

**ASESORAMIENTO A
TRABAJADORES/AS SOBRE
FORMACIÓN CONTINUA
EN EL SECTOR DE LA
ASISTENCIA EN
RESIDENCIAS DE MAYORES
EN CASTILLA-LA MANCHA**



PE/2020/03

Técnico de proyecto: David Lozano Oter

Técnico de apoyo a proyectos: María Marzo Valero

Técnica administrativa: María Teresa de la Cruz Muñoz

Coordinador proyecto: Marc Torres Nieto

Secretaria de Formación y Proyectos de UGT: Begoña García Díaz

AGRADECIMIENTOS

Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha, a través de estas líneas, pretende agradecer a todas las personas que han colaborado, de una manera u otra con este proyecto.

En primer lugar, dar las gracias a los/as trabajadores/as del Sector de “Asistencia en establecimientos residenciales”, así como a las empresas colaboradoras, ya que sin su participación no habría sido posible la realización del presente informe. De igual modo, agradecer la buena predisposición y ayuda de los/as delegados/as de UGT pertenecientes a dicho sector, pues su colaboración ha sido fundamental para la realización del Trabajo de Campo. También dar las gracias a la Federación de empleados de servicios de UGT “FeSP” de UGT Castilla-La Mancha, por su gran ayuda e implicación. Asimismo, agradecer a la Fundación FUNDAE la colaboración en una de las entrevistas, así como a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) de la provincia de Cuenca.

Finalmente, dar las gracias a la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por la confianza depositada en nuestra organización para la realización del presente informe.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 METODOLOGÍA:.....	1
2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL.....	5
2.1 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA.....	5
2.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR.....	9
2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL.....	10
3. EMPLEO.....	19
3.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEO Y CALIDAD DEL TRABAJO.....	19
3.2 EMPLEO EN EL SECTOR.....	20
3.2.1 Situación ocupacional del sector.....	22
3.3 SITUACIÓN DE DESEMPLEO DEL SECTOR.....	25
3.4 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO EN EL SECTOR.....	27
3.4.1.- La Orientación Profesional en los Talleres de Empleo, de la Conserjería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.	28
3.4.2.-La Orientación Profesional desde Servicios Sociales	30
4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES	31
4.1 Ámbitos de la educación	32

4.2. OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR	37
4.2.1 Oferta formativa del sistema educativo relacionado con el sector por provincias.....	39
5. ANÁLISIS CUANTITATIVO POR OBJETIVOS.....	55
6. ANÁLISIS CUALITATIVO POR PERFILES.....	67
6.1 PERFIL 1. DIRECTORA ARTECAM	68
6.2 PERFIL 2. ENTREVISTA DOBLE REPRESENTANTE DE ACREDITA.....	71
6.3 PERFIL 3. GERENCIA RESIDENCIAS	76
6.4 PERFIL 4. FORMADORES.....	78
6.5 PERFIL 5. RESPONSABLE FEDERACIÓN SERVICIOS DE GUADALAJARA	83
6.6 PERFIL 6. ABOGADO	85
6.7 PERFIL 7. TRABAJADORES AUXILIARES.....	87
6.8 PERFIL 8. TRABAJADORES DEL SECTOR LIMPIEZA Y COCINA	94
6.9 PERFIL 9: TRABAJADORES SOCIALES	98
6.10 PERFIL 10. FOCUS GROUP FORMADORES	100
6.11 PERFIL 11: RESPONSABLE FORMACIÓN CEOE.....	103
6.12 PERFIL 12: RESPONSABLE FUNDAE	105
7. RESUMEN DEL SECTOR:	108
8. PROBLEMÁTICAS DEL SECTOR	111
9.CONCLUSIONES.....	113

10. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL SECTOR DE ASISTENCIAS EN RESIDENCIAS DE MAYORES EN CASTILLA-LA MANCHA 115

10.1 Asesoramiento a trabajadores Sobre los Certificados de Profesionalidad y el procedimiento ACREDITA	115
10.2 Adecuación de las competencias de los trabajadores/as del Sector, así como la atención que reclaman estos ante la nueva realidad sanitaria.....	118

11. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA..... 120

11.1 BIBLIOGRAFÍA	120
11.2 WEBGRAFÍA	120
11.3 LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES	124

12. ANEXOS..... 126

12.1 ENCUESTA A TRABAJADORES/AS	126
12.2 CODIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS.....	134

TABLA 1. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL ARTECAM EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	138
--	-----

TABLA 2. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FORMADOR ACREDITA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	143
---	-----

TABLA 3. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL GERENCIA EN RESIDENCIA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	161
--	-----

TABLA 4. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FORMADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS..	165
--	-----

TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL RESPONSABLE FEDERACIÓN SERVICIOS DE GUADALAJARA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	176
---	-----

TABLA 6. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL ABOGADO EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	180
--	-----

TABLA 7. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL AUXILIARES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	184
---	-----

TABLA 8. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL LIMPIEZA Y COCINA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	203
--	-----

TABLA 9. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL TRABAJADORES/AS SOCIALES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	211
---	-----

TABLA 10. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FOCUS IN GROUP FORMADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	216
--	-----

12.3 DOCUMENTO PROTECCIÓN DE DATOS ENTREVISTAS	224
--	-----

1. INTRODUCCIÓN

El acontecimiento social sufrido a raíz de la pandemia COVID-19 ha forzado la necesidad de conocer y ampliar la formación real de los trabajadores en residencias de mayores en materia de sanidad. La extrema delicadeza de la situación en residencias de mayores obliga a formar al personal sanitario en cuanto a medidas higiénicas y de protección.

Las acciones de información a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos y su prevención y los programas de formación en materia preventiva son dos iniciativas altamente transformadoras de cara a mejorar las condiciones de seguridad de las empresas. Estas acciones deben contar con un alto grado de implicación por parte de los trabajadores y trabajadoras. Para que la información y formación sean efectivas, deben examinarse con detenimiento las labores que realiza cada trabajador a los efectos de la prevención se adapte, en la mayor medida posible al trabajo realizado y a las circunstancias en las que se realiza. Los trabajadores y trabajadoras deben cooperar de manera activa en la prevención y ayudar en la detección de los posibles riesgos. Estos son los más indicados para aportar ideas sobre la manera más segura de desarrollar sus actividades, permitiendo adquirir un aprendizaje de futuro que resultará útil a lo largo de su carrera profesional.

Por consiguiente, este estudio pretende potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores y trabajadoras sobre la formación continua en el sector de las residencias de mayores.

1.1 METODOLOGÍA:

La metodología que se ha utilizado para el desarrollo del presente estudio es una combinación de la estrategia de investigación cualitativa, que permite una visión más profunda de la realidad y de las necesidades formativas del sector en residencias de Castilla-La Mancha mediante entrevistas a expertos, responsables sindicales y empresarios/as y trabajadores/as que por su trayectoria y experiencia ofrezcan testimonios de relevancia para el estudio, y de la estrategia de investigación cuantitativa, por medio de una encuesta (telefónica, online y presencial) dirigida a trabajadores/as del sector, partiendo de la base de que la asistencia en residencias no es un sector homogéneo, sino que la atención al usuario es un proceso de actividades en el que trabajan diferentes perfiles, desde la atención directa a la indirecta.

El estudio se ha realizado en tres fases claramente diferenciadas:

- Fase de investigación documental: Durante este periodo se ha enfocado en contextualizar y obtener información de fuentes secundarias (estadísticas nacionales, sectoriales, territoriales, legislación vigente, estudios previos, fuentes institucionales, etc.).

- Fase de investigación de campo: En dicha fase se utilizan las técnicas y herramientas cualitativas y cuantitativas para conocer de primera mano el estado del sector y de la formación relacionada con este. A través de encuestas, entrevistas a diferentes trabajadores/as del sector.
- Fase analítica: comprende el procesamiento, estudio y obtención de conclusiones relacionadas con las informaciones obtenidas en las fases anteriores y que servirán de base para la realización de un producto final adecuado a los objetivos y exigencias de este proyecto. Se pasará a realizar una interpretación y un análisis estadístico de los datos obtenidos y a la realización del informe final.

A continuación, y para finalizar en el presente apartado, se muestra en la siguiente hoja un recuadro que resume de manera precisa la metodología utilizada durante en cada una de las fases.

Este especifica de manera concreta el tipo de fuente y tipología utilizada, además del tipo de análisis y técnica utilizada. Se numeran el número de fuentes a utilizar, los colectivos consultados y la información a obtener de todos ellos:



Elaboración propia

TÉCNICA UTILIZADA	Tipo	Tipo de fuente	Información a obtener		
Análisis documental	Cuantitativa Cualitativa	Primaria Secundaria	- Sectores y actividades económicas del Sector de la Limpieza en Castilla La Mancha - Análisis contextual de la comunidad autónoma castellano-manchega en relación con el sector - Análisis del contexto actual: La crisis Covid-19 - Estadísticas y estudios referentes al objeto de la investigación - Situación socioeconómica, laboral y ocupacional del colectivo - Análisis de las competencias transversales - Otras cuestiones relevantes para el Estudio		
TÉCNICA UTILIZADA	Tipo	Tipo de fuente	Nº	Colectivos	Información a obtener
Encuestas	Cuantitativa	Primaria	369	Colectivo de trabajadores del Sector de la Limpieza en Castilla La-Mancha	- Competencias transversales identificadas en el colectivo - Perfiles profesionales - Necesidades de formación y prioridades formativas

Entrevistas en profundidad	Cualitativa	Primaria	15	Colectivo de expertos	Las entrevistas en profundidad deben, principalmente, proporcionarnos información que complemente, refuerce y explique los resultados de las encuestas a los trabajadores/as, que nos dirán las competencias identificadas en el colectivo en base al catálogo base de competencias transversales que se haya diseñado previamente. Así como, reforzar los resultados obtenidos respecto a las necesidades formativas del colectivo de trabajadores/as. ▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo ▪ Necesidades de formación y prioridades formativas ▪ Competencias transversales identificadas en el colectivo ▪ Necesidades de formación y prioridades formativas: Las entrevistas en profundidad será la técnica más adecuada para poder profundizar en las necesidades y prioridades de formación. ▪ Dificultades para realizar la formación ▪ Reflexiones sobre cómo desarrollar competencias transversales
----------------------------	-------------	----------	----	-----------------------	--

2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL

En este apartado se hará una aproximación a la estructura empresarial y sectorial de Castilla La-Mancha, identificando y describiendo su configuración, además de exponer los subsectores que la conforman. Con ello daremos respuesta a los objetivos específicos 1 y 2 del informe.

2.1 EL SECTOR EN LA ECONOMÍA

Definición y Códigos CNAE

En la división 87 del Catálogo Nacional de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística, denominada “Asistencia en establecimientos residenciales” y encuadrada en la sección “Actividades sanitarias y de servicios sociales” seleccionaremos las siguientes subdivisiones que serán objeto de estudio.

87.1 Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios.

Esta clase comprende las siguientes actividades:

- Residencias de mayores con cuidados de enfermería
- Clínicas de reposo con cuidados de enfermería
- Centros con cuidados de enfermería
- Residencias con cuidados de enfermería

87.3 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física

- **87.31 Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores**

Esta clase comprende la prestación de asistencia en establecimientos residenciales a personas mayores que no pueden valerse por sí mismos y/o que no desean vivir solas. Esta asistencia suele incluir alojamiento, comida, supervisión y asistencia en tareas de la vida diaria, como la limpieza doméstica. En algunos casos, estas unidades ofrecen cuidados de enfermería cualificados a los/las residentes en instalaciones independientes dentro del centro. Esta clase comprende:

- Comunidades de jubilados con cuidados continuos
- Residencias de mayores con cuidados de enfermería mínimos

El sector con el total de la economía de Castilla-La Mancha

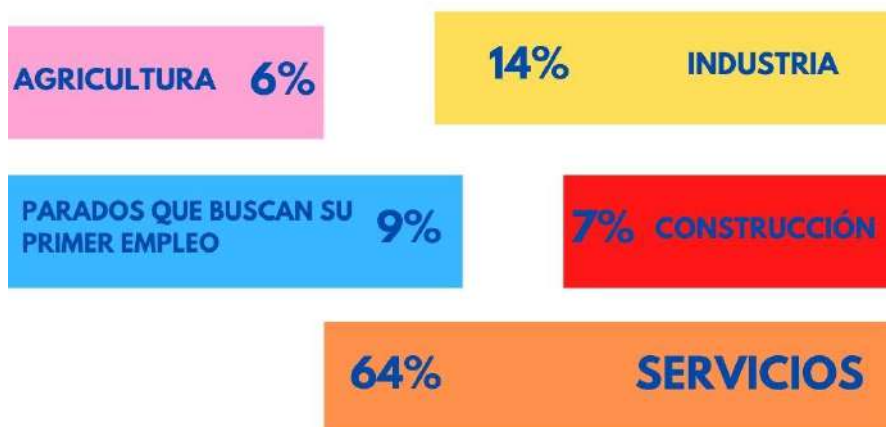
Según los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística en diciembre del pasado 2020, el producto interior bruto (PIB) de Castilla-La Mancha fue de 21.004 millones de euros con una variación anual del 2,7 %.

Si acudimos a la EPA para comprobar las cifras de desempleo en Castilla La Mancha, vemos que tiene un porcentaje de paro del 17,4% de la población activa, una tasa superior a la nacional, y en la 14ª

posición en el ranking, de menor a mayor, de Paro de las Comunidades Autónomas.

En el año 2020 la distribución de los activos regionales por sectores productivos según el INE fue la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA POR SECTORES PRODUCTIVOS



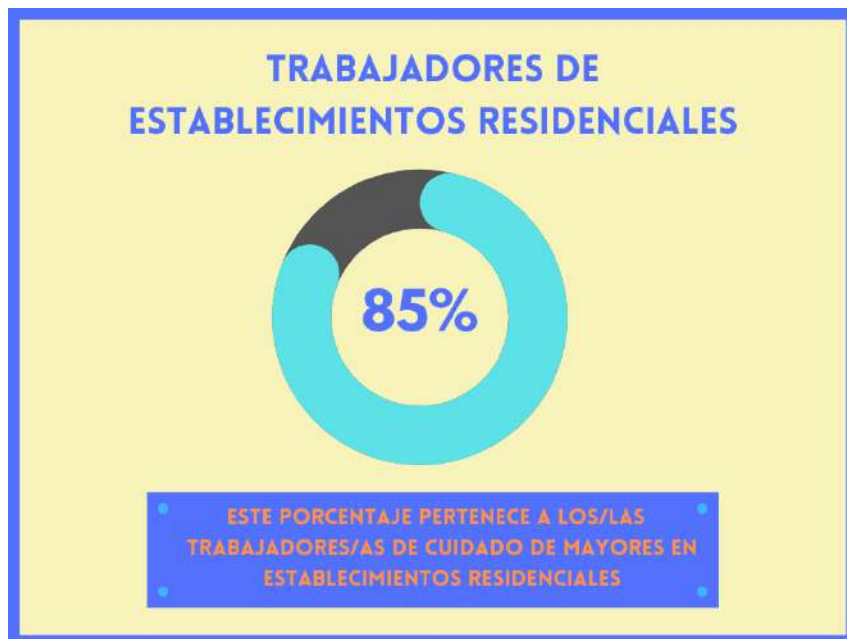
Elaboración propia a partir de la Tesorería

El sector servicios es el corazón de la economía castellano-manchega, la cual produce más de un 60% de la riqueza anual de esta comunidad. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, las empresas en Castilla-La Mancha dedicadas a la asistencia en establecimientos residenciales suponen un 0,22 % del total de empresas de esta comunidad, un porcentaje ínfimo en comparación con otras actividades del mismo sector servicios.

TABLA 1. TESORERÍA SEGURIDAD SOCIAL 2020. RESULTADOS SEGÚN LA UBICACIÓN DE LAS EMPRESAS. ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES. CASTILLA-LA MANCHA

	CNAE 87.1 + 87.31	CNAE 87
Número de empresas	243	318
Volumen de trabajadores	8548	10.073

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social.



Elaboración propia a partir de la Tesorería

El sector por provincias

Según los datos de la Tesorería, en Castilla-La Mancha las empresas dedicadas al CNAE 871: Asistencia en establecimientos residenciales y CNAE 8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores son de 243.

El CNAE 8710 engloba 137 empresas y el CNAE 8731 engloba 106. Con un total de 243 empresas entre las dos.

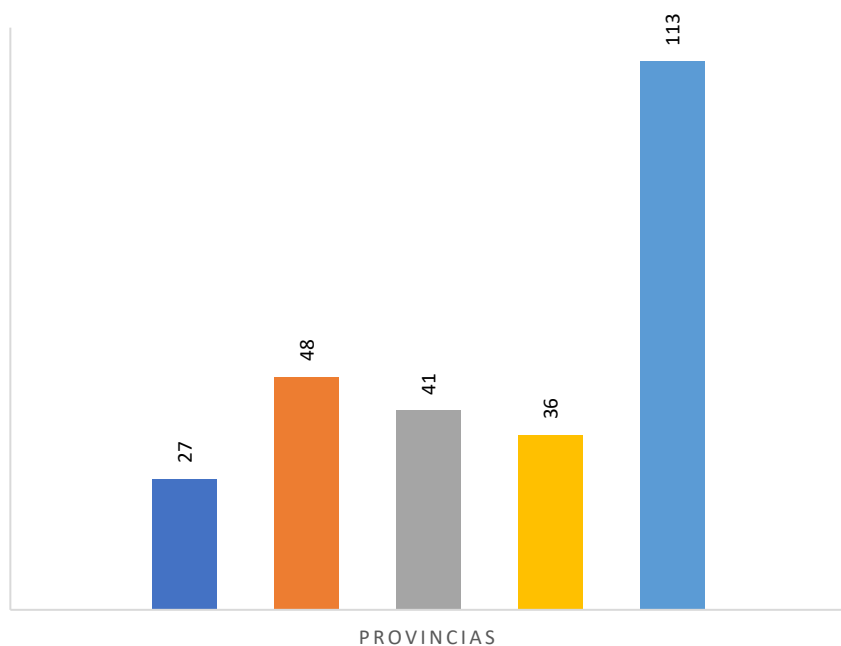
Albacete ubica 27 empresas, Ciudad Real 48, Cuenca 41, Guadalajara 36 y Toledo 113, siendo esta última la que recoge casi la mitad de los establecimientos asistenciales en Castilla-La Mancha.

El sector con el total del sector Nacional

Según los datos del Directorio central de empresas del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2020, y en relación con el sector de la asistencia en establecimientos residenciales, Castilla-La Mancha representa un 5,81 % de las empresas dedicadas a este sector en relación al estado español en su conjunto, mostrando el poco peso de esta comunidad autónoma en el desarrollo del mencionado sector.

