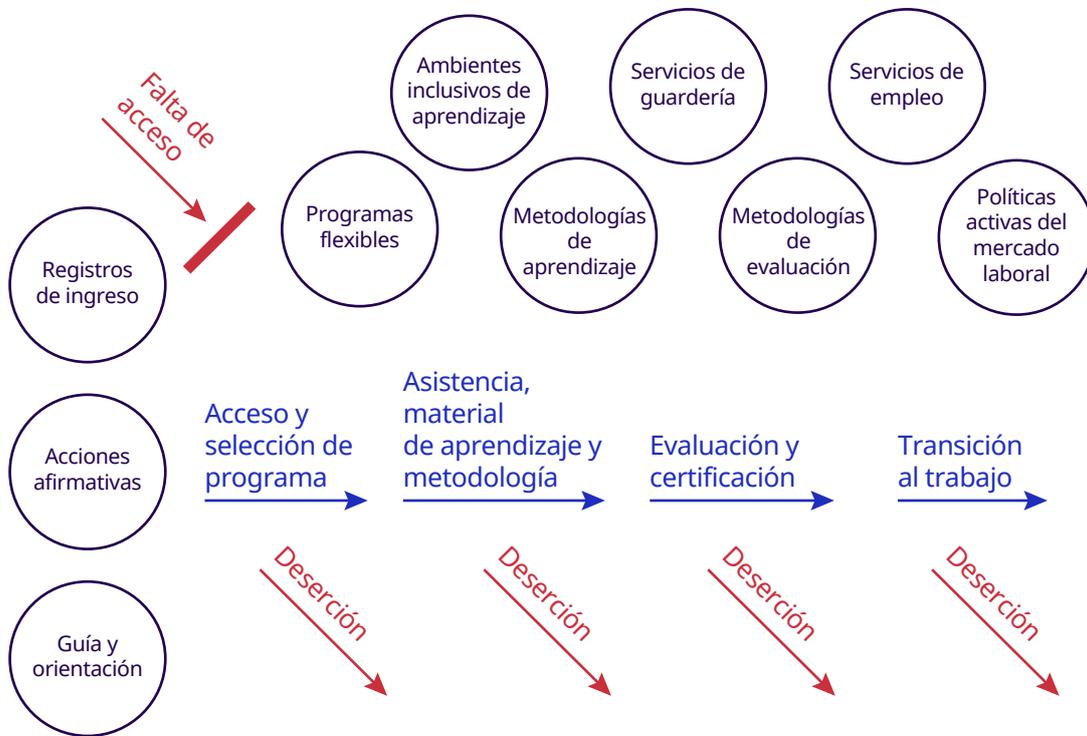
Tomado de: Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social (2023).

9. Acciones para atender interseccionalidades

Las intersecciones que se presentan en la formación profesional se potencian en el ámbito de cuidado: no solamente se enfrentan sesgos de género, sino también a sesgos de sectores poco productivos, de bajas cualificaciones, etnia y mi-

gración, que confluyen en el desarrollo de la formación y del trabajo de cuidados. En consecuencia, la planificación y la entrega de servicios de formación y certificación para los cuidados deben ir acompañados de estrategias de eliminación de barreras en las distintas etapas del proceso para garantizar el ingreso, la permanencia y el egreso.

La exclusión o inclusión en las distintas etapas de los servicios de formación profesional



Fuente: Hofmann, Christine. Presentación realizada el 9 de noviembre de 2022. Más detalle en OIT (2021a).

En ello deben considerarse aspectos como requisitos de ingreso ajustados a la población objetivo, programas flexibles y con una carga y distribución horaria que permitan la participación de las personas que trabajan o tienen responsabilidades de cuidado, diseñar ambientes inclusivos (para hombres, mujeres, personas con discapacidad, poblaciones indígenas, etc.) y utilizar me-

todologías de aprendizaje adecuadas. De igual forma, podrían agregarse, de manera directa o mediante alianzas, programas de becas, apoyos para el cuidado y transporte. Asimismo, podrían también impulsarse campañas de sensibilización y orientación, así como coordinar con servicios públicos de empleo. En los recuadros 17 y 18 se presentan algunos ejemplos.

► **Recuadro 17. Bolivia: Centro de desarrollo infantil del INFOCAL en el departamento de 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.

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 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.



Centro de desarrollo infantil INFOCALITO, Bolivia.

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, las estudiantes reciben capacitación sobre habilidades sociales (interpersonales), violencia de género, liderazgo, oratoria, masculinidades y autoestima.

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por el INFOCAL.



Anuncio sobre apertura de inscripciones al Centro de Desarrollo Infantil INFOCALITO Tarija en 2023

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).

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.

► **Recuadro 18. 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 facilitada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina

10. Visibilidad de acciones, movilización de actores y fomento de la demanda de las personas cuidadoras certificadas

La formación y la certificación de competencias laborales tienen impacto solamente si son reconocidas por empleadores y personas trabajadoras en servicios de cuidados personales tanto a domicilio como residenciales (guarderías, educación preprimaria) y residenciales (centros de día, residencias, etc.). Por eso es muy importante involucrarlos desde etapas tempranas del diseño de la política de formación para los cuidados, así como para el diseño de perfiles, el establecimiento de convenios para prácticas laborales y la propia entrega de los servicios formativos.

Las instituciones de formación disponen de marcos institucionales y herramientas de trabajo que justamente reconocen la importancia del tripartismo. Ejemplos exitosos de su concreción en el ámbito de cuidados se han ido recogiendo en esta guía. Por ejemplo, la consulta a sindicatos

para el diseño de oferta y la formación mediante sus escuelas, la consulta al sector empleador para la identificación de perfiles y el establecimiento de convenios para el desarrollo de prácticas, entre otras.

Esta movilización de actores y su involucramiento es una forma de promover el encuentro entre la oferta y demanda de talento humano en el ámbito de cuidados: las personas trabajadoras estarán interesadas en desarrollar y/o certificar las competencias que requiere el mercado y las instancias empleadoras de abrir oportunidades de práctica y empleo para personas cuidadoras competentes. Para contribuir a ese cierre de brechas, también es necesario comunicar las características y el avance de los procesos, y sus resultados (véanse algunos ejemplos de comunicación de procesos en el recuadro 19).

Para ampliar la difusión de resultados y fomentar la demanda de personas cuidadoras competentes es sobresaliente el rol de los registros de personas certificadas (como el de México, presentado en el recuadro 13) y la vinculación con sistemas de intermediación (como el de Argentina, destacado en el recuadro 22).

► **Recuadro 19. Chile y Colombia: Videos explicativos de los procesos de certificación**

ChileValora

Explicación del proceso de certificación ejecutado con el Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples de las Naciones Unidas de Respuesta y Recuperación ante la COVID-19



Disponible en <https://chile.un.org/es/197485-sistema-de-las-naciones-unidas-en-chile-chilevalora-y-sence-certifican-mujeres-de-la-comuna>.

SENA Colombia

Promoción de los programas piloto del proyecto «Yo te cuido y me certifico»



Disponible en https://fb.watch/jkhGG_our5/.

Eje 3. Visión integral

11. Enfoque sistémico

Es esencial complementar las acciones de formación y certificación para los cuidados con otras políticas para generar un impacto mayor en la prestación de servicios y en las condiciones laborales de las personas trabajadoras de los cuidados. Para ello, es necesario articular con Ministerios, instituciones, empresas, sindicatos y otras organizaciones.

Si bien la articulación es compleja, definitivamente proporciona fortaleza y mayor sentido a las

intervenciones. Además, trabajar bajo una visión sistémica contribuye a visibilizar el sector.

Posiblemente, el caso más reconocido en la región es el de Uruguay. Allí, con la Ley N° 19.353 se crea en 2015 el Sistema Nacional de Cuidados¹⁰: un conjunto de acciones y medidas orientadas al diseño e implementación de políticas públicas que constituyan un modelo solidario y responsable entre familias, Estado, comunidad y mercado (véase el recuadro 20). Del mismo modo, resulta representativo el esfuerzo de Costa Rica en su Política Nacional de Cuidados identificando iniciativas existentes y proponiendo líneas de acción de implementación progresiva que permitan llegar a instalar un sistema nacional de apoyo a los cuidados de personas en situación de dependencia (véase el recuadro 21).

¹⁰ 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.

► Recuadro 20. Uruguay: Características del Sistema Nacional de Cuidados

En 2015, Uruguay da un paso fundamental para atender el déficit en los servicios de cuidado garantizando, además, el derecho de las personas cuidadoras a realizar su trabajo en condiciones de trabajo decente y cambiando la división sexual del trabajo predominante. El país decide posicionar el cuidado como el cuarto pilar del sistema nacional de protección social, estableciendo por ley el «derecho a cuidar y ser cuidado».

El cuidado es entendido como el conjunto de acciones que la sociedad lleva a cabo para procurar el desarrollo integral y el bienestar cotidiano de quienes se encuentran en situación de dependencia. Los niños y las niñas, las personas mayores y las personas con discapacidad, ambas en situación de dependencia, son las personas que tienen derecho a recibir cuidados de calidad.

Estas personas necesitan la atención y la asistencia de otras para realizar sus actividades de la vida cotidiana. Los cuidados deben entonces promover su autonomía y en el caso de la infancia, también su desarrollo adecuado. (Sistema de Cuidados, s. f., 13)

El Sistema Nacional de Cuidados * promueve políticas públicas destinadas a atender las necesidades de estas poblaciones. De esta forma, busca mejorar la vida de las personas dependientes a través de prestaciones de cuidados integrales; visualizar como responsabilidad de toda la sociedad el cuidado de las personas sin autonomía; conciliar la vida laboral con la familiar; regular los servicios públicos y privados existentes; descentralizar los servicios adaptados a las necesidades de cada lugar mediante acuerdos con las intenciones y los municipios; valorar y capacitar a las personas cuidadoras remuneradas y no remuneradas.

El Sistema está integrado por los Ministerios de Desarrollo Social, Educación y Cultura, Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, y Economía y Finanzas. En su puesta en práctica se suma la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el Banco de Previsión Social (BPS) y el Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU). En lo concerniente a su gobernanza, está a cargo de la Junta Nacional de Cuidados, la Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad y el Comité Consultivo de Cuidados (este último, conformado por representantes de las organizaciones sociales, los trabajadores, la academia y los prestadores privados de servicios, con el diálogo social como elemento clave para el éxito).

Como parte de la visión integral, se han ejecutado acciones para mejorar las licencias de maternidad/paternidad, se ha ampliado la cobertura de atención a la primera infancia, se ha fortalecido la atención de las personas con necesidades de cuidados de larga duración (tanto en calidad como cantidad de servicios) y se han mejorado las condiciones del trabajo de cuidados, entre otras.

* Más información en la página web del Sistema: <https://www.gub.uy/sistema-cuidados/>.

Fuente: Elaboración propia a partir de Uruguay, Sistema Nacional de Cuidados (2021) y BPS (2023).

► **Recuadro 21. Costa Rica: Política Nacional de Cuidados 2021-2031: Hacia la implementación progresiva de un Sistema de apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia**

En el año 2020, pese a estar en un contexto complejo por el elevado endeudamiento público, el elevado déficit fiscal y el impacto de la pandemia de COVID-19, Costa Rica toma la decisión de diseñar una Política Nacional de Cuidados para avanzar hacia la construcción progresiva 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).

Un aspecto determinante para el impulso de la política fue el análisis de las tendencias demográficas de Costa Rica: muestran cómo entre 2020 y 2050 se duplicará la cantidad de personas adultas mayores, llegando a representar cerca del 20 por ciento de la población total. Así pues, Costa Rica se sitúa como el país con la tasa más acelerada de envejecimiento de América Latina. En este mismo periodo, se registrará una notable reducción de los niños y las niñas menores de 6 años: pasarán de ser el 10 por ciento de la población al 7,21 por ciento.

En términos generales, la construcción de la política nacional de cuidados y su plan de acción se extendió durante cuatro años (2017-2020). Partió de estudios técnicos para identificar las políticas y los programas existentes en el país, definir las necesidades de las personas cuidadoras y de quienes requieren los cuidados, estimar la demanda actual y potencial de los servicios de cuidados, y definir costos e impacto del sistema de cuidados.

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 reducir las estancias hospitalarias y contribuir a la mejora de las economías familiares y especialmente de las mujeres.

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 cierto financiamiento estatal.

Entre las nuevas prestaciones se contempla la teleasistencia y la asistencia a domicilio, y se incorporan servicios de respiro para las personas cuidadoras y una transferencia monetaria por cuidados.

Además, se incluyen 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 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.

Fuente: Elaboración propia a partir de Costa Rica, IMAS (2021) y Delgado (2022).