Nº DE EMPRESAS EN CASTILLA-LA MANCHA DEDICADAS A LA ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

■ Albacete ■ Ciudad Real ■ Cuenca ■ Guadalajara ■ Toledo



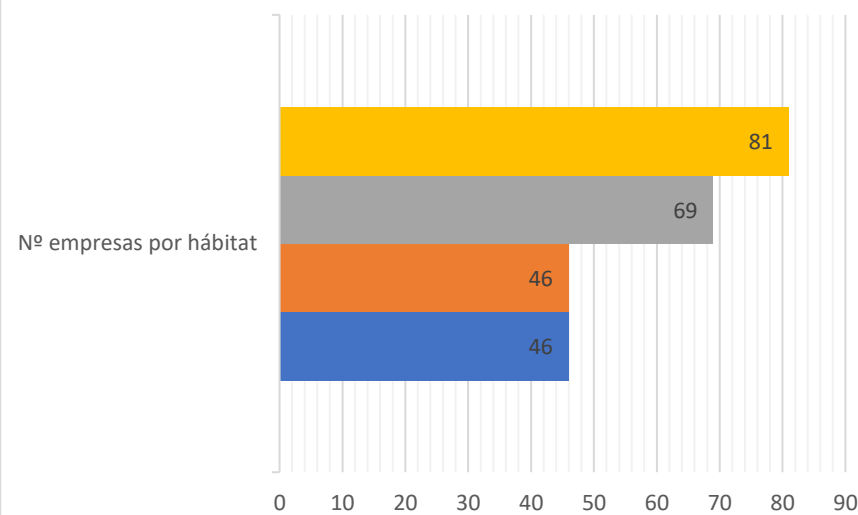
Elaboración propia a partir de la Tesorería

El sector por hábitat

Albacete cuenta con 23 empresas dedicadas a nuestro sector de estudio, Ciudad Real con 46, Cuenca con 39, Guadalajara 35 y Toledo con 100. Si atendemos al hábitat, se clasifican de esta manera:

Nº DE EMPRESAS DEDICADAS AL SECTOR POR HÁBITAT

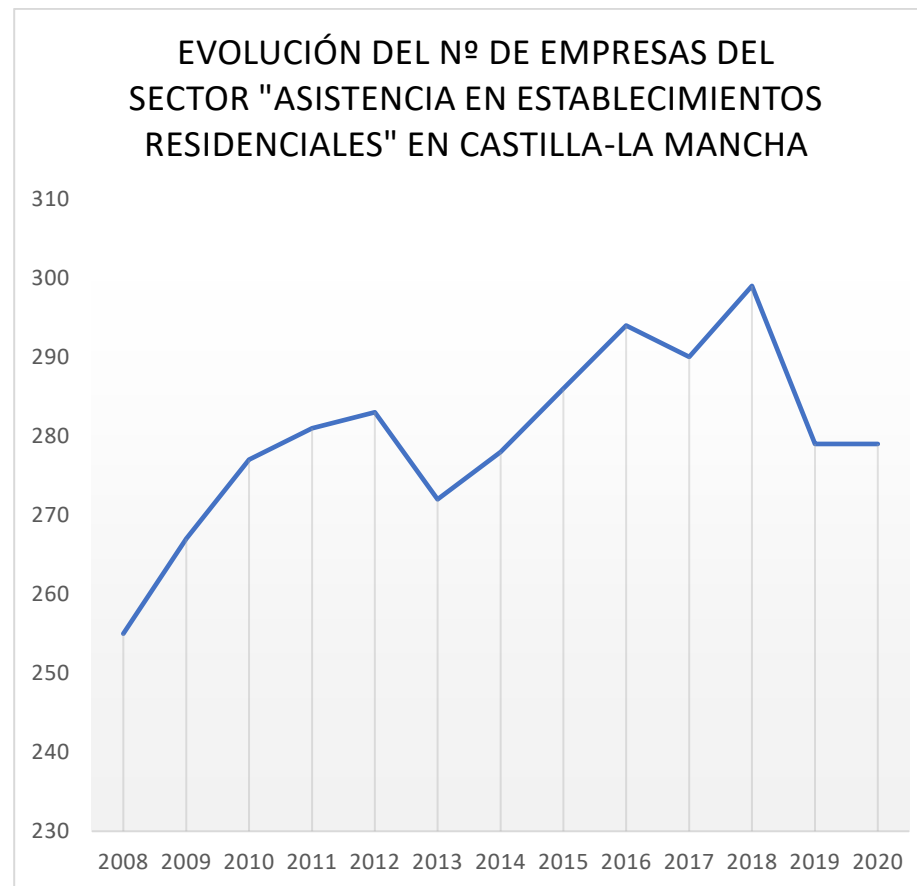
■ Rural ■ Semi rural ■ Urbano ■ Capital de provincia



Elaboración propia a partir de la Tesorería

2.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR

Si observamos la evolución del número de empresas del sector en los últimos 13 años, llama la atención como en el año 2008, coincidiendo con el inicio de la anterior crisis económica, la evolución en el sector ha llevado una tendencia ascendente hasta el 2012, casi un 10% de aumento de empresas dedicadas a este sector, y de manera inmediata, en el siguiente año, iniciar una caída, la cual se recuperó, manteniendo la línea ascendente en los años posteriores hasta el año 2018 en el que se obtuvo el mayor número de empresas registradas desde los últimos datos disponibles, con un aumento del 17 % respecto al 2008 y seguido de una ligera caída en 2019 y 2020, coincidiendo con la llegada del COVID-19, una nueva crisis sanitaria y económica en la que estamos inmersos en estos momentos. Esto nos muestra un claro escenario de aparejamiento con la crisis, que probablemente se encuentre muy estrechamente relacionada con un deterioro de las condiciones de vida debido a la caída de la economía española y, por ende, el presupuesto personal y familiar, que dificulta o imposibilita otras opciones para los mayores como la contratación de un cuidador.



Elaboración propia a partir de la Tesorería

2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL

En este apartado comenzaremos con la identificación y descripción de la estructura y el tejido empresarial del sector “Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores” en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Reglamento (UE) N.º 651/2014

Aquí describiremos detalladamente el tejido empresarial de nuestro sector “Asistencia en establecimientos residenciales” en la comunidad de Castilla-La Mancha.

Con el objetivo de categorizar a las empresas de Castilla-La Mancha de manera rigurosa, en este estudio se ha utilizado el criterio que la Unión Europea expone en el *Anexo I del Reglamento (UE) N.º 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014*. Por lo tanto, siguiendo el esquema que hizo Daniel García (2018) fundamentado en dicho reglamento, la clasificación es la siguiente:

- La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas con menos de 250 trabajadores.
- En la categoría de PYME, se define como microempresa a una empresa con menos de 10 trabajadores.
- En la categoría PYME se define como pequeña empresa, una empresa que ocupa entre 10 y 49 trabajadores.

- En la categoría de PYME, se define como mediana empresa, una empresa que tiene entre 50 y 249 trabajadores
- En la categoría PYME, se define como gran empresa, una empresa con 250 trabajadores o más.

El perfil mayoritario es el de autónomo del sector servicios (aunque con una importante presencia en la agricultura), sin asalariados a su cargo, con una sola actividad, varón, entre 40 y 54 años, español, que lleva 5 años o más en su negocio, y que cotiza por la base mínima.

A fecha de 31 de diciembre de 2020 en Castilla-La Mancha existen 148.707 afiliados por cuenta propia en la Seguridad Social, que representan el 4,5% nacional.

Por otro lado 92.450 son autónomos personas físicas, es decir, no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores. Estos representan el 4,6% del total de autónomos personas físicas, que se representan la siguiente tabla:

AUTÓNOMOS DE CASTILLA LA-MANCHA

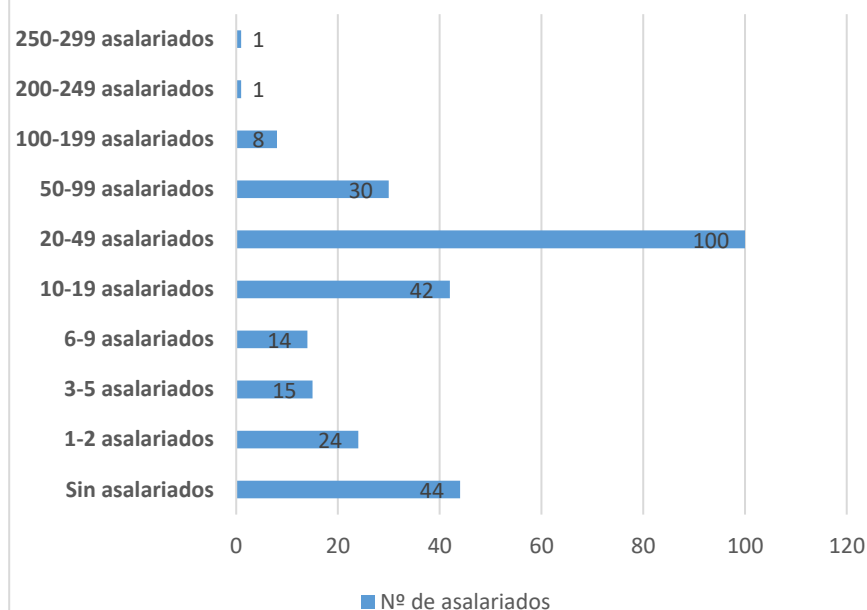
		VARONES	MUJERES
Albacete	16991	11650	5340
Ciudad Real	23272	16061	7211
Cuenca	12837	9098	3739
Guadalajara	9682	6624	3058
Toledo	29668	20337	9331
TOTAL	92450	63770	28679

Elaboración propia a partir de la Tesorería

La situación del sector muestra un tejido empresarial dominado por pequeñas empresas, donde el 50,9% de las empresas registradas en el Catálogo Nacional de Actividades Económicas tienen a un mínimo de 10 y un máximo de 49 asalariados/as). Muy de cerca le sigue la microempresa (máximo 9 trabajadores) con el 35 % de las empresas en nuestro sector. De ese 35%, solo un 16% no cuenta con personal asalariado.

Teniendo la conceptualización presente, a continuación, se muestra en la siguiente tabla la distribución de las empresas del sector en función a su tamaño:

DISTRIBUCIÓN DE LAS PYMES DEL SECTOR "ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES", EN DICIEMBRE 2020, SEGÚN EXTRACTO DE ASALARIADOS EN CASTILLA-LA MANCHA



Elaboración propia a partir de la Tesorería

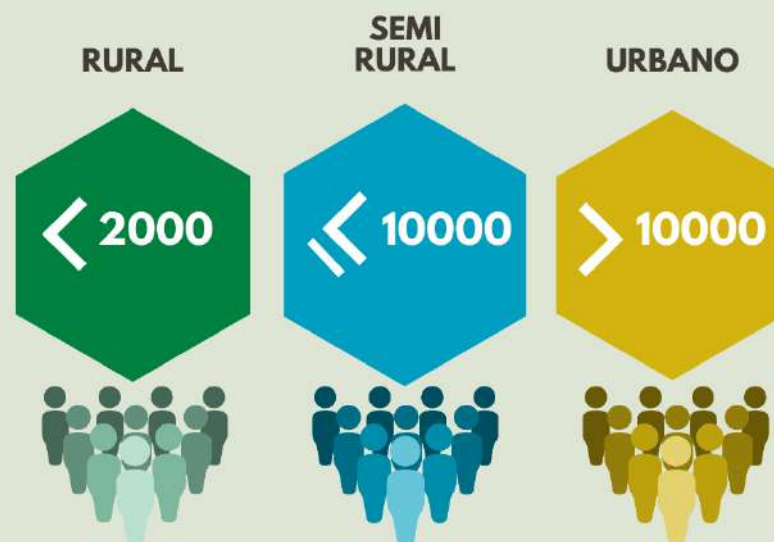
Distribución de las empresas por hábitat

Es necesario empezar este apartado definiendo conceptos como medio rural o medio urbano para categorizar la distribución de las empresas que son objeto de estudio. Según la “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico” (OCDE), el criterio más utilizado es la **densidad** de población. Por lo tanto, en España, se extrae la siguiente clasificación:

- Rural: aglomeración de <2.000 habitantes
- Semi rural: <=10.000 habitantes
- Urbano > 10.000 habitantes

Castilla-La Mancha ocupa prácticamente toda la Meseta Sur peninsular, extendiéndose en una superficie de 79.462 km², el 15% del territorio nacional. En total cuenta con 919 poblaciones: 87 municipios en Albacete, 102 municipios en Ciudad Real, 238 municipios en Cuenca, 288 municipios en Guadalajara y 204 municipios en Toledo. Las provincias que mayor superficie son Ciudad Real con un 25% de extensión y Cuenca con un 22% de extensión.

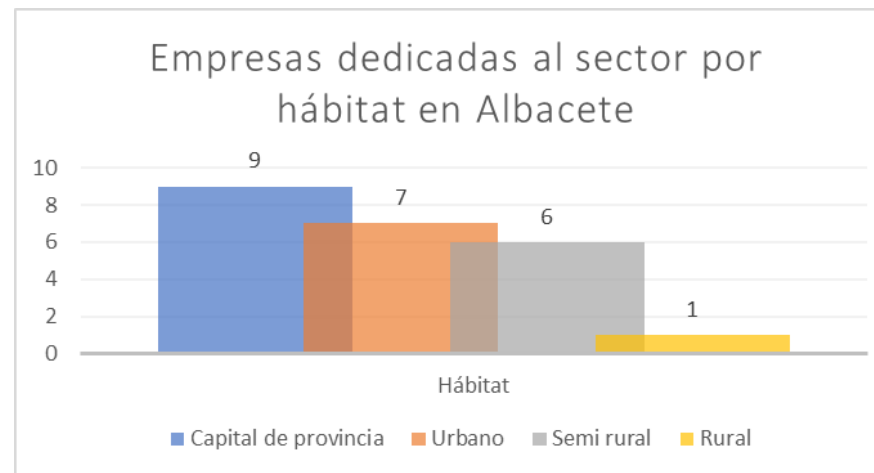
Distribución de las empresas por hábitat



Elaboración propia a partir de la OCDE

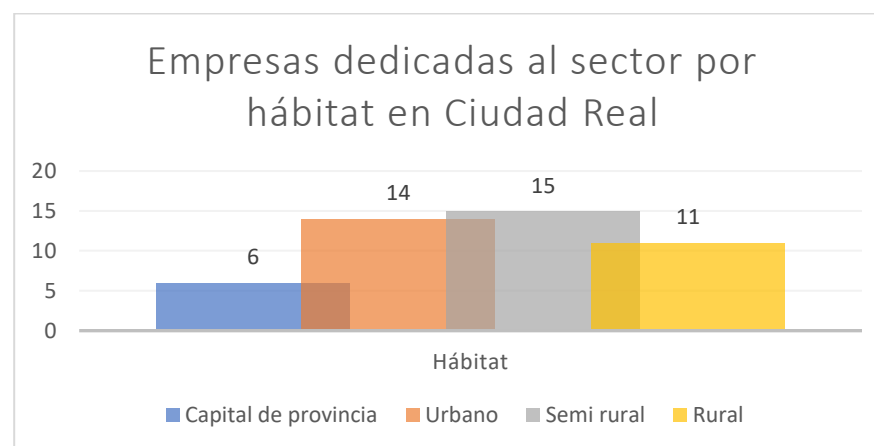
Empresas dedicadas al sector por provincia y hábitat

PROVINCIA	HABITAT	Nº EMPRESAS	TAMAÑO DE EMPRESA	
ALBACETE (23)	RURAL	1	microempresa	1
			pequeña empresa	0
			mediana empresa	0
			gran empresa	0
	SEMI RURAL	6	microempresa	0
			pequeña empresa	4
			mediana empresa	2
			gran empresa	0
	URBANO	7	microempresa	1
			pequeña empresa	3
			mediana empresa	3
			gran empresa	0
	CAPITAL DE PROVINCIA	9	microempresa	2
			pequeña empresa	1
			mediana empresa	6
			gran empresa	0

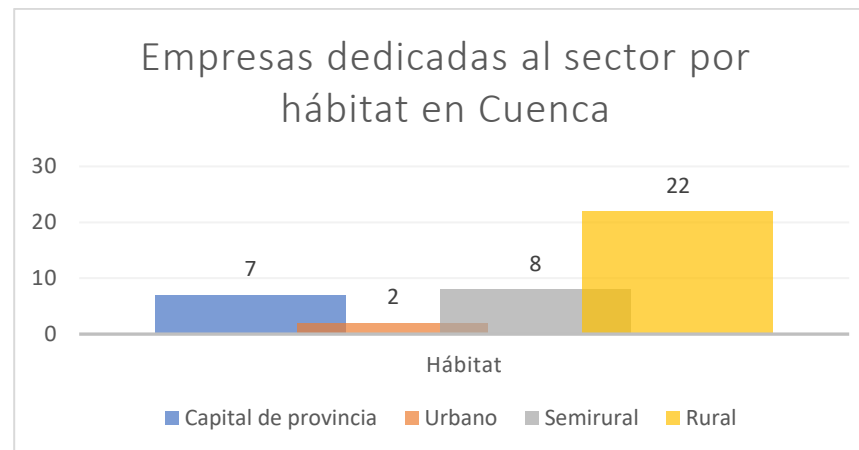


Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería de la S.S.

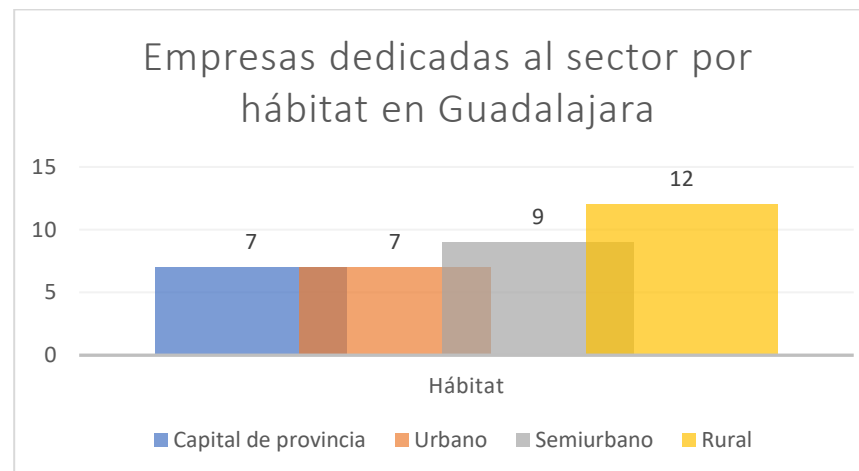
PROVINCIA	HABITAT	Nº EMPRESAS	TAMAÑO DE EMPRESA	
CIUDAD REAL (46)	RURAL	11	microempresa	4
			pequeña empresa	5
			mediana empresa	2
			gran empresa	0
	SEMI RURAL	15	microempresa	1
			pequeña empresa	9
			mediana empresa	5
			gran empresa	0
	URBANO	14	microempresa	3
			pequeña empresa	5
			mediana empresa	6
			gran empresa	0
	CAPITAL DE PROVINCIA	6	microempresa	1
			pequeña empresa	3
			mediana empresa	2
			gran empresa	0



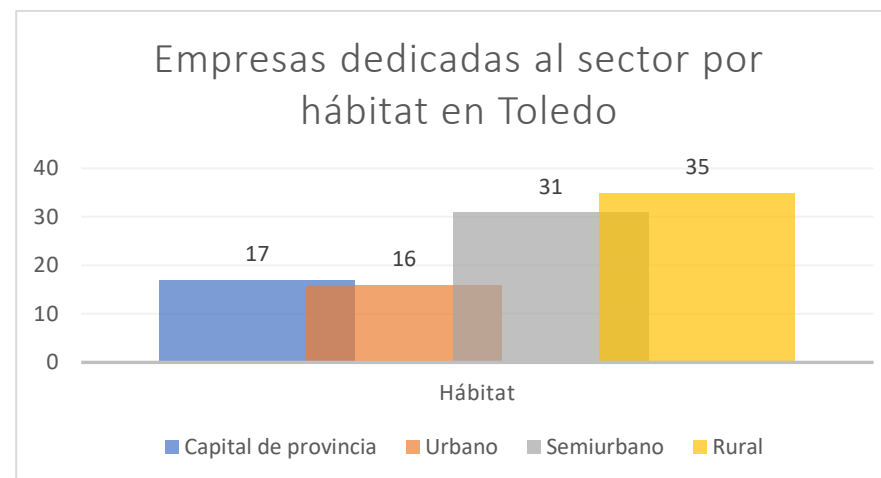
PROVINCIA	HABITAT	Nº EMPRESAS	TAMAÑO DE EMPRESA
CUENCA (39)	RURAL	22	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	SEMI RURAL	8	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	URBANO	2	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	CAPITAL DE PROVINCIA	7	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa



PROVINCIA	HABITAT	Nº EMPRESAS	TAMAÑO DE EMPRESA
GUADALAJARA (35)	RURAL	12	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	SEMI RURAL	9	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	URBANO	7	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa
	CAPITAL DE PROVINCIA	7	microempresa
			pequeña empresa
			mediana empresa
			gran empresa



PROVINCIA	HABITAT	Nº EMPRESAS	TAMAÑO DE EMPRESA	
TOLEDO (100)	RURAL	35	microempresa	5
			pequeña empresa	28
			mediana empresa	2
			gran empresa	0
	SEMI RURAL	31	microempresa	3
			pequeña empresa	26
			mediana empresa	2
			gran empresa	0
	URBANO	16	microempresa	1
			pequeña empresa	13
			mediana empresa	2
			gran empresa	0
	CAPITAL DE PROVINCIA	17	microempresa	3
			pequeña empresa	9
			mediana empresa	4
			gran empresa	1



“Uno de los problemas a los que tiene que hacer frente Castilla-La Mancha es la despoblación que asola la región, siendo uno de los territorios que más sufren esta problemática además de un fuerte envejecimiento de su población. En 2020, CLM contaba con 2.045.221 población mayoritariamente conformada por hombres con una diferencia de varias decenas de miles. La despoblación tiende a generar además círculos viciosos retroalimentados que complican el futuro de las zonas que lo sufren. En definitiva, el declive demográfico suele venir acompañado de declive económico” (Pinilla. V y Sáez L.A, 2005, pág 2).

En la tabla anterior se aprecia cómo se distribuye provincialmente y por tipo de hábitat las empresas dedicadas al objeto de este estudio. Entre estos resultados destaca como el grueso de las empresas dedicadas a nuestro sector en Castilla-La Mancha se concentra en la provincia de Toledo.

Disgregando los datos referentes al hábitat, es decir, a la densidad de población, se aprecia la mayor concentración de empresas en capitales de provincias, sobre todo en Albacete. Sin embargo y respecto a las demás comunidades autónomas, las empresas se hallan bastante distribuidas por el medio rural y semiurbano, siendo este primero, el **rural**, el que mayor número de empresas poseen.

Esto es una buena noticia para Castilla-La Mancha, ya que normalmente las zonas rurales en España se caracterizan por una baja densidad de población, 19,79 hab/Km² de media, mucho menor que la media del conjunto del Estado que se sitúa en 92 hab/Km². La mayor dispersión de la población en áreas rurales limita en gran medida sus posibilidades de desarrollo económico, siendo Cuenca y Guadalajara, las provincias más despobladas.

PROVINCIAS	HÁBITAT				TOTAL
	Capital provincia	Urbano	Semiurbano	Rural	
Albacete	3,77%	3,02%	3,02%	0,38%	10,20%
Ciudad Real	2,64%	5,30%	5,67%	4,53%	18,10%
Cuenca	3,02%	0,75%	3,02%	8,68%	15,50%
Guadalajara	2,64%	2,64%	3,77%	4,53%	13,60%
Toledo	7,55%	6,80%	13,15%	15,10%	42,60%
TOTAL	19,62%	18,51%	28,63%	33,22%	100,00%

Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social

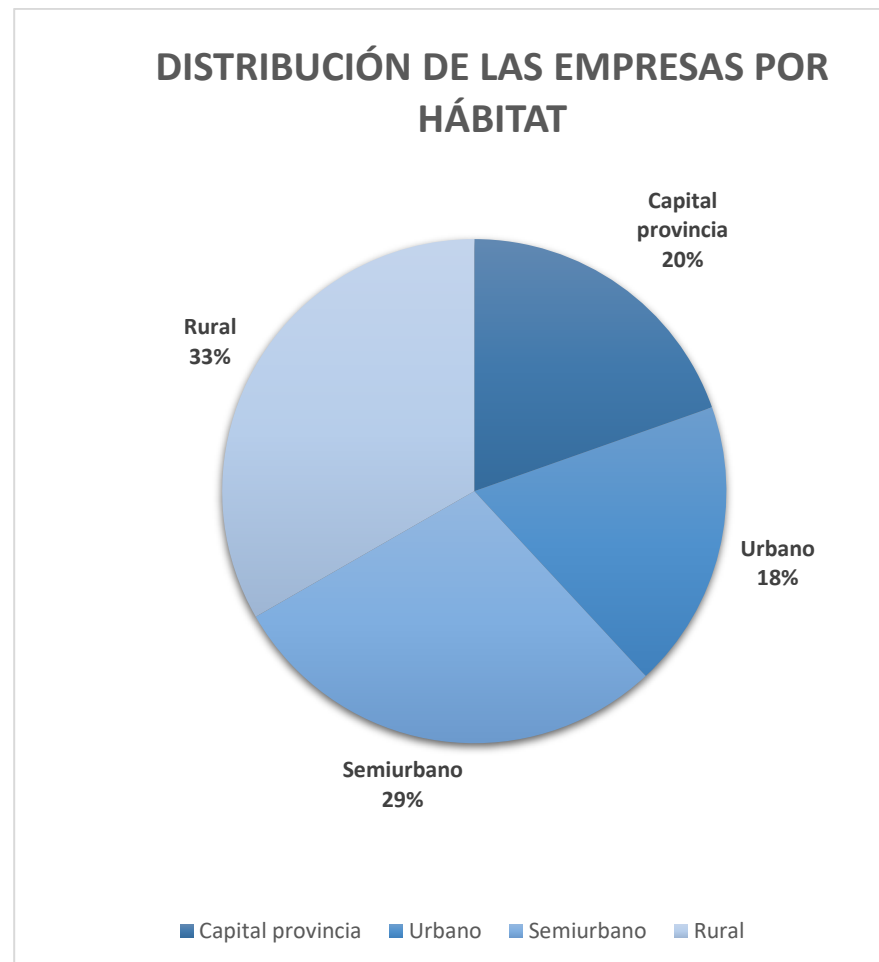
Distribución de las empresas por sectores de actividad

Según los datos de la Tesorería, en Castilla-La Mancha las empresas dedicadas al CNAE 8710: "Asistencia en establecimientos residenciales" son **137**

- Albacete 12
- Ciudad real 33
- Cuenca 22
- Guadalajara 17
- Toledo 53

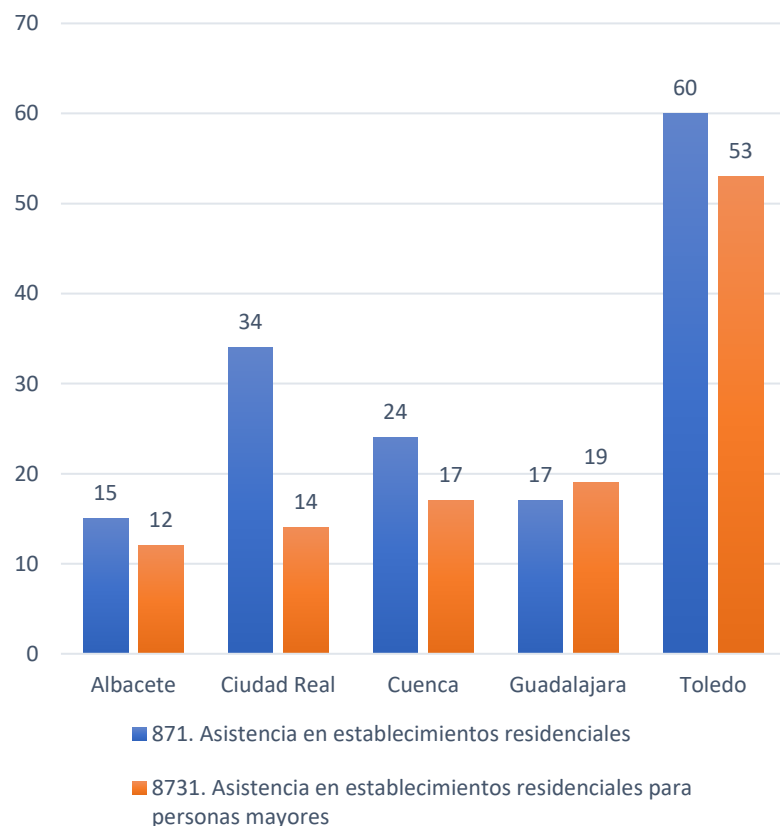
CNAE 8731: Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores son de **106**

- Albacete 11
- Ciudad Real 13
- Cuenca 17
- Guadalajara 18
- Toledo 47



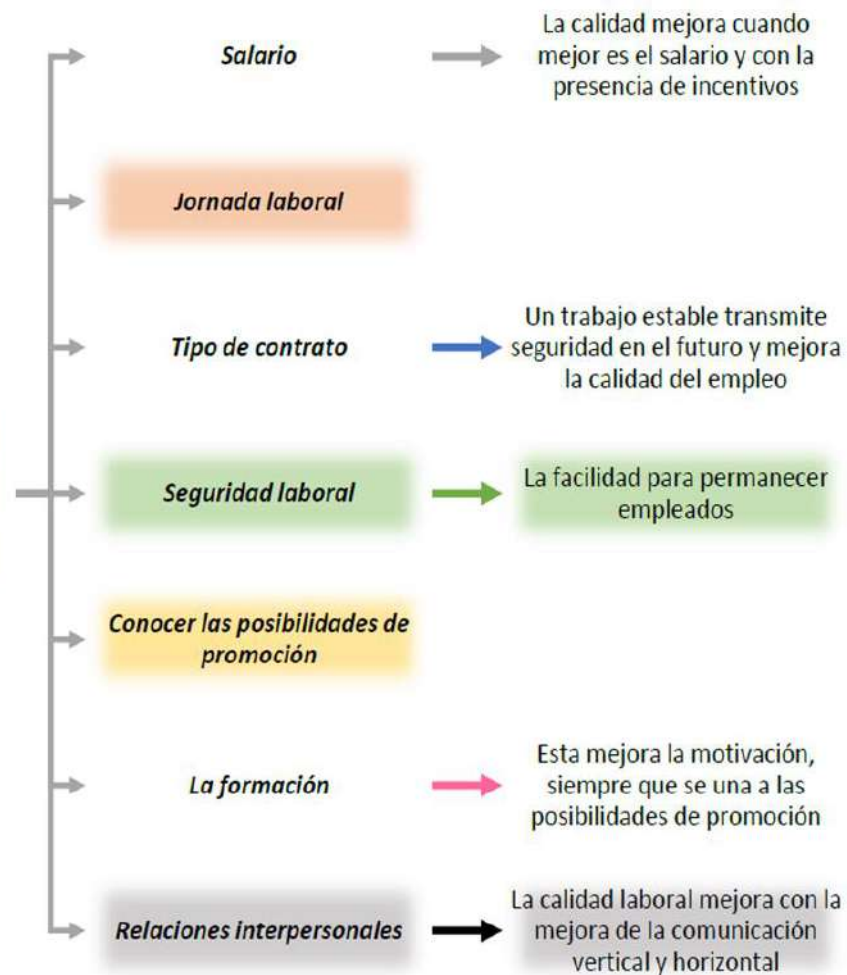
Elaboración propia a partir de la Tesorería

DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS POR SERVICIOS Y PROVINCIAS



Elaboración propia a partir de la Tesorería

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO



Fuente: García, 2018 a partir de Grudiz. Las 8 dimensiones de la calidad laboral.

3. EMPLEO

En este apartado se procederá a la exposición de los datos recogidos en relación a la estructura del mercado de trabajo, así como de su evolución. Dando respuesta con ello al objetivo específico número 3, que busca obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores objetos de estudio. Con tal objetivo, el estudio se focalizará en las variables “**jornada de trabajo**”, “**tiempo trabajado en la empresa**” y “**rango salarial**”.

3.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEO Y CALIDAD DEL TRABAJO

No obstante, antes de exponer los datos extraídos es interesante hacer una aproximación al concepto de empleo, delimitando algunas variables que lo conforman. En primer lugar, es preciso definir la población económicamente activa, que hace referencia al conjunto de personas, con una edad comprendida entre los 16 y los 65 años, que son capaces de trabajar y desean hacerlo. En consecuencia, la población ocupada está formada por la parte de la población activa que está trabajando durante al menos una hora al día a cambio de una retribución en dinero o en especie. Además, los ocupados se dividen en dos categorías:

- **Trabajadores no asalariados:** Conjunto de personas laboralmente ocupadas que no reciben un pago por el tiempo trabajado en el desempeño de una serie de tareas, por parte

de una entidad, física o jurídica, sino que la retribución obtenida es el pago recibido por un trabajo realizado para sí mismo, por cuenta propia. Este término agrupa modalidades muy diversas, como son las de empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, etc.

- **Trabajadores asalariados:** Ocupados los cuales desempeñan un trabajo, ejecutando una serie de tareas, para una entidad física o jurídica, de la que no son propietarios. Son los también denominados como trabajadores por cuenta ajena.

Por otro lado, al abordar la fenomenología del empleo, también es interesante hacer una aproximación al concepto “calidad del trabajo”, ya que los ítems que han determinado la percepción de lo que se considera tener un trabajo de calidad, han ido variando de manera paralela a la evolución de los diferentes mercados de trabajo. Esto se debe principalmente al cambio de paradigma que supuso pasar del modelo “Taylorista”, hegemónico durante los dos primeros tercios del siglo XX (el cual garantizaba la estabilidad laboral del trabajador, en la mayoría de casos, hasta el final de su vida laboral) al modelo de “flexibilización laboral”, acorde con los tiempos líquidos de los que nos habla Zygmunt Bauman, donde su principal característica es la inestabilidad laboral.

Si bien en un primer momento la medición de calidad del trabajo adoptaba una perspectiva puramente economicista, ya que se centraba únicamente en el salario, con el paso del tiempo, sobre todo desde la sociología, se ha ampliado el campo de estudio en otros ámbitos. Layard (2005) dilata el concepto de calidad del trabajo abordándolo desde la consideración subjetiva que tienen los trabajadores sobre su puesto de trabajo a partir de criterios como percepción y satisfacción o el impacto que tiene este sobre otros ámbitos, como por ejemplo la conciliación con la vida familiar.

Del mismo modo, al referirnos a calidad laboral, hacemos referencia a un término multidimensional que ha ido desarrollándose a lo largo del tiempo, el cual también podemos referirnos como “calidad de vida laboral” o “calidad del empleo”, que *Grudiz (2011)* sistematiza en 8 dimensiones. Esto se puede observar en la tabla de la página 22.

3.2 EMPLEO EN EL SECTOR

En este apartado veremos las ocupaciones relacionadas con el sector de la asistencia en establecimientos residenciales, así como aquellas que, aunque se encuentran también en otros sectores de actividad, se integran en nuestro objeto de investigación.

5 niveles formativos según funciones y nivel educativo mínimo exigido para acceder en cada perfil:

Nivel 1: No requieren estudios específicos para desempeñar la labor. Sus conocimientos profesionales son de tipo básico y se pueden adquirir mediante experiencia en el puesto, por lo tanto, No es necesario acreditar ningún tipo de estudios o formación reglada.

Nivel 2: Trabajadores cuyo nivel de formación es el **graduado escolar, E.S.O** o equivalente, tanto titulados como no.

Nivel 3: Corresponde a aquellos trabajadores con nivel formativo de **Bachiller o Formación Profesional** (grado medio o superior). Desempeñan trabajos con capacidad de utilizar técnicas con mayor grado de profundización.

Nivel 4: Para acceder a estas ocupaciones es necesario disponer de un **título universitario**. Desempeñan funciones complejas de tipo técnico e intelectual y suelen tener responsabilidades en organización y toma de decisiones que requieren conocimientos específicos.

Nivel 5: Requieren estudios específicos y una especialización para desempeñar su labor. Es necesario disponer de **estudios de postgrado**. Desempeñan funciones complejas y heterogéneas de tipo técnico e intelectual con un alto grado de complejidad.

Perfiles identificados en la Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados y sin cuidados sanitarios.

A continuación, se han identificado los perfiles que componen el personal de residencias de mayores, desde personal especializado en la atención sociosanitaria hasta el de servicio de soporte, como aquellas que, aunque se encuentren también en otros sectores de actividad, son parte integrante de nuestro objeto de investigación.

En la siguiente tabla se incluyen los perfiles identificados para la asistencia en residencias y centros de día.

Cabe destacar que no está incluido en la tabla el perfil de “gerocultor” que tendría las funciones de cuidador sociosanitario, pero en residencias privadas.

Es interesante mencionar también que en residencias públicas con gestión privada (es el modelo principal de países como Alemania) hay técnicos públicos (enfermeros, auxiliares de enfermería o médicos) y técnicos de contratación privada (limpieza o cocina). Mientras que en residencias 100 % públicas, todo el personal de la residencia es de contratación pública.

ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES CON CUIDADOS SANITARIOS

PERFILES	CÓDIGO C.N.O.	NIVEL
Director del centro	1323	4
Administrativos	4309	3
Médico	211	5
Enfermeros	212	4
Nutricionista	2153	4
Psicólogo	2823	4
Fisioterapeuta	2152	4
Terapeuta ocupacional	2156	4
Auxiliar de enfermería	561	3
Cuidador sociosanitario	5629	1
Cocinero/a	511	2
Coordinador de Servicios asistenciales	262	4
Pinche de cocina	931	1
Recepcionista	4411	3
Gobernante/a	No recogido	1

Elaboración propia a partir de clasificación C.N.O de la Seguridad Social

Para atender a uno de los principales objetivos de la atención residencial -ofrecer un servicio integral a las personas usuaria- el trabajo de los profesionales de atención sociosanitaria requiere de una interconexión entre varias disciplinas. De ahí que los equipos de atención directa a personas mayores y a personas con discapacidad estén conformados por perfiles profesionales procedentes de campos de trabajo diversos.

Además, existen otros servicios básicos en los centros residenciales como son los servicios generales que lo configuran profesionales también de distintos ámbitos como son la hostelería, transporte de personas, jardinería, contabilidad, etc. Asimismo, los centros pueden disponer de profesionales que prestarán servicios integrados como trabajadores del centro o ejerciendo como profesionales autónomos colaboradores en peluquería, podología, etc.

3.2.1 Situación ocupacional del sector

- **Afiliados a la seguridad social**

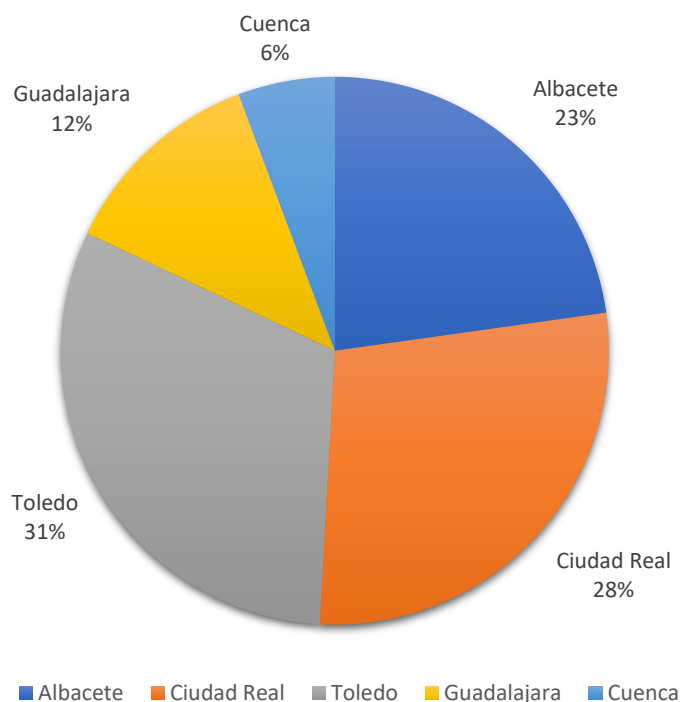
En febrero del año 2020, según la situación de afiliados en alta por comunidad autónoma, provincias y sectores de actividad, en base al número de afiliados/as en el régimen General de la Seguridad Social, en el sector del grupo Q “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, en Castilla-La Mancha era de 64.239 afiliados, lo que supone el 12,61 % del total de trabajadores/as afiliados en el Régimen General de la Seguridad Social en Castilla-La Mancha.

Concretando en el ámbito geográfico de Castilla-La Mancha, el sector de la asistencia en establecimientos residenciales, muestra un peso de 3,80 % en relación a este mismo sector a nivel nacional, tomando como referencia que el número de trabajadores/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector objeto de investigación en el estado español, es de 1.690.063.