12. Marco legal y de política

En la región hay diversos esfuerzos para profesionalizar el trabajo de cuidados. Muchos de los avances identificados se asocian al impulso de marcos legales o de política que dan claridad sobre las tareas, los mecanismos de coordinación y las distintas instancias que deben ser incluidas, así como en temas de administración y presupuestos.

Si bien el paso de la norma a la práctica no es sencillo, carecer de un marco adecuado puede complicar la toma de decisiones, la coordinación y la implementación de acciones. Por ello, en los países considerados en este ejercicio se anotan iniciativas que vale la pena considerar para la reflexión (véase, por ejemplo, el caso de Argentina en el recuadro 22).

► Recuadro 22. Argentina: Marco legal y de políticas como hitos para impulsar la profesionalización de los cuidados

Desde el año 2006, el MTEySS de Argentina trabaja en la temática, y progresivamente ha renovado el impulso. A continuación se presentan algunos hitos.

- Desde 2013, con la Ley N° 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, se protege a las y los trabajadores de los servicios en casas particulares y de cuidados no terapéuticos de personas.

Esta Ley permite poner en marcha en 2015 la primera experiencia de diálogo social de las trabajadoras domésticas a través de una mesa de negociación tripartita en la que participan organizaciones de trabajadoras preexistentes, organizaciones de empleadores adaptadas y/o diseñadas para cumplir ese rol y el Poder ejecutivo. Allí, las trabajadoras domésticas cuentan por primera vez con un espacio institucional para incidir sobre sus condiciones laborales (como su salario mínimo), antes determinadas unilateralmente por el Gobierno.

- En 2020 se establece una línea específica de formación para la economía del cuidado como parte del Plan de Formación Profesional y Continua (Resolución 784/2020 del MTEySS) que busca «... 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» (artículo 30). En esta línea se establecen los objetivos y la participación de múltiples actores (organismos públicos nacionales, provinciales y municipales, entes públicos estatales y no estatales, asociaciones representativas de trabajadores, instituciones de formación profesional, asociaciones u organizaciones de la sociedad civil y entidades del sector empresarial).

- ▶ En 2021, mediante la Resolución 647/2021 del MTEySS, se crea el programa Fomentar Empleo, cuyo objetivo es 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. De hecho, las personas que se incorporen al programa Fomentar Empleo podrán acceder a los siguientes servicios: orientación laboral, asistencia en la búsqueda de empleo, formación profesional, entrenamiento para el trabajo y apoyo a la inserción laboral. El programa se dirige a todas las personas entre 18 y 65 años desempleadas o inscriptas en el Monotributo Social o en el Régimen Especial para personas de Casas Particulares.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por el MTEySS y Pereyra (2018).



► Consideraciones finales

- Las transformaciones culturales, demográficas y del mercado de trabajo están provocando un aumento considerable de la demanda de personas trabajadoras de los cuidados. Por consiguiente, esta es y seguirá siendo una gran fuente de empleo en el futuro, sobre todo porque su naturaleza relacional limita el potencial de sustitución de la mano de obra humana por tecnologías.
- Los servicios de formación y certificación de competencias laborales definitivamente constituyen un aporte esencial para el impulso y la calidad de los sistemas de cuidado, el incremento de los empleos de cuidado y la mejora de las condiciones de las personas que brindan servicios de cuidado y de quienes los reciben. Para ello, se requieren políticas que contribuyan a lograr una transformación real y sostenible de las sociedades.
- Si bien hay importantes retos por delante, las experiencias resumidas en este documento muestran que el camino para la profesionalización de los cuidados ha iniciado en la región, con diversos modelos y con la participación de distintas instancias: desde Ministerios de Trabajo y organismos certificadores hasta instituciones de formación profesional, gobiernos locales y sindicatos. Los logros, aprendizajes y retos de los países pueden servir para empezar o mejorar los servicios de formación, capacitación, evaluación y certificación para el trabajo de cuidados.
- Se debe continuar avanzando con una visión integral, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos considerando los doce criterios aquí esbozados para guiar los debates, y sobre todo, para avanzar en la acción.





Anexos

► Anexo 1 Principales características de la oferta de servicios de formación, evaluación y certificación en el ámbito de cuidados en instituciones seleccionadas de ocho países de América Latina, 2023

Argentina

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)	Cuidadora/or del hogar	Material de apoyo <i>Trayecto formativo. Servicios en casas particulares: Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares *</i>	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de 18 años de edad. ► Contar con Documento Nacional de Identidad. ► Educación primaria finalizada y/o habilidades de lecto-escritura y operaciones matemáticas básicas. 	n. a.	113	n. a.	Se dispone de una base de datos (no pública) con todas las personas que se formaron y se están valorando opciones para establecer un sistema de seguimiento.
	Cuidadora/or de adultos mayores en el hogar	Material de apoyo <i>Trayecto formativo. Cuidado y atención de personas mayores: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de personas mayores **</i>	Formación ****		n. a.	104	n. a.	
	Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes	Material de apoyo <i>Trayecto formativo. Cuidado y atención de niños y niñas: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas ***</i>	Formación		n. a.	100	n. a.	
	Cocinero(a) en casas particulares		Formación		n. a.	60	n. a.	
	Casero(a)		Formación		n. a.	n. d.	n. a.	
	Encargado(a) del jardín y huerta del hogar		Formación		n. a.	113	n. a.	

Notas: n. a. = no aplica; n. d. = no disponible. * OIT, *Trayecto formativo. Servicios en casas particulares: Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_839803.pdf. ** OIT, *Trayecto formativo. Cuidado y atención de personas mayores: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de personas mayores*, 2015. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_385635.pdf. *** OIT, *Trayecto formativo. Cuidado y atención de niños y niñas: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas*, 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_839804.pdf. **** Inicio de la evaluación y certificación prevista para 2023.

Bolivia

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Ministerio de Educación	Trabajador/a asalariado/a del hogar	Estándar <i>Trabajador/a asalariado/a del hogar</i> *	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Fotocopia de la cédula de identidad. ► Fotocopia del certificado de nacimiento. ► Documento que espalde los años de experiencia requeridos por el estándar (5 años o más). 	n. a.	n. a.	n. a.	n. d.
Fundación Nacional para la Capacitación Laboral (INFOCAL)	Técnico Superior en Parvulario	Programa Objetivo general, perfil profesional y malla curricular (por semestre) **	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ► Título de Bachiller. ► Carnet de identidad vigente. ► Certificado de nacimiento. ► Carnet de vacunación de COVID-19. 	n. a.	3 600	360	n. d.