- **Sector por provincias**

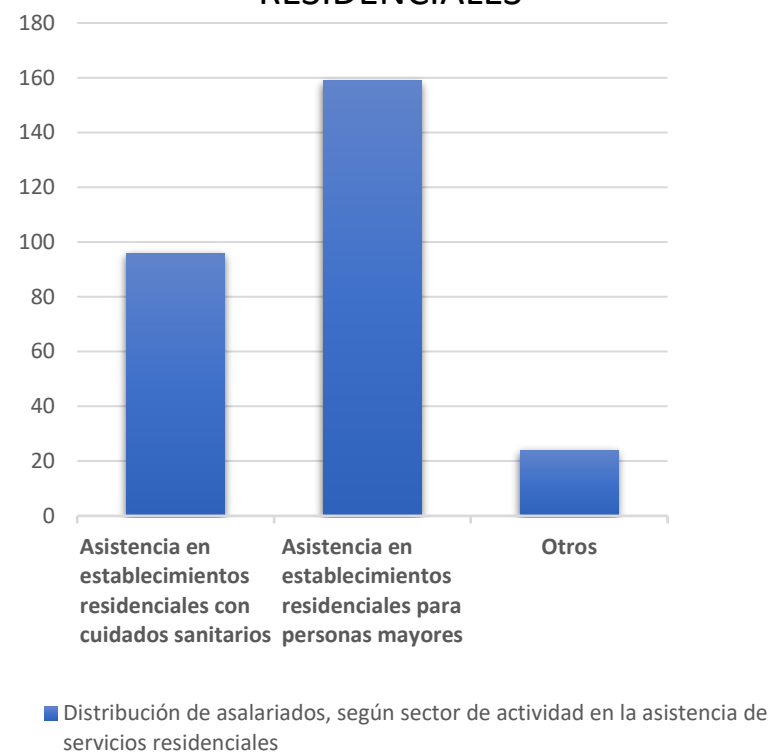
Respecto a la distribución provincial, según los últimos datos (29 de Enero de 2021) de afiliación media por comunidades autónomas, provincias y sectores de actividad, en base al CNAE 2009, el número de afiliados/as en el Régimen General de la Seguridad Social, en el sector de las actividades sanitarias y de servicios sociales, en las provincias de Castilla-La Mancha, se muestra una distribución heterogénea, en la que Toledo, Ciudad Real y Albacete, de mayor a menor, acumulan prácticamente todos los afiliados del Régimen General de la Seguridad Social, en el sector objeto de investigación, mientras que Guadalajara y Cuenca juntas, no acumulan ni el 15% de los trabajadores afiliados.

DISTRIBUCIÓN DE AFILIADOS/AS A LA S.S EN EL SECTOR DE LAS "ACTIVIDADES SANITARIAS Y SERVICIOS SOCIALES" SEGÚN PROVINCIAS



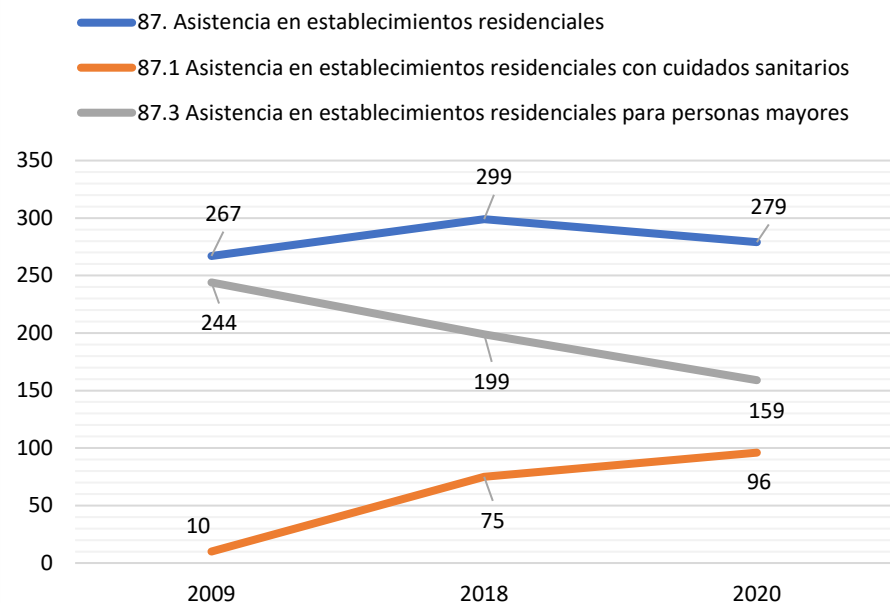
Elaboración propia a partir de la Seguridad Social

DISTRIBUCIÓN DE ASALARIADOS, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA ASISTENCIA DE SERVICIOS RESIDENCIALES



Elaboración propia a partir de la Seguridad Social

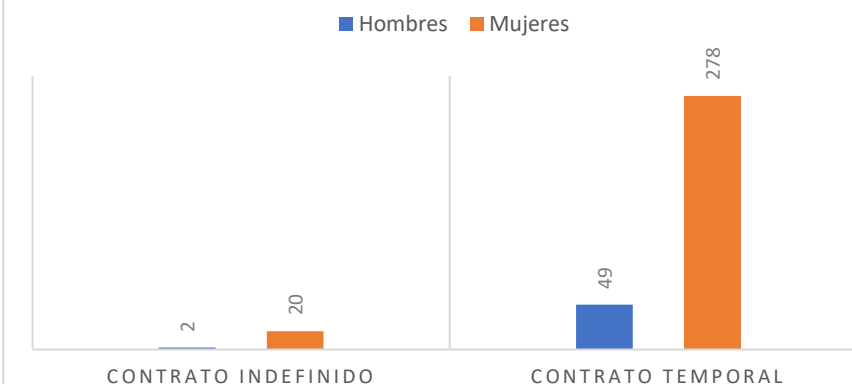
EVOLUCIÓN DE LOS ASALARIADOS EN EL SECTOR "ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES"



Elaboración propia a partir de la Seguridad Social

Es necesario comentar que ha habido un crecimiento espectacular del 87.1, una reducción considerable del 87.3, y quizá un transvase del 87.3 al 87.1, es decir, se han potenciado los centros de día y de convalecencia.

TIPO DE CONTRATO EN "ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES" INDEFINIDO/TEMPORAL



Elaboración propia a partir de la Seguridad Social

La gran mayoría de los contratos son temporales, y a eso añadir que casi todo son mujeres.

3.3 SITUACIÓN DE DESEMPLEO DEL SECTOR

El paro en este CNAE representa el 1,53 % del paro total en Castilla-La Mancha para municipios de más de 45.000 habitantes.

PARADOS MUNICIPIOS DE + 45.000 HABITANTES (CNAE 87)

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL CLM
HOMBRES	166	151	106	120	277	820
MUJERES	27	27	18	14	30	116
TOTAL	139	124	88	106	247	704
TOTAL	15104	12358	4003	5802	16332	53599
PARO						

Elaboración propia a partir del INE

- CNAE 87 REPRESENTA EL 1,09 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 45.000 HABITANTES DE ALBACETE
- CNAE 87 REPRESENTA EL 1,22 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 45.000 HABITANTES DE CIUDAD REAL
- CNAE 87 REPRESENTA EL 2,65 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 45.000 HABITANTES DE CUENCA
- CNAE 87 REPRESENTA EL 2,06 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 45.000 HABITANTES DE GUADALAJARA
- CNAE 87 REPRESENTA EL 1,70 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE MÁS DE 45.000 HABITANTES DE TOLEDO

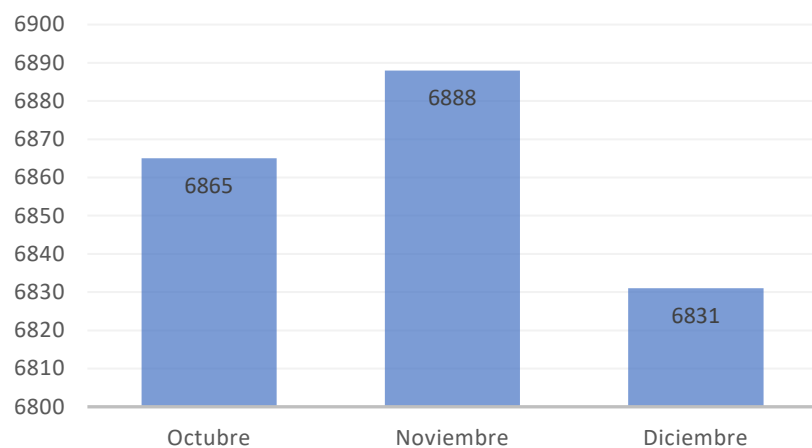
PARADOS MUNICIPIOS DE 20.000 A 45.000 HABITANTES (CNAE 87)

	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO	TOTAL CLM
HOMBRES	11	13	*	2	6	32
MUJERES	121	123	*	31	69	344
TOTAL	132	136	*	33	75	376
TOTAL	5365	6571	*	1702	3091	16729
PARO						

Elaboración propia a partir del INE.

- CNAE 87 REPRESENTA EL 2,46 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE ENTRE 20.000 Y 45.000 HABITANTES DE ALBACETE
- CNAE 87 REPRESENTA EL 2,10 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE ENTRE 20.000 Y 45.000 HABITANTES DE CIUDAD REAL
- CNAE 87 REPRESENTA EL 1,94 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE ENTRE 20.000 Y 45.000 HABITANTES DE GUADALAJARA
- CNAE 87 REPRESENTA EL 2,43 % DEL PARO EN LOS MUNICIPIOS DE ENTRE 20.000 Y 45.000 HABITANTES DE TOLEDO

DESEMPLEO EN EL CUARTO TRIMESTRE DEL 2020, EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS SANITARIOS (Q)



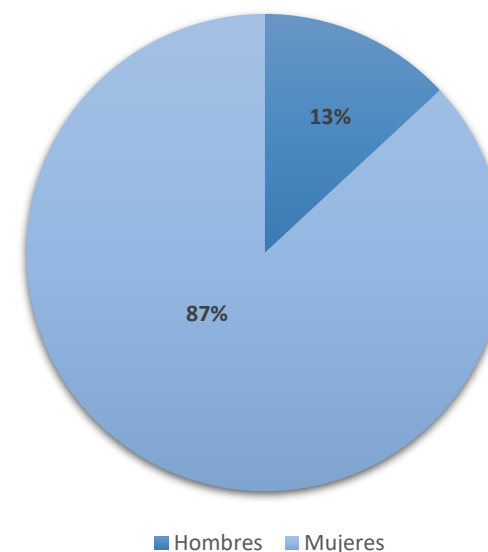
Fuente: Informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de trabajo de Castilla-La Mancha (4º trimestre 2020). Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha

De formas más amplia, el desempleo en el sector de las actividades sanitarias y servicios sociales, según datos expuestos por el Observatorio Regional de Empleo de Castilla-La Mancha, en el informe trimestral sobre ocupaciones y mercado de trabajo de Castilla-La Mancha, muestra como el desempleo regional a partir de octubre del 2020 experimenta una subida en el mes de Noviembre y

a continuación una caída en el mes de diciembre, pasando de 6865 desempleados en Octubre a 6831 desempleados en Diciembre.

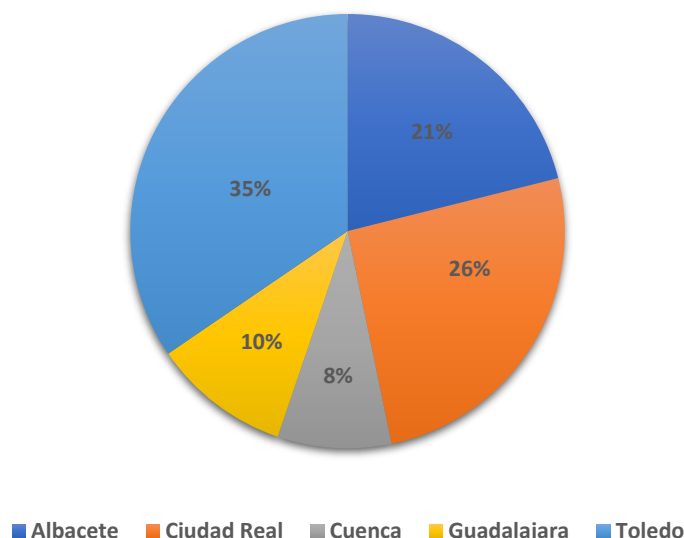
El paro de este sector supone, en la media trimestral, el 3,72 % del paro de Castilla-La Mancha. Con una variación interanual del 5.17 %

PARADOS EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES SANITARIAS SEGÚN SEXO. 4º TRIMESTRE 2020. GRUPO Q



PARADOS EN EL SECTOR DE LAS ACTIVIDADES SANITARIAS SEGÚN PROVINCIAS. 4º TRIMESTRE 2020.

GRUPO Q



Elaboración propia a partir del INE

3.4 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO EN EL SECTOR

El objetivo principal de la red de Oficinas de Empleo y Emprendedores impulsada por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-La Mancha es acompañar en el proceso de búsqueda de empleo a los trabajadores, a la vez que los orienta en la toma de decisiones. Siempre con el fin de mejorar su “empleabilidad”.

En consecuencia, la Junta de Castilla-La Mancha cuenta con el asesoramiento de profesionales de la orientación que ayudan, de manera consensuada, a establecer un plan personalizado de inserción laboral, ya sea para trabajar por cuenta ajena como para emprender un proyecto propio.

Teniendo en cuenta las necesidades individuales y subjetivas de la persona, se han creado diferentes acciones encaminadas a mejorar su “empleabilidad”. La Consejería de Economía, Empresas y Empleo describe cuatro acciones diferenciadas:

- Acciones individuales o grupales que te ayuden a conocerte mejor y profundizar en tus capacidades para la obtención de un empleo.
- Acciones individuales o grupales que mejoren tus habilidades para la comunicación y el trabajo en grupo, capacidades éstas muy valoradas en el entorno productivo.

- Acciones de información y conocimiento sobre cómo funciona el mercado de trabajo y de formación en técnicas eficaces de búsqueda de empleo, asociadas a tu objetivo profesional.
- Asesoramiento y formación para la puesta en marcha de tu propio negocio, así como acceso a las ayudas correspondientes para la puesta en marcha de tu empresa.

A su vez, estos servicios están dirigidos a tres perfiles distintos; personas desempleadas en el sentido amplio, personas desempleadas que quieren promover el autoempleo y la creación de su propia empresa y a personas trabajadoras que quieren mejorar su situación laboral y/o en riesgo de desempleo.

Por otro lado, existen los Talleres de empleo. Estos son programas mixtos de formación y empleo para personas desempleadas mayores de 24 años. Los talleres son promovidos tanto por entidades públicas como por privadas sin ánimo de lucro. En ellos, los trabajadores adquieren formación profesional y práctica laboral a partir de la realización de obras o servicios con interés social y/o utilidad pública. El objetivo es conseguir la inserción laboral de la persona, ya sea mediante la creación de proyectos empresariales o economía social como por cuenta ajena.

Los Talleres de empleo ofrecen Formación profesional en una especialidad, además de práctica y experiencia profesional en las

ocupaciones en que se formen los trabajadores o formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria.

También se caracterizan por tener una relación con entorno social y urbano donde se desarrollan, realizando acciones tales como la recuperación y puesta en valor de espacios rehabilitados, la promoción de actividades de servicios relacionadas con la tercera edad y grupos desfavorecidos, etc.

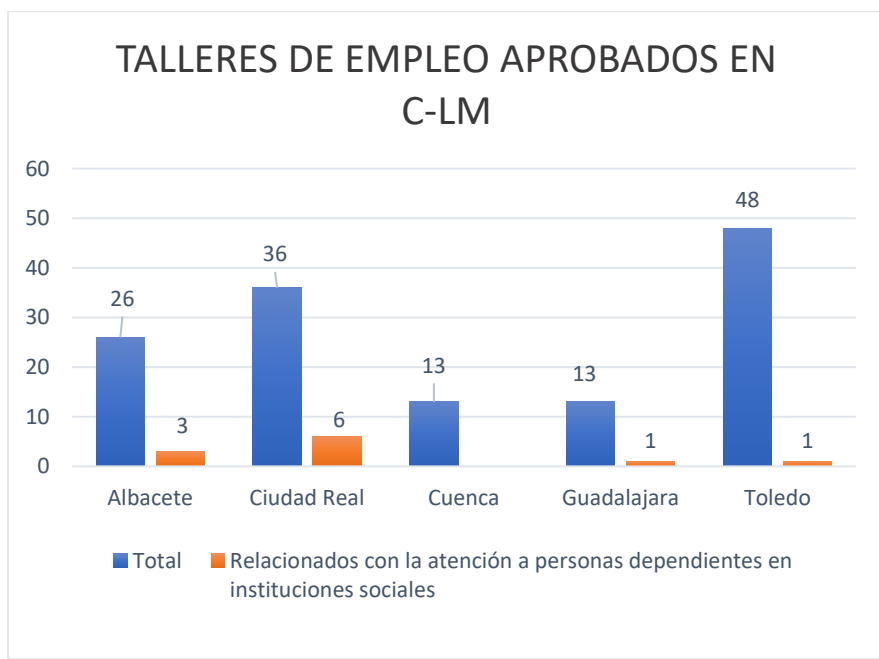
Es preciso destacar que los Talleres de empleo cuentan con una duración mínima de seis meses y máxima de un año. Además, desde el inicio del proyecto, los trabajadores/as son contratados por la entidad promotora, recibiendo el salario mínimo interprofesional correspondiente.

[3.4.1.- La Orientación Profesional en los Talleres de Empleo, de la Conserjería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.](#)

Dentro del marco de la orientación laboral para la población activa desempleada ofertada por la Administración de Castilla-La Mancha, se incluyen una serie de acciones que se enfocan no tanto en orientar al ciudadano sino como un apoyo al usuario para encontrar un empleo, dentro de los cuales se incluyen programas de formación complementaria en materia de inserción laboral, así como asesoramiento para el autoempleo.

La junta de Castilla-La Mancha aprobó en 2017 una serie de Talleres de Empleo como programas de formación en alternancia con el empleo.

La mayoría de estos talleres se ubican en la provincia de Toledo con un 34,97 % del total, le sigue Ciudad Real con un 26,57 %. Las provincias con menor presencia de estos talleres son Cuenca y Guadalajara que rondan cada una el 10 %.



Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

De los 143 talleres aprobados en Castilla-La Mancha, el 7,7 % están dedicados a la atención a personas dependientes en instituciones sociales.

De estos talleres mencionados, el 54,5 % se ubican en la provincia de Ciudad Real, lo que además hace que uno de cada seis talleres aprobados para esta provincia, se orienten al sector objeto de estudio. En contraposición, Toledo que es el que acumula la mayor oferta en estos talleres, como hemos comentado anteriormente, solo uno de cada 48 está destinado a nuestro factor de estudio.

TALLERES DE EMPLEO APROBADOS EN CASTILLA-LA MANCHA, RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES

PROVINCIA	ENTIDAD	LOCALIDAD	PROYECTO	Nº PLAZAS	MESES
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE BARRAX	ALBACETE	BARRAX SOCIOSANITARIO	10	6
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE MUNERA	MUNERA	MUNERA SOCIAL	8	6
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE POZO LORENTE	POZO-LORENTE	SANTA ANA	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE ALCOBA	ALCOBA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA	ARGAMASILLA DE ALBA	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE CÓZAR	COZAR	ASISTENCIA A DEPENDIENTES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE GUADALMEZ	GUADALMEZ	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA	SOLANA, LA	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES		
CIUDAD REAL	EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE HERENCIA	HERENCIA	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
GUADALAJARA	AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES	CIFUENTES	ATTENDERE	9	6
TOLEDO	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO	ORGAZ	TALLER DE EMPLEO THOMAS DE BERICO	8	6

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Programas de Formación en Alternancia con el Empleo.

3.4.2.-La Orientación Profesional desde Servicios Sociales

La orientación profesional es un mecanismo de promoción de la equidad social per se. En un contexto social complejo y de incertidumbre laboral, los Servicios Sociales se están convirtiendo en un nuevo espacio para la orientación profesional en colectivos con desventaja social.

Se refuerza la importancia de los recursos de proximidad, es decir, la organización y provisión de la orientación profesional desde el municipio, como área de influencia en el que intervienen distintas lógicas: Empleo y Educación, y cada vez más, Servicios Sociales. Por tanto, el trabajo en red y la coordinación son dos cuestiones esenciales para una orientación profesional exitosa a nivel local.” Dentro de estos programas hay que destacar el Plan Regional de Inserción Social de Castilla-La Mancha.

3.4.2.1.-El Plan Regional de Inserción Social de Castilla-La Mancha (PRIS)

El Plan Regional de Inserción Social, de la Conserjería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, busca facilitar la integración de las personas socialmente vulnerables o en situación de riesgo de exclusión social. Cuenta con una serie de programas, desarrollados a través de una serie de acciones, los cuales incorporan actuaciones para la inserción laboral de los colectivos-diana. Entre las acciones que desarrolla se encuentran las siguientes:

- Organización de grupos de búsqueda de empleo
- Acompañamiento al desarrollo de proyectos de autoempleo
- Organización de talleres para aprendizajes instrumentales de capacitación laboral
- Formación de grupos de inserción laboral
- Desarrollo de itinerarios de inserción adaptados a personas transeúnte

4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

			ATENCIÓN DIRECTA	ATENCIÓN INDIRECTA
GRADO			- Grado en Enfermería - Grado en Medicina - Grado en Terapia ocupacional - Grado en educación social - Grado en trabajo social	
FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)			- Atención a personas en situación de dependencia - Integración social - Cuidados auxiliares de enfermería	- Técnico en cocina y gastronomía
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD			- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	- Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales - Operaciones básicas de cocina
OTRA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	POP		- Cuidados de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales	- Cocina - Personal de limpieza
	JUNTA CLM	Desempleados	- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales - Dinamización comunitaria	- Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales

Elaboración propia a partir de datos de la Junta de Castilla-La Mancha y la UCLM

Este informe tiene entre sus objetivos potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores sobre formación continua en el sector de la Asistencia al personal en establecimientos residenciales. Por lo tanto, en este apartado van a dar respuesta a los objetivos específicos que van del 4 al 14. Empero, con el propósito de tener una visión global del asunto, se va a llevar a cabo una aproximación genérica en materias de educación y formación.

4.1 Ámbitos de la educación

Atendiendo al objeto de estudio de este apartado, antes es necesario detenerse en la ley Orgánica 5/2002 del 19 de junio, de Cualificaciones y de la formación profesional. Esta comprende *“el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.”* (García, 2018)

De igual modo, cabe destacar el conjunto de leyes, órdenes o reales decretos que se han aprobado durante los últimos años en materia de Formación profesional para el empleo, tanto a nivel nacional como de Castilla La-Mancha:

- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE del 20 de junio de 2002).
- LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE del 17 de diciembre de 2003).
- LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE del 4 de mayo de 2006).
- REAL DECRETO 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE del 3 de enero de 2007).
- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE del 11 de abril de 2007).
- REAL DECRETO 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (BOE del 31 de enero de 2008).
- REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).

- REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (BOE del 7 de julio de 2009).
- REAL DECRETO 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- ORDEN de 29/12/2010, de la Consejería de Empleo, igualdad y Juventud y de la Consejería de Educación, Ciencia y Cultura, por la que se convoca en Castilla-La Mancha el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación para determinadas unidades de competencia.
- LEY 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

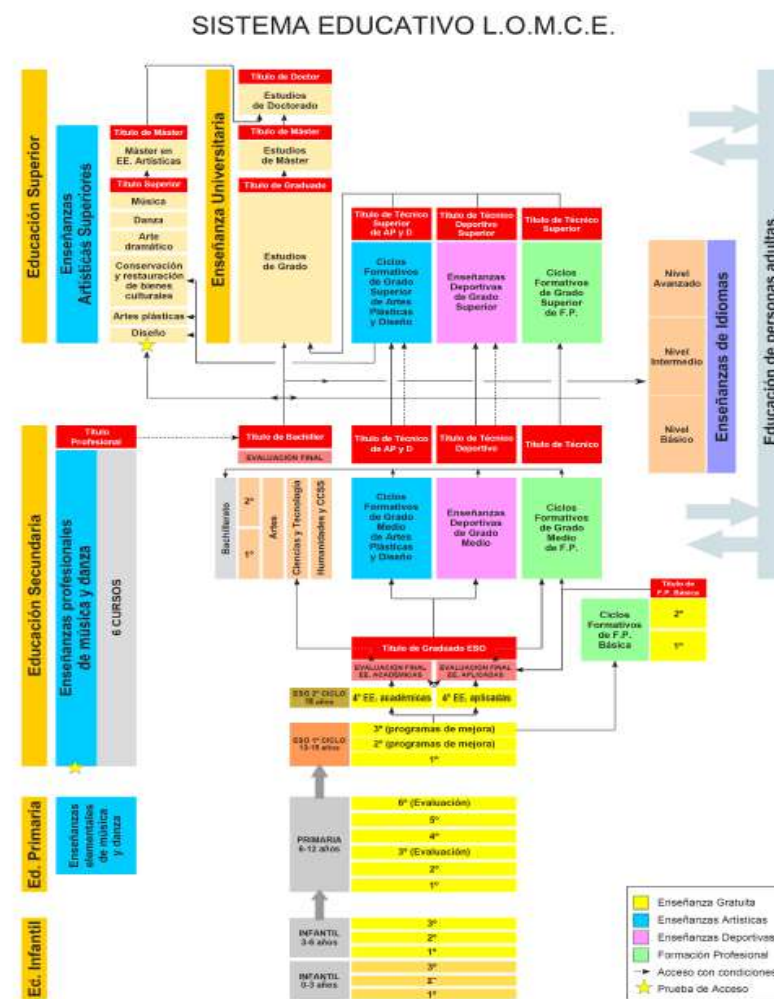
Más allá de las leyes, también es interesante hacer una aproximación al concepto de educación. En el diccionario Larousse, se destaca lo siguiente:

“Educación es un conjunto de las costumbres y buenos modales conforme a ciertas normas o costumbres de la sociedad [...] nosotros sabemos que es también la acción, o conjunto de acciones destinadas a desarrollar sus capacidades intelectuales en una o varias áreas del conocimiento, tiene que ver con impartir o transmitir el conocimiento” (Gallardo y otros, 2017)

Una vez conceptualizado el tema, es necesario discernir entre la **Educación formal** o Académica, la **Educación No formal**, la **Educación continua** y la **Formación profesional para el empleo**.

La Educación formal, es aquella altamente institucionalizada, de manera cronológica y jerárquica, que va desde los primeros años de escuela infantil primaria hasta los últimos años de Universidad. Su principal característica es que esta educación se realiza en un espacio y tiempo concreto, en la que, además, se recibe un título. También suelen ser presenciales, están certificadas oficialmente, son sistematizadas, etc.

Para añadir clarividencia al asunto, a continuación, se expone un esquema del sistema educativo formal, a partir de la ley educativa vigente, conocida como Ley L.O.M



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España.

Por otro lado, la educación informal es aquella que dura toda la vida, en la que se acumulan conocimientos, habilidades actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias vitales. Es un proceso de aprendizaje continuo y esporádico, siempre fuera del marco de la educación formal. Se trata de una acción individual y no organizada, que en la mayoría de casos viene determinada por el entorno social. Las características de la educación informal son la espontaneidad, que se suele dar a partir de la experiencia profesional, no tiene certificación, carece de sistematización organizada, es irregular, etc. Por educación continua se entiende a la actividad educativa sistematizada y sistémica realizada fuera del sistema formal. Tiene como objetivo impartir determinados conocimientos a subgrupos sociales concretos, independientemente de la edad. Este modo educativo responde al conjunto de procesos, medios e instituciones específicas y diseñadas en función a objetivos de formación e instrucción fuera del sistema educativo formal y tiene como características la falta de organización, la no utilización de métodos, carece de certificación, etc.

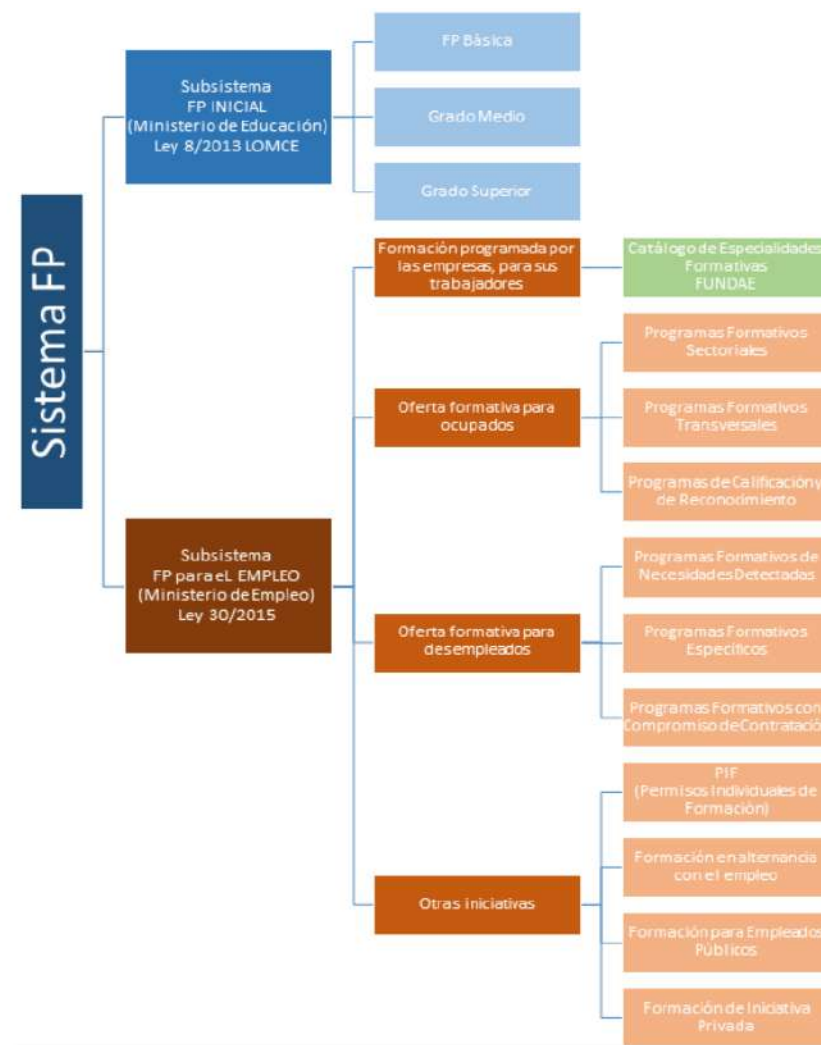
Por último, está la Formación Profesional para el Empleo. Esta está orientada tanto a empresas como a trabajadores ocupados o desempleados. Se trata de un conjunto de instrumentos y acciones que tiene como objetivo ofrecer una formación adecuada a las necesidades formativas de los trabajadores y del mercado de trabajo de un momento dado. El principal objetivo de la Formación

Profesional es mejorar las competencias profesionales de quien las realiza, así como poder generar itinerarios de empleo, mejorar las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo a aquellos trabajadores con dificultades, acreditar las competencias adquiridas mediante formación o experiencia laboral, actualización o incorporación de nuevas aptitudes, etc. En España, estos cursos están gestionados por el Servicio Público de Empleo (SEPE), en colaboración con la Fundación estatal para la Formación y el Empleo (FUNDAE) y los organismos de las Comunidades Autónomas correspondientes.

En este sentido, existen cuatro tipos de formación para el empleo:

- Formación subvencionada por las administraciones para trabajadores ocupados.
- Formación subvencionada por las administraciones para personas en situación de desempleo.
- Formación programada o bonificada por las empresas.
- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como son la formación para empleados públicos, formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, etc.

Tal y como se ha podido observar, el fin último de la Formación Profesional es mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Esto se debe al hecho de que en un mundo cada vez más globalizado, caracterizado por la expansión del mercado laboral y económico, en el que se está haciendo y se seguirá haciendo una fuerte apuesta por los avances tecnológicos, se les reclama a los trabajadores una alta capacidad de adecuación y adaptación a dicho mercado, tan cambiante y en constante evolución. Los trabajadores no son ajenos a estas nuevas necesidades y exigencias. Y he aquí donde entra el concepto de empleabilidad, un término bastante difícil de definir, usado por muchos desde un sinfín de puntos de vista. Para este apartado, tras una comparación de las distintas definiciones que se le han dado al concepto a lo largo del tiempo, la que mejor se adapta es la siguiente: la empleabilidad, desde una perspectiva individual, *“hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo”* (Suárez. B, 2016)



Fuente: Ministerio de Educación y Cultura. Gobierno de España.

4.2. OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR

En los siguientes apartados vamos a ver en detalle la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente en Castilla – La Mancha para cubrir las necesidades de formación que exigen los sectores de este estudio.

Veremos a continuación la oferta **reglada** existente en el sector de la atención sociosanitaria a personas mayores o dependientes en Castilla-La Mancha. Nos detendremos en los estudios de atención directa o de interacción directa con el paciente, así como los estudios que, no centrándose en dicho ámbito profesional, si tienen una oferta de trabajadores/as en las empresas dedicadas a la asistencia en establecimientos de mayores en Castilla-La Mancha.

Descripción de los cursos

FORMACIÓN PROFESIONAL (FP)

Así iniciamos este apartado dando una breve descripción de cuál es la oferta en materia de Formación Profesional Inicial en Castilla-La Mancha.

Como Formación Profesional Inicial se entienden aquellos estudios que comprenden los ciclos formativos con una **organización modular**, de duración variable y contenidos teórico-prácticos organizados de

manera flexible. Encuadrando los estudios de Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado medio y Ciclos Formativos de Grado Superior.

- **Familia profesional de los Servicios Socioculturales y la Comunidad**

a) Ciclos de Grado Medio

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

-  Atención a Personas en Situación de Dependencia (LOE)

b) Ciclos de Grado Superior

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

-  Integración social

- Familia profesional de Sanidad

- a) Ciclos de Grado Medio

Acciones formativas que tienen una duración de 2000 horas, distribuidas en dos cursos académicos, con doce módulos profesionales. Los ciclos ofertados actualmente son los siguientes:

- Cuidados Auxiliares de Enfermería

Dejamos fuera la formación básica ya que no tiene ningún ciclo relacionado con nuestro sector de estudio.

Atención indirecta

Respecto a los sectores de atención indirecta, hemos dejado fuera de la formación profesional a los relacionados con limpieza y cocina, ya que, hemos comprobado que no es necesaria una formación académica formal para poder ejercer esos puestos en la mayoría de residencias de mayores. Sin embargo, la profesión de cocinero/a, sí que está incluida en formación profesional como veremos más tarde, además de tener la posibilidad de realizar cursos con menor carga formativa.



Fotografía tomada en una clase del ciclo de cuidados auxiliares de enfermería de un instituto de Toledo.

4.2.1 Oferta formativa del sistema educativo relacionado con el sector por provincias

DENOMINACIÓN	GRADO FP	LOCALIDAD	CENTRO	PROVINCIA	RAMA	HÁBITAT
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	ALBACETE	AL-BASIT	ALBACETE	SANIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACION DE DEPENDENCIA	MEDIO	ALBACETE	TOMÁS NAVARRO TOMÁS	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	ALCÁZAR DE SAN JUAN	EFA EL GAMONAL	CIUDAD REAL	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACION DE DEPENDENCIA	MEDIO	ALMANSA	HERMINIO ALMENDROS	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	ALMANSA	JOSÉ CONDE GARCÍA	ALBACETE	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACION DE DEPENDENCIA	MEDIO	AZUQUECA DE HENARES	SAN ISIDRO	GUADALAJARA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	CASAS-IBÁÑEZ	BONIFACIO SOTOS	ALBACETE	SANIDAD	SEMIRURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	CAUDETE	PINTOR RAFAEL REQUENA	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMIRURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	CIUDAD REAL	ATENEA	CIUDAD REAL	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	CIUDAD REAL	TORREÓN DE ALCÁZAR	CIUDAD REAL	SANIDAD	CAPITAL PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	CUENCA	LORENZO HERBÁS Y PANDURO	CUENCA	SANIDAD	CAPITAL PROVINCIA

ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	CUENCA	SANTIAGO GRISOLÍA	CUENCA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL PROVINCIA
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	ELCHE DE LA SIERRA	SIERRA DEL SEGURA	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	GUADALAJARA	JOSE LUIS SAMPEDRO	GUADALAJARA	SANIDAD	CAPITAL PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	GUADALAJARA	CARDENAL CISNEROS	GUADALAJARA	SANIDAD	CAPITAL PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	HELLÍN	JUSTO MILLÁN	ALBACETE	SANIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	HUMANES	EFA EL LLANO	GUADALAJARA	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	LA SOLANA	MODESTO NAVARRO	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	LAS PEDROÑERAS	FRAY LUIS DE LEÓN	CUENCA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	MADRIGUERAS	RÍO JUCAR	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	PUERTOLLANO	LEONARDO DA VINCI	CIUDAD REAL	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	SESEÑA	MARGARITA SALAS	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	SESEÑA	MARGARITA SALAS	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	SOCUÉLLAMOS	FERNANDO DE MENA	CIUDAD REAL	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO

CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	SONSECA	LA SISLA	TOLEDO	SANIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	TALAVERA DE LA REINA	EXA	TOLEDO	SANIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	TALAVERA DE LA REINA	RIBERA DE TAJO	TOLEDO	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	TOLEDO	EL GRECO	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL PROVINCIA
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	TOLEDO	JUANELO TURRIANO	TOLEDO	SANIDAD	CAPITAL PROVINCIA
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	TOMELLOSO	FRANCISCO GARCÍA PAVÓN	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	TOMELLOSO	FRANCISCO GARCÍA PAVÓN	ALBACETE	SANIDAD	URBANO
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	VALMOJADO	CAÑADA REAL	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	VILLACAÑAS	GARCILASO DE LA VEGA	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	VILLANUEVA DE LOS INFANTES	FRANCISCO DE QUEVEDO	CIUDAD REAL	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIONES DE DEPENDENCIA	MEDIO	VILLAROBLEDO	OCTAVIO CUARTERO	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	MEDIO	VILLAROBLEDO	OCTAVIO CUARTERO	ALBACETE	SANIDAD	URBANO

INTEGRACIÓN SOCIAL	SUPERIOR	ALBACETE	TOMÁS NAVARRO TOMÁS	ALBACETE	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
INTEGRACIÓN SOCIAL	SUPERIOR	AZUQUECA DE HENARES	SAN ISIDRO	GUADALAJARA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	URBANO
INTEGRACIÓN SOCIAL	SUPERIOR	CIUDAD REAL	ATENEA	CIUDAD REAL	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
INTEGRACIÓN SOCIAL	SUPERIOR	QUINTANAR DEL REY	FERNANDO DE LOS RÍOS	CUENCA	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	SEMI-RURAL
INTEGRACIÓN SOCIAL	SUPERIOR	TOLEDO	EL GRECO	TOLEDO	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	ALBACETE	AL-BASIT	ALBACETE	SANIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	ALCÁZAR DE SAN JUAN	JUAN BOSCO	CIUDAD REAL	SANIDAD	URBANO
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	CUENCA	FERNANDO ZÓBEL	CUENCA	SANIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	GUADALAJARA	JOSE LUIS SAMPEDRO	GUADALAJARA	SANIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	SAN CLEMENTE	DIEGO TORRENTE PÉREZ	CUENCA	SANIDAD	SEMI-RURAL
EMERGENCIAS SANITARIAS	MEDIO	TOLEDO	JUANELO TURRIANO	TOLEDO	SANIDAD	CAPITAL DE PROVINCIA

Elaboración propia a partir del portal de educación de la Junta de Castilla-La Mancha

DISTRIBUCIÓN DE “FP” POR PROVINCIAS Y HÁBITAT

<i>Familia Profesional “Servicios Socioculturales y la Comunidad”</i>	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	2	4	3	0	9
Ciudad Real	2	1	1	0	4
Guadalajara	0	2	0	0	2
Cuenca	1	0	2	0	3
Toledo	2	2	2	0	6
Subtotal	7	9	8	0	24

Elaboración propia a partir del portal de educación de la Junta de Castilla-La Mancha

DISTRIBUCIÓN DE “FP” POR PROVINCIAS Y HÁBITAT

<i>Familia Profesional “Sanidad”</i>	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	2	4	1	0	7
Ciudad Real	1	3	0	0	4
Guadalajara	3	1	0	0	4
Cuenca	2	0	1	0	3
Toledo	2	3	0	0	5
Subtotal	10	11	2	0	23

Elaboración propia a partir del portal de educación de la Junta de Castilla-La Mancha

DISTRIBUCIÓN DE “FP” POR PROVINCIAS Y HÁBITAT

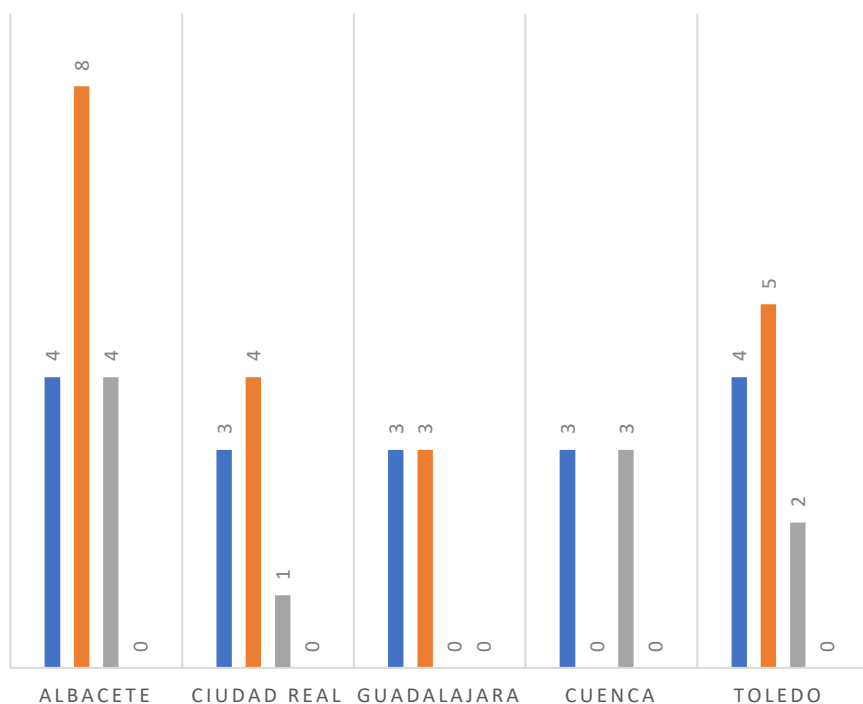
TOTAL	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	4	8	4	0	16
Ciudad Real	3	4	1	0	8
Guadalajara	3	3	0	0	6
Cuenca	3	0	3	0	6
Toledo	4	5	2	0	11
Subtotal	17	20	10	0	47

Elaboración propia a partir del portal de educación de la Junta de Castilla-La Mancha

La provincia que más ciclos formativos oferta en nuestro sector es Albacete con 16 ciclos. No hay oferta formativa en entornos rurales, de menos de 2000 habitantes. Ciudades como Albacete, Ciudad real y Toledo tienen el núcleo de su oferta en sectores urbanos, mientras que Cuenca concentra su oferta en la capital de provincia y entornos semi-rurales de menos de 10.000 habitantes

DISTRIBUCIÓN OFERTA FORMATIVA FP EN LAS AUTONOMÍAS DE CASTILLA-LA MANCHA SEGÚN HÁBITAT

■ CAPITAL PROVINCIA ■ URBANO ■ SEMI-RURAL ■ RURAL



Elaboración propia a partir del portal de educación de la Junta de Castilla-La Mancha

GRADOS UNIVERSITARIOS

Ciencias de la salud

- Grado en Enfermería: Titulación con un total de 240 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos.
- Grado en Terapia Ocupacional: Titulación con un total de 240 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos.
- Grado en Medicina: Titulación con un total de 360 créditos, distribuidos en seis cursos académicos.