Notas: n. a. = no aplica; n. d. = no disponible. * Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC), *Estándar: Trabajador/a asalariado/a del hogar*. Disponible en <https://www.minedu.gob.bo/files/publicaciones/ve-aye/spcc/Estandar-Tecnico-de-Trabajador-Asalariado-del-Hogar.pdf>. ** Fundación INFOCAL Tarija, «Parvulario», <https://infocaltja.edu.bo/carreras/parvulario/>.

Chile

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)	Asistente sociocomunitario(a)	Perfil **	Certificación	Certificado de condición de salud compatible con el oficio.	3 semanas aprox. ****	n. a.	n. a.	Si bien no realiza seguimiento de personas egresadas, ChileValora cuenta con el Registro Personas Certificadas (público) *****, en el que aparecen todas las personas que han obtenido un Certificado de Competencias por sector, incluido el de cuidados.
	Coordinador(a) psicossocial	Perfil **	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Requisitos para el desempeño de la ocupación en contexto laboral: título profesional carrera afín. ► Requisitos para la evaluación y certificación: sin requisitos. 		n. a.	n. a.	
	Director(a) de residencia	Perfil **	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Requisitos para el desempeño de la ocupación en contexto laboral: título profesional carrera afín. ► Requisitos para la evaluación y certificación: sin requisitos. 		n. a.	n. a.	Por medio de este registro, las personas certificadas pueden extraer un comprobante de su certificación y los empleadores, corroborarlo.
	Educador(a) de trato directo	Perfil **	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► 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. 		n. a.	n. a.	Además, la institución ha realizado un notable esfuerzo en consolidar y validar información para mejorar su fiabilidad cruzando información administrativa con otros servicios públicos. A partir de ese cruce, elabora un «Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas 2002-junio 2020», a disposición pública.
	Monitor(a) de hospedería	Perfil **	Certificación	n. a.		n. a.	n. a.	
	Cuidador(a) primario(a)	Perfil **	Certificación	Certificado de acreditación de salud compatible con el oficio.		n. a.	n. a.	Finalmente, dispone de estudios generales de satisfacción de las personas formadas con el proceso de evaluación y certificación, así como de percepción del valor de la certificación para los empleadores.
	Trabajador(a) de casa particular	Perfil **	Certificación	n. a.				

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) *	Asistentes de cuidados a personas en situación de dependencia	Plan formativo ***	Formación	Salud física y psicológica compatible con la actividad de cuidado. ► Se excluirán solamente las personas que presenten antecedentes de haber ejercido maltrato físico o psicológico y/o que presenten sintomatología asociada a un bajo control de impulso, baja tolerancia a la frustración, inestabilidad emocional o conductas sexuales inapropiadas. ► También se excluirán las personas que presenten «inhabilidades para trabajar con menores de edad». Se requiere documento es emitido por el Registro Civil que señale que la persona no se encuentra inhabilitada.	n. a.	250	n. a.	n. a.
	Asistencia sociocomunitaria a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos	Plan formativo	Formación	► Enseñanza media completa. ► Salud física y psicológica compatible con el desempeño del oficio.	n. a.	160		

Notas: n. a. = no aplica. * Si bien en el reporte se presenta información sobre certificación de competencias laborales relacionadas directamente con el quehacer de ChileValora, se presentan ejemplos de la vinculación 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. ** Perfiles de ChileValora: Asistente sociocomunitario(a): <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=939>; Coordinador(a) psicosocial: https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=1867&bsearch=&bsector=-1&bsubsector=-1&barea=-1&bcentro=-1&bperfil=-1&resultados_length=10; Director(a) de residencia: https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=1866&bsearch=&bsector=-1&bsubsector=-1&barea=-1&bcentro=-1&bperfil=-1&resultados_length=10; Educador(a) de trato directo: https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=1868&bsearch=&bsector=-1&bsubsector=-1&barea=-1&bcentro=-1&bperfil=-1&resultados_length=10; Monitor(a) de hospedería: <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=1771>; Cuidador(a) primario(a): <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=941#-:text=OTORGAR%20SERVICIOS%20DE%20CUIDADOS%20PRIMARIOS,NECESIDADES%20DIAGNOSTICADAS%20Y%20NORMATIVAS%20VIGENTES.&text=PODR%20EJERCER%20LA%20ACTIVIDAD%20EN,P%20C3%9ABLICAS%20Y%20DOMICILIOS%20DEL%20USUARIO>; Trabajador(a) de casa particular: <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesEdit.html?paramRequest=953>. *** Planes formativos del SENCE: Asistentes de cuidados a personas en situación de dependencia: <http://pillan.newtenberg.com/alevera/sence/PF-Sence/ASISTENTES%20DE%20CUIDADOS%20A%20PERSONAS%20EN%20SITUACI%20C3%93N%20DE%20DEPENDENCIA.pdf>; Asistencia sociocomunitaria a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos: <http://pillan.newtenberg.com/alevera/sence/PF-Sence/ASISTENCIA%20SOCIOCOMUNITARIA%20A%20PERSONAS%20EN%20SITUACI%20C3%93N%20DE%20DEPENDENCIA%20Y%20VULNERACI%20C3%93N%20DE%20DERECHOS.pdf>. **** El tiempo considerado comprende desde la asistencia a la convocatoria hasta la validación del proceso de evaluación, incluyendo proceso de elegibilidad, aplicación de pruebas, observación en terreno y simulaciones. ***** Disponible en <https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/candidatosList.html>.

Colombia

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Cuidar personas según protocolos de actividades básicas cotidianas y grado de autonomía	Norma Sectorial de Competencia Laboral NSCL 230101296 *	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Constancia laboral con mínimo 6 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 (NOE): no se presenta certificado laboral; antes de iniciar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se presenta prueba diagnóstica. 	4 semanas aprox.	n. a.	n. a.	n. a.
	Atender necesidades de acompañamiento según preferencias espirituales y emocionales	Norma Sectorial de Competencia Laboral NSCL 230101297 **	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Constancia laboral con mínimo 6 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. 	4 semanas aprox.	n. a.	n. a.	n. a.

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
				► Para personas de la estrategia Nuevas Oportunidades para la Empleabilidad (NOE): no se presenta certificado laboral; antes de iniciar la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, se presenta prueba diagnóstica.				
	Cuidado Básico de Personas con Dependencia Funcional	Programa de formación Código: 637102	Programa de formación de nivel Operario. Oferta Especial Empresarial o Social.	Perfil de ingreso: primaria básica y no presentar limitaciones físicas o cognitivas que impidan total o parcialmente el desarrollo de la formación y el desempeño ocupacional.	n. a.	1 296	3 meses	n. a.

Notas: n. a. = no aplica. * NSCL 230101296: <https://dsnft.sena.edu.co/servlet/com.portalsena.wpdescargadirelink?1,230101296,1>. ** NSCL 230101297: <https://dsnft.sena.edu.co/servlet/com.portalsena.wpdescargadirelink?1,230101297,1>.

Costa Rica

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Asistencia integral para la persona adulta mayor	Estándar de cualificación Código: 0921-47-01-1-01 * Certificación Código: 0921-17-01-1 **	Formación y certificación	<p>Programa</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Primaria completa. ► Edad mínima: 18 años. ► Ser costarricense, con documento de identidad vigente; la población extranjera debe presentar residencia al día y/o DIMEX (se exceptúan las personas extranjeras menores de edad). ► Participar en el proceso de admisión. <p>Certificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Edad mínima: 18 años. ► Ser costarricense, con documento de identidad vigente; la población extranjera debe presentar residencia al día y/o DIMEX (se exceptúan las personas extranjeras menores de edad). ► Disponibilidad para evidenciar el cumplimiento de requisitos, requerimientos, la participación en la entrevista técnica y en las actividades de evaluación según la Prueba de Certificación. ► Aprobación de la persona dueña o encargada del establecimiento, en caso de que la aplicación de la entrevista y la prueba se realicen en el lugar de trabajo. ► Certificado de Manipulación de Alimentos emitido por el INA o entes acreditados. 	Duración de la prueba: 28 horas	700	n. a.	n. a.

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
	Asistencia para la niñez	<p>Estándar de cualificación Código: 0922-48-01-1-01 ***</p> <p>Material de apoyo ****</p> <p>Certificación Código: 0922-16-01-1 *****</p>	Formación y certificación	<p>Programa</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Primaria completa. ► Edad mínima: 18 años. ► Ser costarricense, con documento de identidad vigente; la población extranjera debe presentar residencia al día y/o DIMEX (se exceptúan las personas extranjeras menores de edad). ► Participar en el proceso de admisión. <p>Certificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Edad mínima: 18 años. ► Ser costarricense, con documento de identidad vigente; la población extranjera debe presentar residencia al día y/o DIMEX (se exceptúan las personas extranjeras menores de edad). ► Disponibilidad para evidenciar el cumplimiento de requisitos, requerimientos, la participación en la entrevista técnica y en las actividades de evaluación según la Prueba de Certificación. ► Aprobación de la persona dueña o encargada del establecimiento, en caso de que la aplicación de la entrevista y la prueba se realicen en el lugar de trabajo. ► Certificado de Manipulación de Alimentos emitido por el INA o entes acreditados. 	Duración de la prueba: 30 horas	636	n. a.	n. a.

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
	Asistencia personal para las personas con discapacidad	n. a.	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ► Edad mínima: 18 años. ► Escolaridad: Primaria completa. ► Ser costarricense o extranjero/a con estatus migratorio legalizado para realizar estudios en el país. ► Cumplir con el perfil de ingreso de habilidades específicas requeridas. 	n. a.	166	n. a.	n. a.

Notas: n. a. = no aplica. * Código: 0921-47-01-1-01: <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>. ** Código: 0921-17-01-1: <https://www.ina.ac.cr/Pruebas%20de%20Certificacin/Sector%20Salud,%20Cultura%20y%20Artesanias/Subsector%20Salud%20y%20Bienestar/PC-SCSB17014%20Asistencia%20en%20actividades%20b%20C3%A1sicas%20de%20la%20vida%20diaria%20para%20Persona%20Adulta%20Mayor.pdf>. *** Código 0922-48-01-1-01: <https://www.cualificaciones.cr/mnc/index.php/catalogo-nacional-de-cualificaciones/9-salud-y-bienestar/2-bienestar/2-asistencia-a-la-infancia-y-servicios-para-jovenes/73-ec-0922-01-01-1-asistencia-para-la-ninez/file>. **** INA Virtual: <https://www.ina-pidte.ac.cr/course/view.php?id=1367>; INA, *Actividades de la persona asistente*. Disponible en https://www.ina-pidte.ac.cr/pluginfile.php/76942/mod_resource/content/10/RECURSO%2012%20Actividades%20de%20la%20persona%20asistente%20%28v_asec%29.pdf. ***** Código: 0922-16-01-1: <https://www.ina.ac.cr/Pruebas%20de%20Certificacin/Sector%20Salud,%20Cultura%20y%20Artesanias/Subsector%20Salud%20y%20Bienestar/PC-SCSB17011-Atenci%C3%B3n%20en%20las%20necesidades%20b%20C3%A1sicas%20y%20actividades%20de%20aprendizaje%20de%20la%20ni%C3%B1ez.pdf>.

El Salvador

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	Auxiliar de cuidados de primera infancia	n. a.	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ► Mayor de 18 años. ► Noveno grado finalizado. ► Someterse a prueba una psicológica y obtener un resultado favorable (opciones: 16pf, Grieger o Machover). 	n.a.	218	24	Al finalizar las primeras dos promociones en 2022, la Gerencia de Investigación y Desarrollo del INSAFORP aplicó encuestas y entrevistas tanto a las personas participantes como a referentes de los centros educativos donde estas realizaron las prácticas laborales. Esta primera evaluación permitió hacer un ajuste a las horas del módulo para fortalecer conocimientos teóricos.

Nota: n. a. = no aplica.

México

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)	Preparación de alimentos para la población sujeta de asistencia social Código: EC0334	Estándares *	Certificación	Dentro de la normativa vigente del CONOCER no se prevén requisitos para la certificación, es decir, cualquier persona que desee certificar sus competencias en algún estándar inscrito en el RENEK puede realizarlo.	El proceso de evaluación con fines de certificación se efectúa según lo establecido entre la persona candidata y la evaluadora, por lo que no existe una temporalidad establecida.	n.a.	n.a.	Si bien no se realiza seguimiento, cuentan con el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP), abierto para consulta gratuita al público en general.
	Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio Código: EC0669					n.a.	n.a.	El objetivo del RENAP es integrar una base de datos con información sobre las personas que han obtenido uno o más Certificados de Competencia que responden a los Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEK).
	Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal Código: EC0665				Sin embargo, sí se establecen ciertos tiempos para los trámites relacionados al proceso de evaluación y certificación, como pagos y emisión de certificados.	n.a.	n.a.	Además, las personas con competencias certificadas pueden ingresar sus datos personales para posibilitar que las contacten organizaciones sindicales, empresas, organizaciones académicas, del sector social o del sector público o cualquier otra institución pública o privada en caso de requerir personal con competencias certificadas en determinada función individual.
	Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social Código: EC0963					n.a.	n.a.	
	Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil Código: EC0435					n.a.	n.a.	