Ciencias sociales y jurídicas

- Educación social: Titulación con un total de 240 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos.
- Trabajo social: Titulación con un total de 240 créditos, distribuidos en cuatro cursos académicos.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Familia profesional de “Servicios socioculturales y a la comunidad”

Dentro de esta familia profesional, hemos seleccionado las áreas profesionales que se ajustan al objeto del estudio.

Nivel de cualificación	Denominación	Duración total	Modulada
2	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	370	SI
1	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	230	SI

Familia profesional de “Hostelería y turismo”

Nivel de cualificación	Denominación	Duración total	Modulada
1	Operaciones básicas de cocina	350	SI

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

A continuación, se exponen los contenidos formativos del certificado de profesionalidad de “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales” ya que es el certificado más común entre trabajadores/as del sector.

SSC320_2- ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES

Función principal

Atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Tareas

- Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar.
- Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.
- Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.

- Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.

Ámbito en el que desarrolla su actividad

Se ubica en el ámbito público o privado, en centros o equipamientos que presten servicios de atención sociosanitaria: centros residenciales, centros de día.

Sectores en los que desarrolla su actividad

Desarrolla su actividad profesional en el sector de prestación de servicios sociales a personas en régimen de permanencia parcial, temporal o permanente en instituciones de carácter social.

Ocupaciones asociadas

Cuidadores de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales

Certificado de profesionalidad nivel 2: SSCS0208 Atención Sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

Título de formación profesional (equivalente): Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia

Duración total: 450 horas

Certificado de Profesionalidad nivel 2

Parte de las horas de estas acciones formativas podrán ser impartidas en modalidad de tele formación o a distancia.

Los centros podrán impartir estos cursos de forma completa o por módulos formativos.

Módulos formativos

- Apoyo En La Organización De Intervenciones En El Ámbito Institucional (100 Horas)
- Intervención En La Atención Higiénico-Alimentaria En Instituciones (70 Horas)
- Intervención En La Atención Sociosanitaria En Instituciones (70 Horas)
- Apoyo Psicosocial, Atención Relacional Y Comunicativa En Instituciones (130 Horas)
- Módulo De Prácticas Profesionales No Laborales (80 Horas)

CERTIFICADOS PROFESIONALIDAD CASTILLA-LA MANCHA

	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	11	10	8	16	45
Ciudad real	8	16	22	11	57
Cuenca	12	4	13	16	45
Guadalajara	6	3	3	3	15
Toledo	9	9	17	7	42
TOTAL	46	42	63	53	204

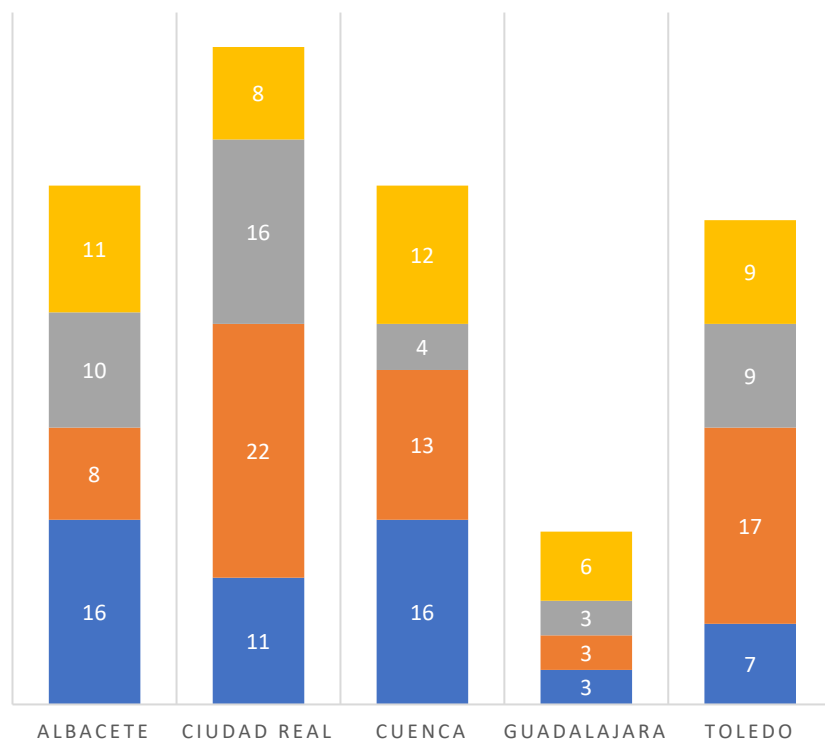
Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

La mayoría de la oferta relacionada con los **Certificados de Profesionalidad** en Castilla-La Mancha se concentra en Ciudad Real con un 28 %. Guadalajara es la provincia con menor oferta formativa con un 7,35 % de la oferta de Castilla-La Mancha.

Respecto al hábitat, la mayoría de Certificados de Profesionalidad se acumulan en zonas semi-rurales (31%), es decir desde 2000 a 10.000 habitantes.

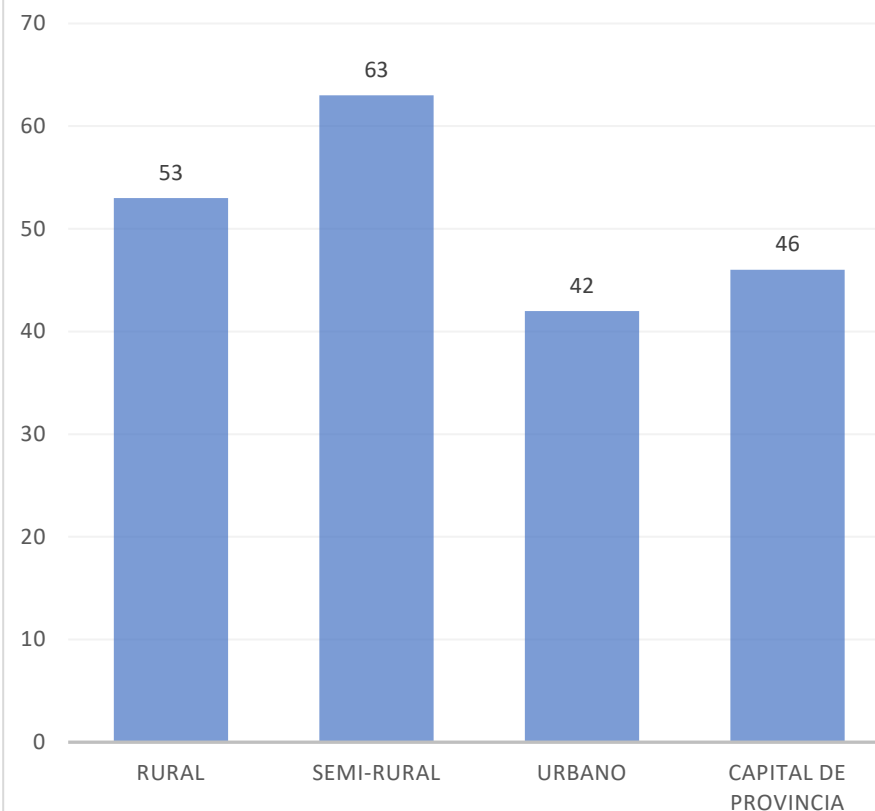
CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD DISTRIBUIDOS POR PROVINCIA Y HÁBITAT

RURAL SEMI-RURAL URBANO CAPITAL DE PROVINCIA



Elaboración propia a partir la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

DISTRIBUCIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA EN CASTILLA-LA MANCHA POR HÁBITAT



Elaboración propia a partir la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Cursos ofrecidos por la dirección general de formación para desempleados

ALBACETE

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha inicio
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	ASOCIACIÓN DE PARKINSON DE LA RODA-CIRENC	RODA,LA	05-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	AYUNTAMIENTO DE LEZUZA	LEZUZA	05-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	C.M.S. FORMACIÓN, S.L.	MOLINICOS	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	CARITAS DIOCESANA DE ALBACETE	ALBACETE	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	AYUNTAMIENTO DE ONTUR	ONTUR	

CIUDAD REAL

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha inicio
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	500	AYUNTAMIENTO DE ALCAZAR DE SAN JUAN	ALCAZAR DE SAN JUAN	07-06-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	860	CENTRO DE FORMACION LAGUNA, S.L.U.	VISO DEL MARQUES	06-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	500	FUNDACION CENTRO DE RECURSOS SOCIALES CERES	TOMELLOS O	08-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	330	AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA	SOLANA, LA	
DINAMIZACIÓN COMUNITARIA	620	INSTITUTO MUNICIPAL DE PROMOCION EMPRESARIAL, FORMACION Y EMPLEO (IMPEFE)	CIUDAD REAL	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	640	QUALIF, S. COOP. DE CLM	CIUDAD REAL	

CUENCA

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha inicio
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	AYUNTAMIENTO DE MOTA DEL CUERVO	MOTA DEL CUERVO	05-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	BUENDIA	27-05-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	490	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	MINGLANIL LA	23-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	470	AYUNTAMIENTO DE SAN CLEMENTE	SAN CLEMENTE	15-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	520	ATPERSON FORMACIÓN Y EMPLEO, SLU	CUENCA	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	CEO-CEPYME CUENCA	INIESTA	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	470	AYUNTAMIENTO DE LANDETE	LANDETE	

GUADALAJARA

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha inicio
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	520	FORTEM INTEGRAL, S.L.	CASAR, EL	04-06-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	FUNDACION HERCESA INMOBILIARIA	GUADALAJARA	15-07-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	CIFUENTES	17-06-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	470	AYUNTAMIENTO DE ALBARES	ALBARES	06-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	MOLINA DE ARAGON	26-08-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	SIGÜENZA	09-09-2021
DINAMIZACIÓN COMUNITARIA	620	INNOVACIÓN Y DESARROLLO LOCAL, SL	GUADALAJARA	01-03-2021

ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (ACNEE) EN CENTROS EDUCATIVOS	560	INNOVACIÓN Y DESARROLLO LOCAL, S.L	GUADALAJARA	1-07-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE CUSTOM TRUCKS S.L	PIOZ	18-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	FUNDACION HERCESA INMOBILIARIA	GUADALAJARA	12-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	470	AULA DE FORMACIÓN CONTINUA, S.L.U.	UCEDA	

TOLEDO

Denominación	Horas	Entidad	Localidad	Fecha inicio
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	505	AYUNTAMIENTO DE NAVALCAN	NAVALCAN	17-05-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	CENTRO DE ESTUDIOS SOCIO SANITARIOS Y DESARROLLO PERSONAL SLU	CEDILLO DEL CONDADO	01-06-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	AYUNTAMIENTO DE LOS YÉBENES	YEBENES, LOS	25-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	505	INFOWEB OROPESANA SL	OROPESA	26-04-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	TECNOVE SUSTOM TRUCKS S.L	NAVA DE RICOMALILLO, LA	01-07-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	485	CENTRO DE FORMACIÓN YUNCOS-TRES CULTURAS S.L.	YUNCOS	18-03-2021
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	960	AYUNTAMIENTO DE CALERA Y CHOZAS	CALERA Y CHOZAS	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	505	TERYBEL 2005, S.L.L.	PEPINO	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	CENTRO DE ESTUDIOS SOCIO SANITARIOS Y DESARROLLO PERSONAL SLU	ILLESCAS	
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	460	AYUNTAMIENTO DE VILLARRUBIA DE SANTIAGO	VILLARRUBIA DE SANTIAGO	

Elaboración propia a partir la oficina virtual de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

CURSOS PARA DESEMPLEADOS

	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	1	1	-	3	5
Ciudad Real	2	3	1	-	6
Cuenca	1	-	4	2	7
Guadalajara	4	1	4	2	11
Toledo	-	2	6	2	10
TOTAL	8	7	15	9	39

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

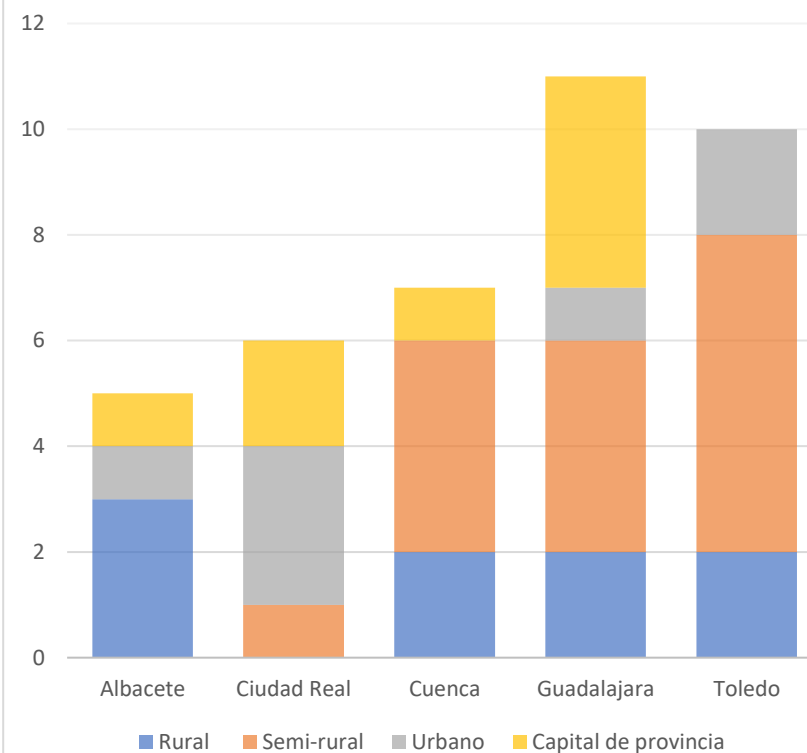
De los cursos para desempleados la oferta formativa es mayor en Guadalajara y Toledo. En Castilla predomina la oferta en entornos semi-rurales, pueblos de 2000 -10.000 habitantes.

Programas de Formación en Alternancia con el Empleo

	Capital de provincia	Urbano	Semi-rural	Rural	TOTAL
Albacete	-	-	1	2	3
Ciudad Real	-	1	2	3	6
Cuenca	-	-	-	-	-
Guadalajara	-	-	-	1	1
Toledo	-	-	1	-	1
TOTAL	-	1	4	6	11

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

DISTRIBUCIÓN CURSOS DESEMPLEADOS POR PROVINCIA Y HÁBITAT



Elaboración propia a partir de la Seguridad Social

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO 2017: TALLERES DE EMPLEO APROBADOS EN CASTILLA-LA MANCHA, RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES

PROVINCIA	ENTIDAD	LOCALIDAD	PROYECTO	PLAZAS	MESES
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE BARRAX	ALBACETE	BARRAX SOCIOSANITARIO	10	6
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE MUNERA	MUNERA	MUNERA SOCIAL	8	6
ALBACETE	AYUNTAMIENTO DE POZO LORENTE	POZO-LORENTE	SANTA ANA	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE ALCOBA	ALCOBA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE ARGAMASILLA DE ALBA	ARGAMASILLA DE ALBA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE CÓZAR	COZAR	ASISTENCIA A DEPENDIENTES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE GUADALMEZ	GUADALMEZ	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
CIUDAD REAL	AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA	SOLANA, LA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES		
CIUDAD REAL	EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE HERENCIA	HERENCIA	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	8	6
GUADALAJARA	AYUNTAMIENTO DE CIFUENTES	CIFUENTES	ATTENDERE	9	6
TOLEDO	DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO	ORGAZ	TALLER DE EMPLEO THOMAS DE BERICO	8	6

Elaboración propia a partir de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo. Programas de Formación en Alternancia con el Empleo

5. ANÁLISIS CUANTITATIVO POR OBJETIVOS

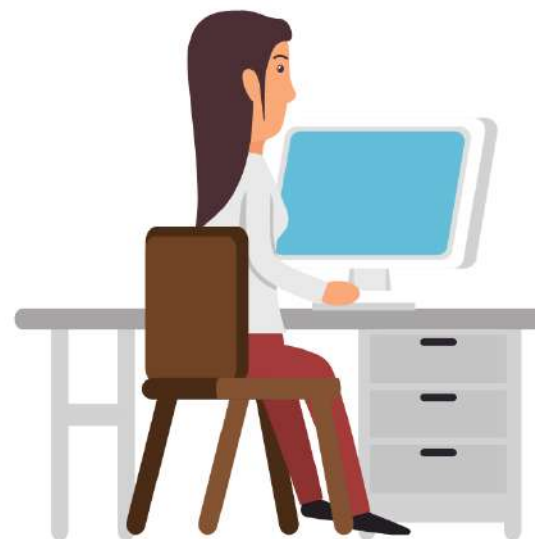
En el análisis cuantitativo se han realizado 260 encuestas a trabajadores del sector de toda Castilla La-Mancha. En él se engloban a diferentes tipos de empresas, tanto en tamaño: grandes, medianas, pequeñas y microempresas; como en tipo: públicas, privadas y concertadas, empresas públicas con gestión privadas, que cuentan con más del 50% de las respuestas.

También se aprecia la diferencia entre las diferentes provincias, siendo Toledo la más numerosa y Cuenca la más escasa, debido a la diferencia de población.

Las encuestas se realizan a trabajadores de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores con discapacidad física y asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios, que engloban el 77%.

Se visibilizaron los diferentes puestos dentro del sector como enfermeros/as, personal de limpieza, cocina, dirección, trabajadores/as sociales, administrativos/as, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, recepcionistas, psicólogos, cuidadores sociosanitarios y auxiliares de enfermería, siendo este último el más numeroso con un 39% de encuestados/as. Las encuestas contenían XX preguntas en diferentes grupos. Para datos sociolaborales, de formación, de opinión y los referentes en cuanto a la pandemia. Esta encuesta se difundió mediante Google Forms a través de grupos de

WhatsApp, mediante llamadas telefónicas y con un QR repartido en distintos establecimientos residenciales de Castilla-La Mancha. Las medidas de prevención COVID han dificultado el acceso a los recintos por lo que se buscó contactos de diferentes trabajadores/as que difundiesen el enlace a sus compañeros/as.

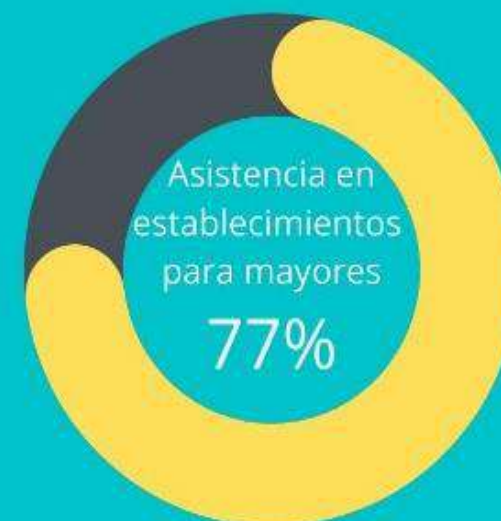


Perfil de los 260 participantes

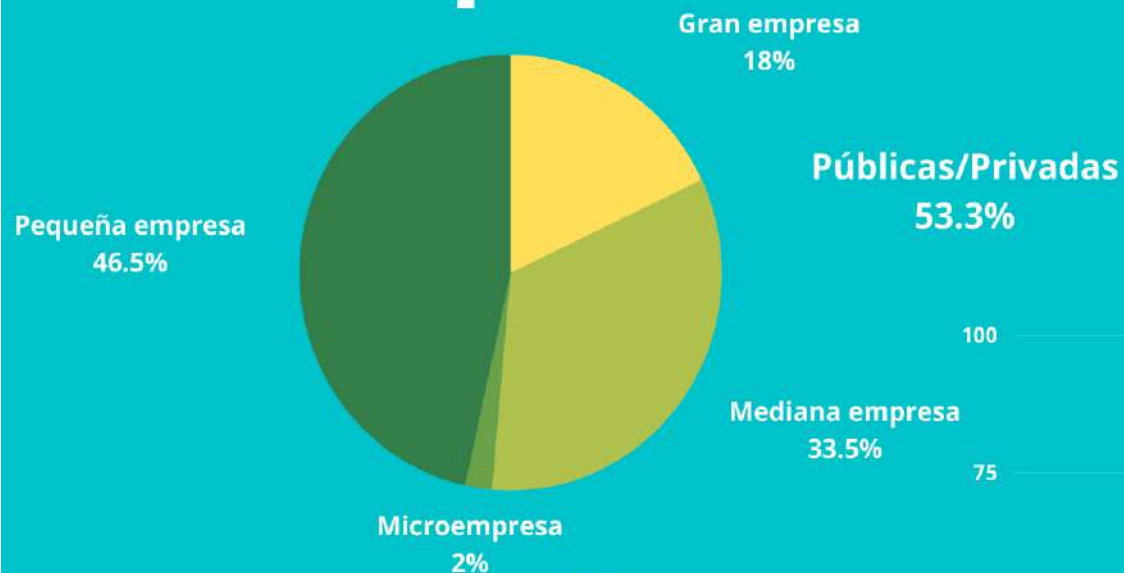
Las encuestas reflejan un sector claramente feminizado, con una edad media de más de 35 años y especializado en la asistencia en residencias



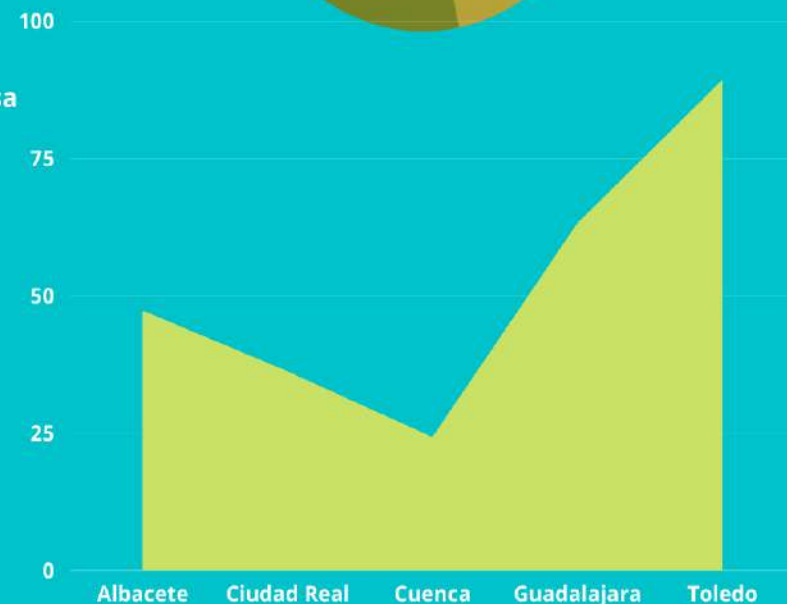
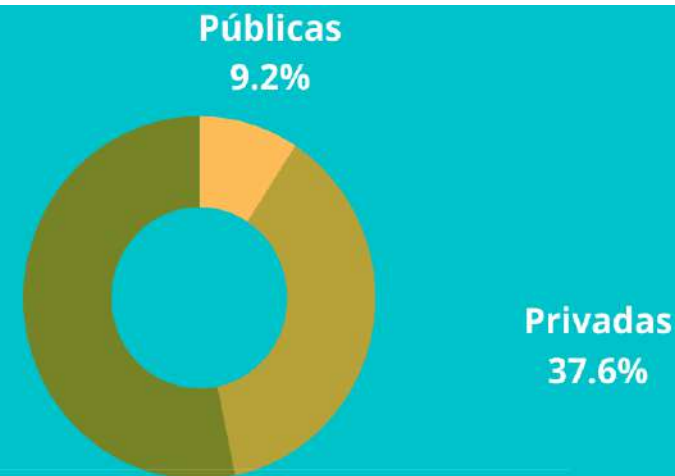
Auxiliar de enfermería



Perfil empresas

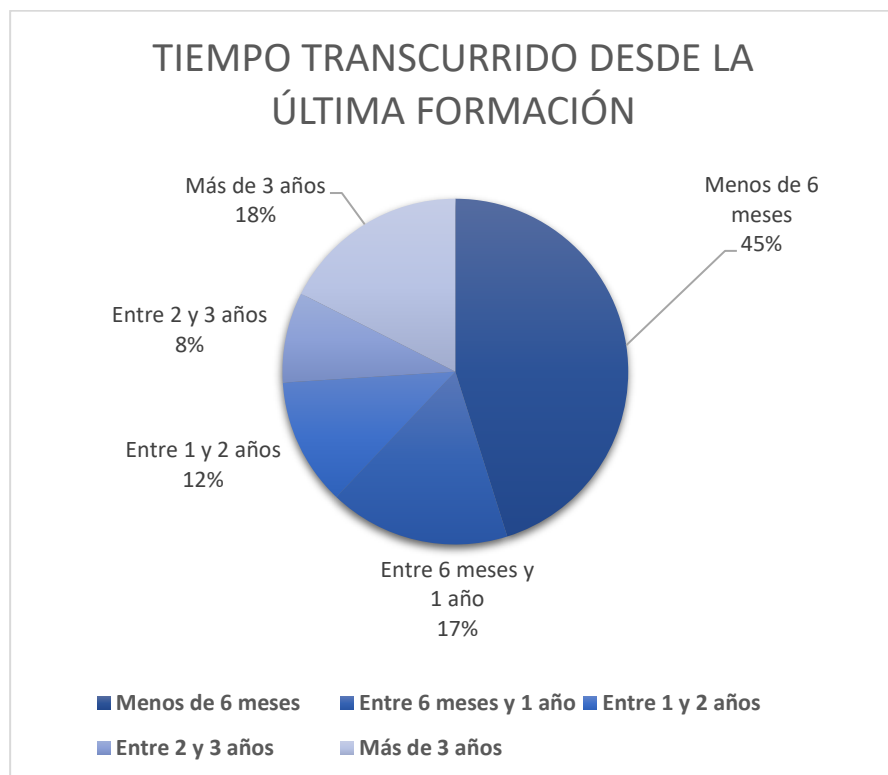


Predominan las pequeñas empresas de servicio público y gestión privada



Objetivos 1, 2 y 3: Formación de los trabajadores de residencias

23. ¿Cuánto tiempo hace de tu última participación en un curso formativo?



En el sector de la asistencia en establecimiento residenciales la formación es obligatoria, al menos para las personas que trabajan con los usuarios. Por lo que los/las encuestados poseen graduado escolar, y los ciclos formativos medios o superiores. Eso también se demuestra en que un 75% ha participado en formación. En cuanto a los certificados de profesionalidad los/las encuestados/as coinciden en que conocen y han realizado el certificado de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, alrededor de un 68%. Los demás certificados son poco conocidos, como el de Educación de habilidades de autonomía y Limpieza de superficies y mobiliario, menos de un 15% cada uno.

Los motivos son diversos, aunque existe un alto porcentaje por interés, también existe para la mejora profesional u obligación por parte de la empresa. El sector es diverso y depende del puesto de trabajo. Esencialmente los organismos formadores se dividen entre la administración pública y la empresa, seguido de sindicatos o academias formativas. Al ser un sector en constante desarrollo casi la mitad de los encuestados ha realizado algún tipo de formación hace menos de seis meses.

Objetivo 4: Atender a las demandas de los trabajadores del sector ante la nueva realidad

44. ¿Le han informado, desde su centro de trabajo, de la nueva normativa aplicada en su sector en relación a la COVID -19?

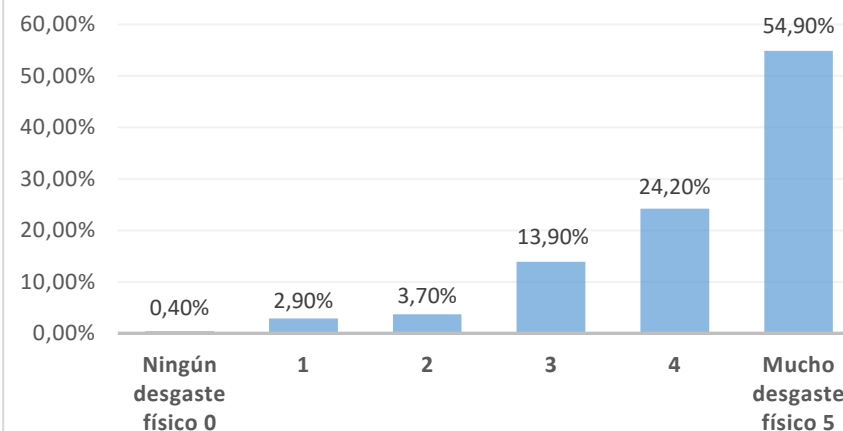
FORMACIÓN EN COVID-19 POR PARTE DE LA EMPRESA



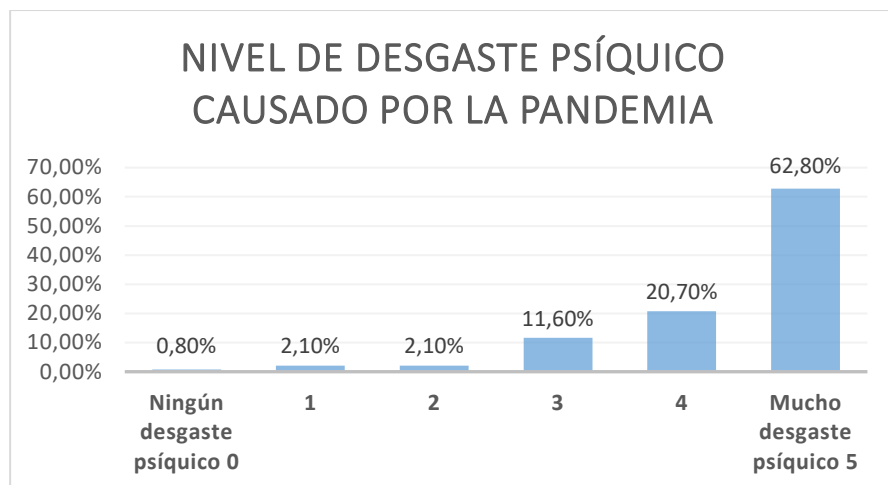
Con el fin de determinar la capacidad de reacción y desempeño de los/las trabajadores/as ante la nueva realidad sanitaria en las residencias de mayores tenemos que valorar la formación recibida por parte de la empresa en la que trabajan. Como podemos observar, tan solo la mitad de los/las encuestados/as ha dicho estar conforme Con la formación recibida en COVID-19, mientras que la otra mitad les hubiera gustado recibir más formación.

46. ¿Qué nivel de desgaste físico ha notado en el trabajo a causa de la crisis de la COVID-19?

NIVEL DE DESGASTE FÍSICO CAUSADO POR LA PANDEMIA



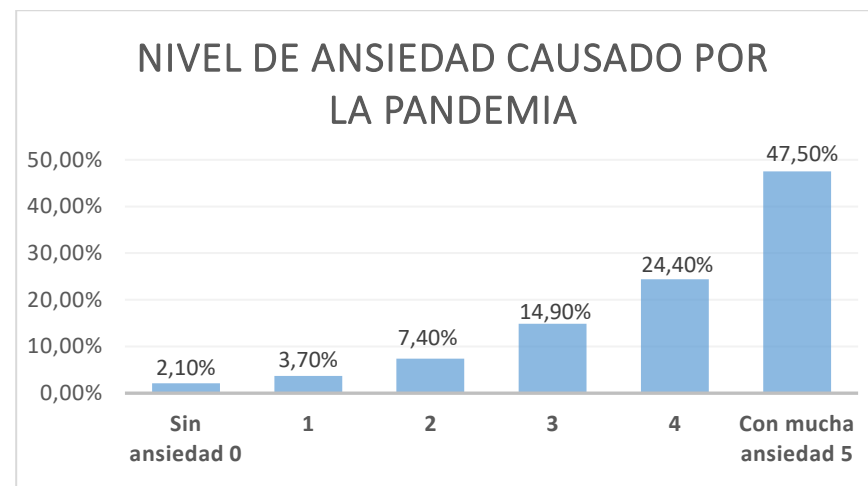
47. ¿Qué nivel de desgaste psíquico ha notado a raíz de la crisis de la COVID-19?



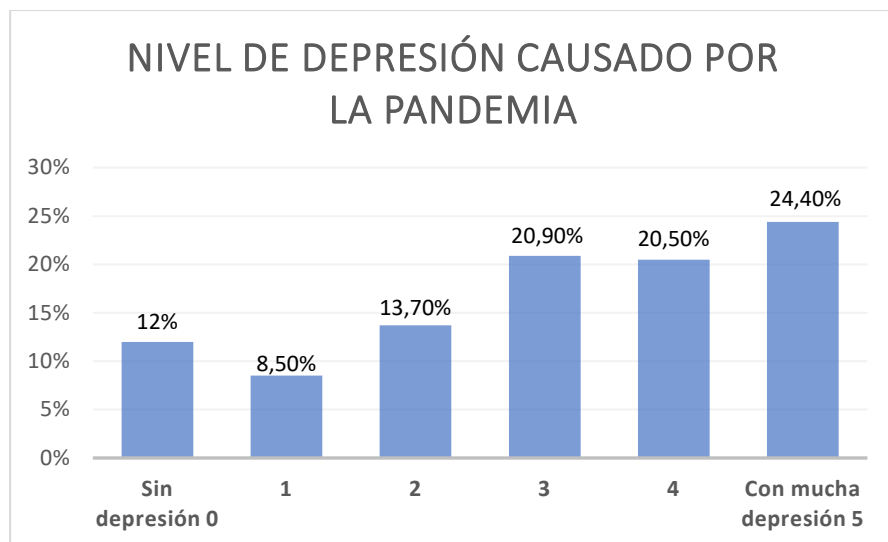
Para valorar si se han podido enfrentar de manera eficaz a la pandemia se ha consultado por la salud mental y física de los/las trabajadores/as. Las respuestas han sido contundentes y esclarecedoras, la gran mayoría de los encuestados/as ha afirmado sufrir algún tipo de desgaste psíquico o psicológico a raíz de desempeñar su puesto de trabajo en plena pandemia. El desgaste físico también se encuentra en el mayor rango, con un 55% de respuestas en el mayor grado de desgaste.

De igual manera la gran mayoría de encuestados/as considera que ha tenido mucha ansiedad a raíz de la crisis COVID. El menor porcentaje se encuentra el cero y el mayor en el máximo. Estos análisis muestran un claro deterioro de los/las trabajadores/as, esto se refleja en una infografía, que resume cómo ha afectado la COVID-19 en las residencias de Castilla-La Mancha presentada en las propuestas de mejora para repartir entre los/las directivos/as de los Establecimientos Residenciales.

48. ¿Qué nivel de ansiedad ha notado a raíz de la crisis de la COVID-19?



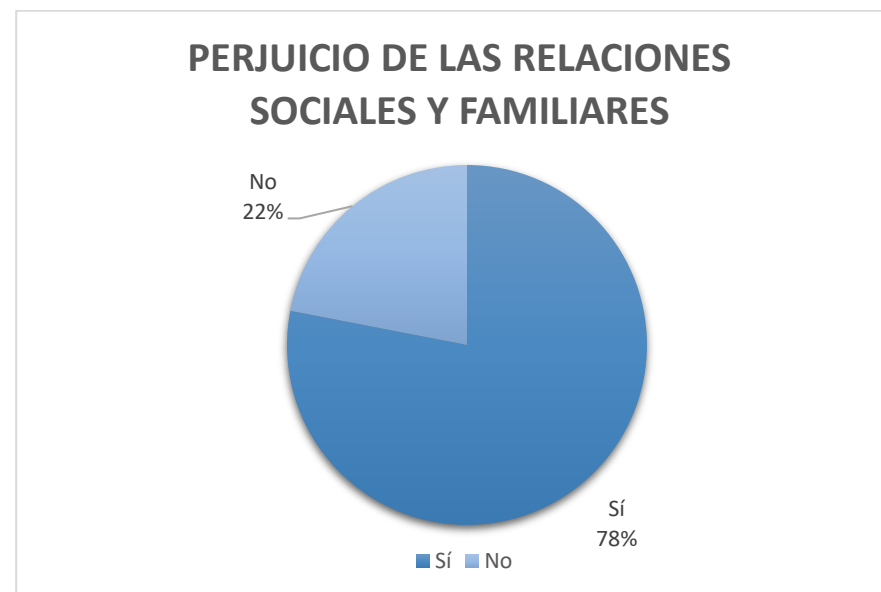
49. ¿Qué nivel de depresión ha notado a raíz de la crisis de la COVID-19?



Respecto a si la carga y condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as del sector les ha causado depresión podemos ver una disparidad de opiniones, aunque la mayoría afirman tener algún tipo de cuadro depresivo a raíz de la pandemia. Esto se puede deber a la individualidad de cada centro y la diferencia de las condiciones laborales y carga de trabajo entre unas residencias y otras y entre el sector privado y público.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector a las circunstancias sanitarias actuales

50. ¿Sus relaciones sociales y familiares se han visto perjudicadas a causa del COVID-19?



Los trabajadores y las trabajadoras sociosanitarios de atención directa al paciente han sufrido una carga extra añadida a su trabajo, que ha sido nada menos que la de tener que alejarse de sus seres queridos por el riesgo añadido que sufren de contagio. El aislamiento forzoso, aunque voluntario, ha sido un verdadero inconveniente para

estos/estas, ya que probablemente sea en el momento que más han necesitado el contacto con sus seres queridos.

44. Su empresa le proporciona la formación necesaria en relación al COVID-19?



El organismo principal que ha proporcionado información sobre la COVID-19 ha sido en su mayor parte la empresa, y aunque el 44% de los/las encuestados consideran que tienen toda la información necesaria, también existe un 39% que, aunque tenga le gustaría poseer más información. Existe mucha desinformación e incertidumbre debido a que la pandemia afectó especialmente al os establecimientos residenciales y por ende a sus trabajadores/as que tuvieron, y tienen, que aprender toda una nueva forma de cuidar y prevenir la enfermedad, esto se muestra que existe un porcentaje de encuestados que no consideran tener suficiente información (15%).

OBJETIVOS GENÉRICOS

31. ¿Sobre qué le gustaría recibir formación?