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
	Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social Código: EC0934	Estándares *	Certificación			n.a.	n.a.	
	Brindar apoyo de orientación a cuidadores informales de personas mayores Código: EC1209					n.a.	n.a.	
	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					n.a.	n.a.	

Nota: n. a. = no aplica. * Disponibles en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC): <https://conocer.gob.mx/registro-nacional-estandares-competencia/>.

Uruguay

Institución	Nombre del estándar o perfil dirigido a cuidados	Materiales en línea: Estándares, programas y/o guías didácticas	Tipo de servicio (formación o certificación)	Requisitos de ingreso	Duración del proceso de certificación	Duración del programa (horas)	Horas de práctica laboral	Seguimiento de personas egresadas
Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)	Curso Básico en Atención a la Dependencia	Curso ** Diseños curriculares, perfil docente y práctica formativa ***	Formación	<ul style="list-style-type: none"> ► Ser mayor de 18 años. ► Tener la primaria completa. ► Con o sin experiencia laboral en la ocupación y formación previa. 	n. a.	152	12	Como parte del Sistema Nacional de Cuidados, se establece un mecanismo de seguimiento y evaluación que incluye monitoreo periódico de los distintos componentes, así como formulación y difusión de informes anuales detallados.
INEFOP *	Perfil ocupacional: Personas que cuidan	Perfil ****	Certificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Comprobar 3 años de experiencia laboral en cuidados (continuos o no) en los últimos 10 años. ► Educación primaria completa (en caso de no cumplir con este requisito, deberán acreditarla para poder recibir la certificación). ► Figurar en la planilla de trabajo con fecha de alta en el Centro de Larga Estadía (CLE), anterior a 6 meses del llamado. ► Carta de acuerdo firmada, donde se compromete con el proceso de certificación, y el CLE se compromete a facilitar el acceso de las personas evaluadoras y apoyar a la persona trabajadora en el desarrollo de las competencias del perfil profesional. 	n. a.	n. a.	n. a.	En el informe 2022, se afirma que ese año «... se mantuvieron las capacidades de base para el seguimiento continuo de los componentes del SNIC. Con el apoyo de la Dirección Nacional de Transferencias y Análisis de Datos (DINTAD) del MIDES, BPS e INEFOP, se logró mantener una dinámica de informes de seguimiento periódico para Asistentes Personales, Becas de Inclusión Socioeducativa, Centros de Día, Teleasistencia, Formación y Certificación en Atención a la Dependencia. Complementariamente, se definieron estrategias de seguimiento para los dos proyectos piloto delineados en este año (provisión colectiva de cuidados en domicilio y Facilitador de Autonomía en Ámbitos Educativos).».

Notas: n. a. = no aplica. * Uruguay Certifica, a través del INEFOP, ejecuta la política pública de certificación de competencias laborales, la cual permite a trabajadoras y trabajadores validar su experiencia en la ocupación que desempeñan. Uruguay Certifica es una política pública que lidera el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo y está integrada por INEFOP, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), el Consejo de Educación Técnico Profesional-Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU) y las cámaras empresariales. ** Más información en <https://oportunidades.inefop.uy/cursos-inscripcion/detalle/?courseId=161>. *** Disponible en <https://dinem.mides.gub.uy/62361/documentos-%7C-formacion>. **** Sistema de Cuidados, «Perfil ocupacional de personas que cuidan: Atención a la dependencia», marzo de 2018. Disponible en https://www.gub.uy/sistema-cuidados/sites/sistema-cuidados/files/2023-03/Perfil_ocupacional_Personas_que_cuidan.pdf.

► Anexo 2

Principales características de los perfiles ocupacionales, según población que recibe el cuidado, en instituciones seleccionadas de siete países de América Latina, 2023

En los perfiles asociados al cuidado o asistencia a personas en situación de dependencia o con necesidades de apoyo (personas adultas mayores y personas con discapacidades), domina un enfoque social y no terapéutico del cuidado, que procura la autonomía y la vida independiente de la persona que recibe la asistencia, tal y como se aprecia en los cuadros siguientes. Sin embargo, se nota la incorporación de un área funcional de apoyo en atención de la salud que condiciona las funciones de la persona cuidadora o asistente a la normativa e indicaciones de especialistas de la salud.

Hay una clara tendencia a insertar asistencia en actividades básicas (que atienden necesidades primordiales como aseo y alimentación) e instrumentales (cuyo objetivo es la interacción con el entorno y son necesarias para la vida independiente en la comunidad, como cocinar, limpiar, ir de compras, atender mascotas, etc.) y en algunos casos incluso en actividades avanzadas (aquellas que posibilitan el desarrollo personal dentro de la sociedad, como educación, trabajo, tiempo libre y participación social). De manera complementaria, se suele incorporar un área funcional vinculada a la ejecución de acciones de prevención y atención de accidentes y emergencias durante las actividades básicas, instrumentales y avanzadas. Asimismo, contienen funciones relacionadas a la planificación y reporte de actividades.

Aunque algunas ofertas se limitan al ámbito institucional residencial o a domicilio, ha de destacarse que algunos perfiles se adecuan a ambos espacios, lo cual incide en su empleabilidad.

Para los perfiles dirigidos a servicios de atención y educación a la primera infancia, en las experiencias analizadas la oferta es mayor. Entre las áreas de competencia específica sobresalen las siguientes: el garantizar la realización de las actividades básicas de la vida diaria (alimentación e higiene), la estimulación y desarrollo integral en función de la etapa evolutiva y particularidades de los niños y niñas, la organización de horarios y espacios, y la ejecución de acciones para la protección de la niñez.

Cuidado de personas adultas mayores

	Argentina	Costa Rica	México	México
Tipo y nombre del documento de referencia	Diseño curricular Cuidadora/or domiciliario no terapéutico de personas mayores	Estándar de cualificación Asistencia integral para la persona adulta mayor	Estándar de competencia Cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio	Estándar de competencia Atención a personas adultas mayores en establecimientos de asistencia social permanente/temporal
Nivel de cualificación	n. a.	1 de 5 del MNC-EFTP-CR	2 de 5 en el Sistema Nacional de Competencias	2 de 5 en el Sistema Nacional de Competencias
Clasificación	n. a.	CINE 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	SINCO Grupo unitario 5222. Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares	SINCO Grupo unitario 5222. Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares
Lugar de trabajo	Domicilio	► Instituciones ► Domicilio	Domicilio	Instituciones
Competencia general	Desarrollar cuidados no terapéuticos del/la adulto/a mayor y su salud en su domicilio, teniendo en cuenta indicaciones médicas y/o del/la responsable a cargo, actuando para favorecer y conservar la calidad de vida del/la adulto/a mayor.	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.	Realizar las funciones de cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio, que incluyen el 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.	Asistir a personas adultas mayores, con dependencia leve a severa, en actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, 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.

	Argentina	Costa Rica	México	México
Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none">► Desempeñar cuidados de la salud, teniendo en cuenta indicaciones médicas y/o del adulto responsable a cargo, considerando las condiciones de seguridad apropiadas y las necesidades del adulto mayor.► Alimentar al adulto mayor considerando las necesidades del mismo y de acuerdo a las necesidades nutricionales y/o indicaciones médicas.► Organizar el tiempo libre considerando las necesidades del adulto mayor.	<ul style="list-style-type: none">► 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 nacional.► 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.	<ul style="list-style-type: none">► Programar actividades de asistencia y cuidado básico de la persona adulta mayor en domicilio.► Apoyar en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria de la persona adulta mayor en domicilio.► Apoyar en el cuidado de la salud de la persona adulta mayor en domicilio.	<ul style="list-style-type: none">► Asistir a personas adultas mayores, con dependencia leve, en las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria.► Apoyar a personas adultas mayores, con dependencia leve, en la realización de actividades físicas, de rehabilitación y estimulación cognoscitiva.► Asistir a personas adultas mayores, con dependencia severa, en las actividades básicas de la vida diaria.► Asistir a personas adultas mayores, con dependencia severa, en la realización de actividades de rehabilitación y estimulación cognoscitiva.

Atención a personas en situación de dependencia

	Chile	Uruguay	Uruguay
Tipo y nombre del documento de referencia	Perfil Cuidador(a) primario(a)	Curso Atención a la dependencia	Perfil Personas que cuidan
Nivel de cualificación	2 de 5 del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)	n. a.	n. a.
Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> ► Servicios ► Servicios de salud y asistencia social ► Servicios de asistencia social 	Servicios sociosanitarios de cuidados	Servicios sociosanitarios de cuidados
Lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ► Instituciones ► Domicilio 	<ul style="list-style-type: none"> ► Instituciones ► Domicilio 	<ul style="list-style-type: none"> ► Instituciones ► Domicilio
Competencia general	Otorgar servicios de cuidados primarios a personas en situación de dependencia y vulneración de derechos, según necesidades diagnosticadas y normativas vigentes.	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.	<ul style="list-style-type: none"> ► 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.
Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ► 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. 	<p>Módulos *</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Abordaje de la dimensión del cuidado de personas en situación de dependencia desde una concepción integral con enfoque de DDHH y perspectiva de género. ► El rol de las personas que cuidan: tareas y cometidos. ► La ocupación del tiempo libre y el ocio de las personas en situación de dependencia. ► Derechos, deberes y obligaciones de las personas que cuidan y empleadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ► 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. ► 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. ► Fomentar y apoyar las actividades avanzadas de la vida diaria de las personas, permitiéndoles una adecuada interacción y garantizando su identidad e integración social teniendo en cuenta el grado de dependencia y al plan de trabajo individual acordado. ► 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. ► Promover el conocimiento de la normativa laboral en general y del sector en particular.

* Al tratarse de un curso (y no un perfil profesional), en lugar de competencias específicas, aparecen los módulos que componen el programa.

Cuidados a personas con discapacidades

	México	República Dominicana *
Nombre del perfil	Atención de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social	Asistencia personal a personas con discapacidad con demanda de apoyos
Nivel de cualificación	3	n. a.
Clasificación	SINCO 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos.	CNEF 2019 0921 - Asistencia a adultos mayores y discapacitados
Lugar de trabajo (hogar/institucional)	Instituciones	Domicilio
Competencia general	Realizar el 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.	Brindar servicios de asistencia personal a personas con discapacidad con demanda de apoyos para la realización de las actividades básicas de la vida diaria e instrumentales, desde el paradigma social de derechos humanos, la normativa vigente y acorde con las indicaciones de la persona usuaria del servicio, a fin de garantizar el ejercicio de la vida independiente y la autonomía personal.
Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ► Verificar la bitácora de la atención y la hoja de cuidado de Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social. ► Atender las actividades de la vida diaria de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad. ► Atender las actividades de desarrollo de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad. ► Realizar el cierre del turno de la atención de las Niñas, Niños y Adolescentes con discapacidad en Establecimientos de Asistencia Social. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Manejar los principios del modelo social y de derechos humanos. ► Comunicarse mediante la lengua de señas dominicana. ► Asistir a personas en situación de discapacidad con demanda de apoyos en la realización de las actividades básicas de la vida diaria. ► Asistir a personas con discapacidad y con demanda de apoyos en la realización de las actividades instrumentales de la vida diaria.

* Curso liberado para puesta en marcha del piloto en 2023. Pendiente su evaluación y ajuste.

Atención y educación a la primera infancia

	Argentina	Costa Rica	El Salvador	México	México
Tipo y nombre del documento de referencia	Diseño curricular Cuidadora/or de niños, niñas y adolescentes	Estándar de cualificación Asistencia para la niñez	Módulo Auxiliar de cuidados de primera infancia	Estándar Prestación de servicios para la atención, cuidado y desarrollo integral de las niñas y los niños en Centros de Atención Infantil	Estándar Atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social
Nivel de cualificación	n. a.	1 de 5	n. a.	2 de 5 en el Sistema Nacional de Competencias	3 de 5 en el Sistema Nacional de Competencias
Clasificación	n. a.	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	Familia Formativa: Servicios Personales Categoría Formativa: Servicios Personales Sub Categoría Formativa: Servicios de Cuidado Personal	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos	Grupo unitario 5221 Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en establecimientos
Lugar de trabajo	Domicilio	► Domicilio ► Instituciones	Instituciones	Instituciones	Instituciones
Competencia general	Cuidar al niño, niña o adolescente en el ámbito doméstico, teniendo en cuenta su edad, intereses y necesidades, contemplando la etapa de desarrollo del niño o niña y las recomendaciones de los referentes adultos.	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.	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. (0-6años)	Atender y cuidar 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, 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.	Cuidar 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.

	Argentina	Costa Rica	El Salvador	México	México
Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ► Planificar la jornada de trabajo considerando las actividades programadas, los intereses y etapa de desarrollo del niño, niña o adolescente (Generar espacios y actividades de recreación + Higienizar los espacios, la indumentaria y objetos que utiliza). ► Efectuar actividades de cuidados personales del niño, niña o adolescente, considerado las indicaciones del adulto responsable (Elaborar alimentos + mantener y promover la higiene). 	<ul style="list-style-type: none"> ► 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Aplicar técnicas para estimular el desarrollo integral de acuerdo con la etapa de desarrollo y las características particulares del aprendizaje de esa etapa y el desenvolvimiento individual del niño o niña. ► Aplicar técnicas que favorezcan el bienestar y salud durante las etapas de desarrollo del infante tanto física y emocional a través del uso de técnicas de primeros auxilios. ► Aplicar medios y técnicas que permiten el desarrollo de las capacidades de orden superior y bio psicosociales a través de la aplicación de actividades lúdicas. ► Organizar el ambiente [de] clase, rutinas, horarios y actividades lúdicas haciendo uso de técnicas y estrategias que primen el desarrollo del infante a través de juego considerando las etapas de desarrollo del niño y niña. ► Reconocer indicadores de estrés tóxico, violencia y traumas en los niños a través de la identificación de pautas de conducta que denotan algún tipo de exposición a situaciones que vulneran sus derechos que permitan implementar acciones de apoyo que modifiquen la situación de vulneración. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Atender niñas y niños lactantes, maternos y preescolares en Centros de Atención Infantil. ► Desarrollar integralmente a las niñas y los niños lactantes y maternos en Centros de Atención Infantil. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Verificar la bitácora del turno de la atención de Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social. ► Atender las actividades de la vida diaria de las Niñas, Niños y Adolescentes. ► Atender las actividades de desarrollo de las Niñas, Niños y Adolescentes. ► Realizar el cierre del turno de la atención de las Niñas, Niños y Adolescentes en establecimientos de asistencia social.

▶ Referencias

- Alianza del Pacífico. 2023. «OEA valora avances de la Alianza del Pacífico en materia de reconocimiento y homologación de competencias laborales». 5 de mayo de 2023. <https://alianzapacifico.net/oea-valor-a-avances-de-la-alianza-del-pacifico-en-materia-de-reconocimiento-y-homologacion-de-competencias-laborales/>.
- 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>.
- BPS (Banco de Provisión Social). 2023. «Sistema Nacional de Cuidados». <https://www.bps.gub.uy/13300/sistema-nacional-de-cuidados.html>.
- Caruso Bloeck, Martín, Sebastián Galiani y Pablo Ibararán. 2017. *¿Cuidados de larga duración en América Latina y el Caribe? Consideraciones teóricas y políticas*. Documento de trabajo del BID N°IDB-WP-834. BID.
- CEPAL. 2023. *Compromiso de Buenos Aires*. LC/CRM.15/6/Rev.1.
- Colombia, Ministerio de Salud y Protección Social. 2016. *Manual de cuidado al cuidador de personas con trastornos mentales y/o enfermedades crónicas discapacitantes*. Convenio 547 de 2015 MSPS/OIM.
- 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. 2022. «La formación profesional en el marco de la Política Nacional de Cuidados de Costa Rica», videoconferencia.
- 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.
- ILOSTAT. 2023. 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 11-20 de octubre de 2023).
- Jara Maleš, Patricia, Mauricio Matus-López y Alexander Chaverri-Carvajal. 2020. *Tendencias y desafíos para conformar un sistema de cuidados de larga duración en Costa Rica*. Nota Técnica IDB-TN-1878. BID.
- 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.
- 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>.
- OIT. 2003. *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2003).
- . 2019a. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- . 2019b. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Resumen ejecutivo.
- . 2021a. *Trayecto formativo. Cuidado y atención de niños y niñas: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas*.
- . 2021b. *Trayecto formativo. Cuidado y atención de niños y niñas: Material de apoyo para la formación de cuidadoras y cuidadores de niños y niñas*.
- . 2022a. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.

- . 2022b. *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe.*
- . 2023. *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: Invertir en cuidado. Una agenda común. Hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas.*
- . s. f. «La economía de los cuidados». <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/lang-es/index.htm>.
- ONU Mujeres y CEPAL. 2021. *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe: Elementos para su implementación.*
- OMS. 2020. *Prevención y manejo de la COVID-19 en los servicios de cuidados de larga duración.* Reseña normativa. 24 de julio de 2020.
- Pereyra, Francisca. 2018. *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina.* Documento de Trabajo No. 26. OIT.
- REDIFP (Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana). 2014. *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales.* OIT.
- Rodríguez Nardelli, Ana Lis. 2016. *Impacto del Programa de profesionalización del servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina.* Documento de trabajo N° 14. OIT.
- SPCC (Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias). 2009. *Estándar: Trabajador/a asalariado/a del hogar.*
- Uruguay, Ministerio de Desarrollo Social. 2021. *Plan Nacional de Cuidados 2021-2025.*
- Uruguay, Sistema de Cuidados. 2021. *La construcción del cuarto pilar de la protección social en Uruguay. Balance y desafíos 2015-2020.*
- . 2023. *Sistema Nacional Integrado de Cuidados. Informe anual 2022.*
- . s. f. *Modelos de gestión de calidad en la atención a las personas con dependencia.*
- Veleda, Marina, Florencia Faedo, Manuel Píriz y Nadin Medellín. 2023. «Cooperativas de cuidado: ¿pueden mejorar el cuidado y las condiciones laborales de los cuidadores?». 8 de mayo de 2023. <https://blogs.iadb.org/salud/es/cooperativas-de-cuidado-pueden-mejorar-el-cuidado-y-las-condiciones-laborales-de-los-cuidadores/>.



Organización
Internacional
del Trabajo



CINTERFOR

Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

 ilo.org/americas

 OITAmericas

 OITAmericas

 oit_americas