Los/las trabajadores de establecimientos residenciales valoran muy positivamente la formación realizada y la realizarían si tuviesen las condiciones idóneas. La principal petición es realizar cursos relacionados con el puesto de trabajo. Más adelante en las entrevistas en profundidad se comprobó que buscan cursos especializados en

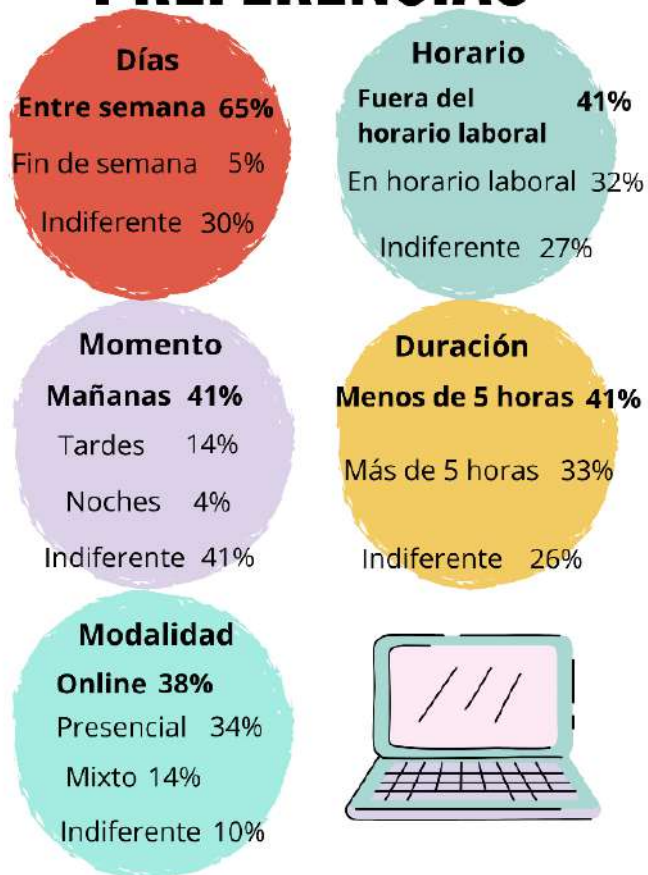
áreas de trabajo tales como enfermedades mentales o movilidad. Aunque valoren positivamente la formación ya realizada, el problema residen en que debido a las condiciones laborales les es complicado compatibilizar la formación con el trabajo.

33. Razones que le impiden la realización de acciones formativas



37-41. Preferencias sobre la formación

PREFERENCIAS

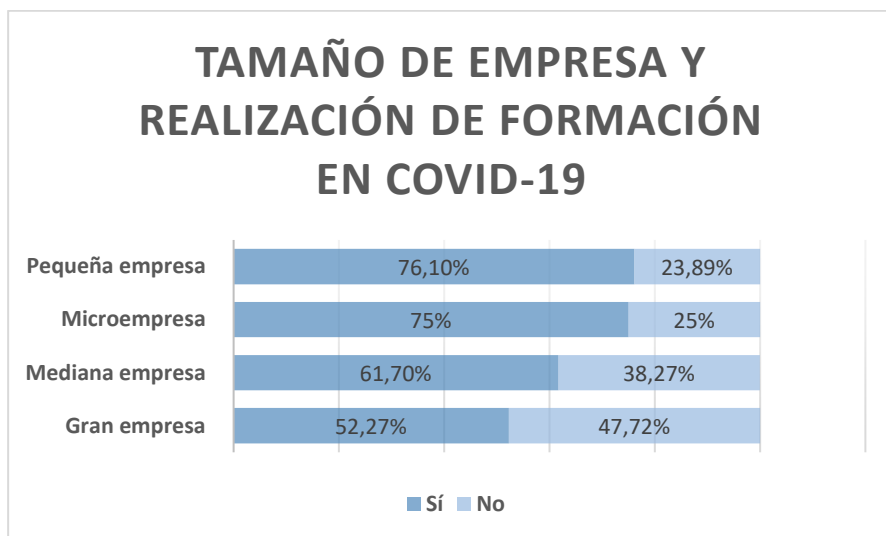


Las preferencias en cuanto a la formación son diversas en algunos casos como la duración, o la modalidad. Aunque hay una ligera predisposición a que sea Online no se diferencia demasiado de la presencial. También se prefiere menos de cinco horas y fuera del horario laboral. Lo más diferenciado es que se busca la formación por las mañanas y entre semana, por encima del finde semana o por la noche, que son las opciones menos votadas.



TABLAS CRUZADAS. RELACIÓN ENTRE GRÁFICAS PARA OBTENER CORRELACIONES.

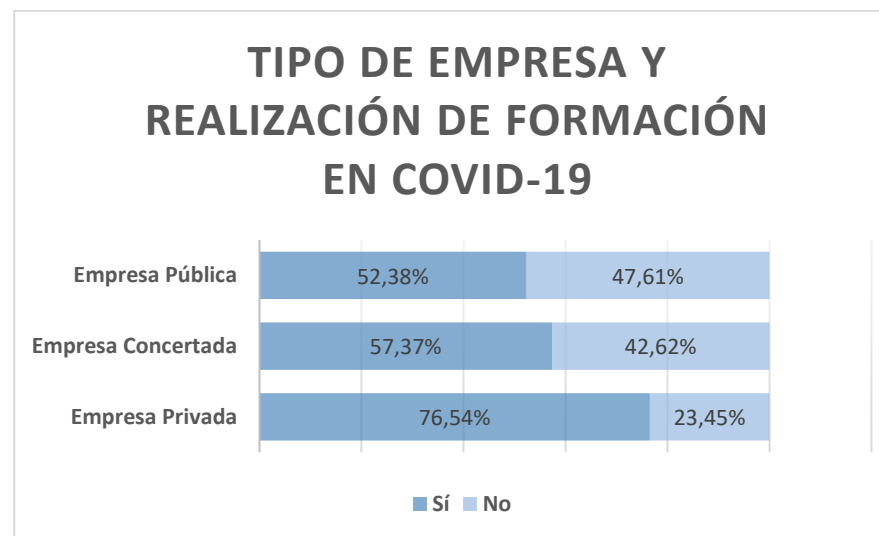
Tamaño de empresa y formación en COVID



En esta tabla hemos relacionado la satisfacción en cuanto a formación recibida sobre prevención del COVID y el tamaño de empresa. Como se puede observar las/los trabajadoras de las pequeñas empresas y microempresas están más conforme con la formación recibida que las/los trabajadoras de empresas con mayor tamaño.

Esto se puede deber a una mejor gestión de las empresas pequeñas debido al volumen de trabajadores.

Tipo de gestión de empresa y formación en COVID



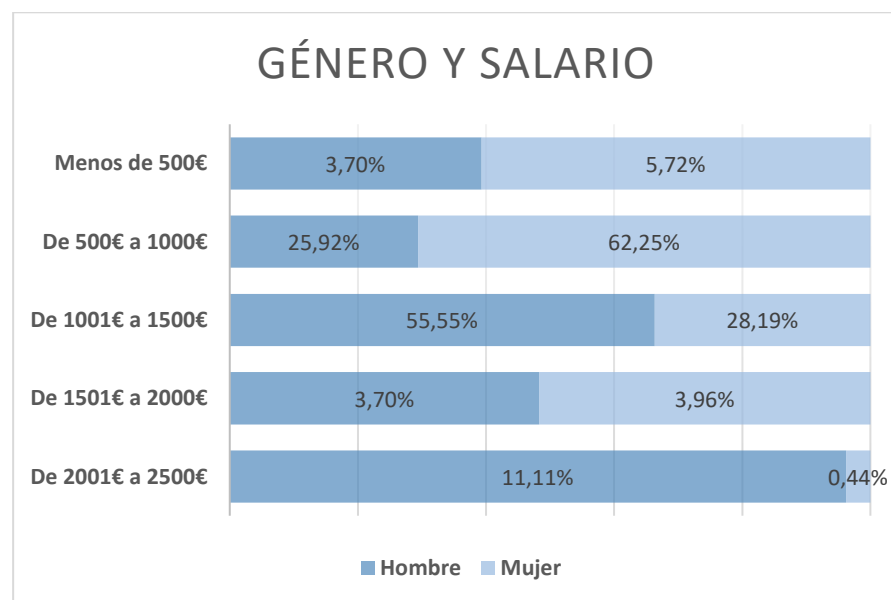
Comparando el tipo de servicio de empresa (privada o pública) y la realización de formación para la prevención del COVID, se observa que las empresas privadas han desempeñado una mejor gestión en cuanto a formación de los trabajadores/as se refiere. Estos resultados, a priori, no sorprenden ya que coinciden con los testimonios de los/las trabajadores entrevistados del sector.

El apabullante gasto público que se hizo ante una repentina amenaza como fue la del COVID-19 dejó en jaque durante un tiempo a la

administración pública que tuvo que organizar planes de contingencia y priorización de gasto de los fondos públicos.

Además, el sector público tuvo la dificultad extra de la burocracia. Por ejemplo, el material sanitario tenía que estar homologado por el propio estado y no pudieron aceptar donaciones de particulares como si lo hicieron las empresas privadas. Por este y otros motivos la empresa pública sufrió más aún que la privada el primer golpe de la pandemia.

Género y salario



La brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los problemas más significativos del estudio. En esta tabla cruzada hemos comparado el salario percibido con el género. A primera vista se observa que los puestos más remunerados y de mayor responsabilidad son ocupados casi en su totalidad por hombres, por ejemplo, puestos como la dirección de la residencia, a pesar del escaso porcentaje de hombres que trabaja en este sector. Por otro lado, el 62,5 % de las mujeres encuestadas, perciben un salario de menos de 1000 euros, ya que ocupan puestos enfocados al cuidado y al aseo de mayores, que se corresponderían a gerocultoras o auxiliares de enfermería, en definitiva, el grosor del sector.

Que el 90 % del personal que trabaje en residencias de mayores sean mujeres no es casualidad. Tradicionalmente las mujeres han sido las encargadas del cuidado y atención de terceras personas mientras que los hombres han ocupado puestos de mayor responsabilidad. Esto se traduce en que en el sector las mujeres se quedan con los puestos más "precarios"; sin embargo, conforme va subiendo el salario se percibe un aumento de la participación masculina. Llegando a los puestos más lucrativos donde la participación es casi en su totalidad hombres.

Enfocándonos en este sector en concreto, se espera que más hombres empiecen a apostar por estos puestos de cuidado y atención, debido a la progresiva disolución de estereotipos de género.

6. ANÁLISIS CUALITATIVO POR PERFILES

RELACIÓN DE ENTREVISTADOS	
TRABAJADORES/AS	1. 9 AUXILIARES DE ENFERMERÍA 2. 2 TRABAJADORAS DE LIMPIEZA 3. 2 TRABAJADORES SOCIALES 4. 1 TRABAJADORA DE COCINA
FORMADORES	1. 5 FORMADORES
GERENCIA	1. 2 GERENTES
UGT	1. RESPONSABLE FEDERACIÓN GUADALAJARA
ASOCIACIONES	1. VICEPRESIDENTA ARTECAM 2. FUNDAE 3. RESPONSABLE FORMACIÓN CEOE CEPYME

6.1 PERFIL 1. DIRECTORA ARTECAM

En este perfil se enmarca la entrevista realizada a la directora de promociones sociales desde hace más de 25 años y junta directiva de ARTECAM, Asociación de Residencias de la Tercera Edad en CLM, desde hace más de 22 años. Es responsable de ambos sectores compatibilizando durante más de 20 años con su representación en el sector tanto a nivel regional como nacional, es decir representa ahora mismo los dos niveles sobre residencias en tres comisiones de COES, la comisión de prevención de riesgos laborales, la sanidad y la de igualdad.

Esta entrevista se analiza individualmente al contener a una representante importante de ARTECAM, es una organización empresarial sin ánimo de lucro que busca integrar a todos los centros de mayores de la región. Sus respuestas dan una visión global del sector y del estado de los Establecimientos Residenciales desde un distinto punto de vista como puede ser de los propios trabajadores o directores de las residencias.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio

Sobre formación continua considera que el sector que necesita más formación en atención y cuidados son las auxiliares de enfermería o gerocultoras ya que realmente son el personal de base, pero al final

en toda la plantilla porque hay una formación que tiene que ser común a todos:

“Al final el mayor nivel de carencias formativas siempre lo tiene los elementos con más afluencia de la plantilla, que por otro lado son los que al final son el pilar de nuestro trabajo que son la enfermera y la gerocultora, es una pareja.”

Desde ARTECAM también ofrecen formación en atención y cuidados para beneficiar a los trabajadores de las residencias y dar apoyo a los Establecimientos Residenciales de CLM:

“Nosotros todos los meses sacamos acciones formativas online que son esenciales para toda la plantilla, fundamentalmente para el personal de auxiliar. Con la nómina cada trabajador recibe un folio en el que por delante aparecen cuestiones que tienen que ver con la prevención de riesgos laborales, pero cuestiones muy concretas, nada de cuestiones generales.”

Se forman en ARTECAM con varios ordenadores que son los que ponen su disposición antes de trabajar o incluso cuando salen de su horario laboral. En cuanto a las competencias que considera más importantes para los trabajadores del sector son varias:

“La primera dificultad que hay es una carencia importantísima de profesionales con una cualificación que se corresponda con

la atención que tienen que prestar en los centros residenciales. Hemos intentado compensar la carencia de profesionales con formación profesional con módulos de formación básicos o de FP1. Si tú como directora, como gerente, como responsable, estás formándote continuamente hay que tener un especial cuidado en esa formación continua. Es muy importante la formación en derechos y libertades porque al final en el ejercicio de la tarea profesional.”

En cuanto a otro tipo de competencias, más allá de del sector, considera muy importantes las digitales, ya que estas facilitan los procesos y la recogida de información. También considera que debería haber un bloque más específico y especializado de cuidados básicos de enfermería, con las enfermedades más prevalentes en la gente mayor, manifestaciones conductuales, técnicas de cuidados sin restricciones físicas y farmacológicas. Recalca las técnicas de cuidados ya que es “fundamental a día de hoy, porque ahí va el desarrollo de los cuidados y por ahí es donde va a ir en los próximos años las modificaciones normativas”.

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

ARTECAM desde su propio centro de formación ha impulsado los Certificados de Profesionalidad, homologados por SPECAM. Recalcando la importancia de su empresa y labor en las residencias de mayores de CLM:

“Además, hace ya tres años que la propia residencia hemos votado un centro de formación con un objetivo muy claro, formar a la gente en certificados de profesionalidad. Estamos homologados por SPECAM. Ya hemos sacado tres ediciones del curso de certificado de profesionalidad, este año no se ha seguido por falta de presupuesto.”

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadoras/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria

Sobre las demandas y opiniones del sector la directora de ARTECAM comenta la fragilidad del sector, que actualmente se encuentra en un estado complicado. Con problemas económicos y déficit de empleados los Establecimientos Residenciales se encuentran en un momento de mucha incertidumbre tanto trabajadores como residentes, y según la directora hace falta las soluciones y recursos adecuados:

“Estamos en una situación a día de hoy de muchísima incertidumbre, de muchísima vulnerabilidad y de mucho desconcierto. Se ha hablado mucho, pero de momento no se ha hecho un desembolso por parte de las administraciones

que sea proporcional a lo que se ha molestado. Es verdad que ha habido un incremento de 300 millones de euros para dependencias a nivel estatal, pero es que con eso no se cubre ni siquiera las personas que hoy, a pesar de que hemos disminuido la población mayor libre de recursos, la gente que está en lista de espera ni si quiera se cubre con esos recursos. Entonces lo que opino es que el sector ahora mismo está en una situación de muchísima complejidad, fragilidad e incertidumbre, si no tenemos profesionales a los cuales poder pagar un sueldo signo, es muy difícil sostener el sistema de cuidados. En el caso de las administraciones es el privado el que sostiene la parte que no cubre la administración pública, cual es el problema, el problema hoy llevamos año y medio sin poder aceptar gente en una situación ordinaria.”

En cuanto a la principal debilidad del sector se centra sobre todo en el golpe que ha supuesto la pandemia y el coste de recuperarse, sobre todo a nivel económico ya que ya existía falta de financiación, como ha planteado anteriormente. Esto termina por volcarse en los trabajadores que terminan más precarizados:

“La mayor fragilidad es la falta de financiación uno a una serie de exigencias y a unos modelos de atención que se están planteando que en ningún caso suponen un coste menor que el que teníamos hasta ahora. Las exigencias sanitarias que se han planteado han sido muy importantes y la que se están planteando actualmente es que no quita las exigencias previas, que ya eran muy importantes. Al final quien lo paga son los trabajadores porque recae sobre su espalda y sobre los usuarios.”

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales

En cuanto a cómo han reaccionado las empresas a la pandemia la directora considera que “todo el mundo ha hecho lo que ha podido dentro de las limitaciones que hemos tenido.” Desde ARTECAM en CLM se ha intentado que en todos los Establecimientos Residenciales los/las trabajadores/as estuvieran preparados, pese a que “los criterios han variado constantemente, eso ha sido una parte importante de este desastre.” La falta de información ha repercutido en incrementar el miedo y ansiedad tanto por parte de los/las empleados/as como de los/las residentes.

6.2 PERFIL 2. ENTREVISTA DOBLE REPRESENTANTE DE ACREDITA

Este perfil analiza la entrevista doble a el trabajador sociocultural que se encarga del colectivo de mayores, realiza trabajo comunitario con residencias, centros sociosanitarios, personas activas y es formador de ACREDITA junto a un auxiliar de residencias. A parte de ayudar a trabajadores con el proceso ACREDITA también ha sido formador del curso de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. El trabajador sociocultural se denominará en el análisis *Trabajador*, mientras que el auxiliar se referirá como el *Auxiliar*. El primero tiene una experiencia de quince años trabajando en el sector, mientras que el segundo lleva siete años.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

En cuanto a la formación continua el *Auxiliar* considera que se preocupan poco por la salud mental de los mayores y cómo la falta de personal termina repercutiendo en deshumanizar a los pacientes, no les forman en cómo cuidar psicológicamente a los ancianos. *Trabajador* está de acuerdo en que el perfil que más falta en residencias y centros de mayores es el de psicólogo, que también podría servir para los trabajadores. Las dificultades para realizar formación concuerdan en que es sobre todo la falta de motivación y

conciliación, ya que la gran mayoría de empresas no ofrece la formación dentro del horario laboral.

Sobre si consideran que la formación mejora la competitividad de los trabajadores, el *Auxiliar* considera en que a las empresas les es indiferente e incluso perjudica, porque tiene más oportunidades laborales. Concuerdan ambos en que la formación puede luego variar ya que dependiendo de la empresa varia la forma de trabajar. Las competencias más importantes el Auxiliar, con más experiencia trabajando en residencia considera que la paciencia es lo más importante y las habilidades sociales, a parte del trabajo en equipo. El *Trabajador* considera que el autocuidado es esencial para poder ejercer correctamente la profesión, y concuerda en el trabajo en equipo porque ya encontraba problemas cuando era formador en atención sociosanitaria.

“Paciencia en todos los aspectos, y tranquilidad. Es muy vocacional, sabes que no te vas a lucrar, no te vas a hacer rico. Pero si tienes que tener cierta empatía con gente que está en esa situación. Unas habilidades sociales mínimas.

Cursos sobre psicología, es decir, como a gestionar emociones como saber manejar problemas que suelen ocurrir día a día, gente que no sabe cómo tratar al enfermo. ¿Tienes que ser empático, tienes que saber relajarte, pero como lo hago? Es

muy importante el autocuidado. Es la base. La persona que cuida de personas tiene que estar sana.

También trabajo en equipo... ahí empiezan a salir todos los problemas. Y eso es algo común que me he encontrado cuando llevaba los cursos de atención sociosanitaria que se matan, y una de las cosas que trabajo es el trabajo en equipo. Ahí aprenden no a perdonarse, pero por lo menos conocer aspectos de esa persona. Y eso repercute en el trabajo.”

Según *Auxiliar* al encontrarse las empresas escasas de personal prefieren que estén trabajando a estudiando, *Trabajador* matiza que considera que es una cuestión económica y de prioridades de la empresa, para ofrecer o no la formación. Ambos también consideran que la formación continua es importante, porque también sirven para que se adapten a los cambios de la propia residencia, como por ejemplo a los nuevos programas informáticos. Según *Auxiliar* había muchas compañeras que no sabían usar los dispositivos y programas con los que trabajaban.

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

Sobre Certificados de Profesionalidad y cursos ambos entrevistados conocían en conocerlos y ver su importancia. *Auxiliar* añade que en el curso que realizó las competencias no eran las mismas que en el

puesto de trabajo. También considera que el mayor problema es que la formación se realice después del horario laboral porque los empleados pierden la motivación de realizarla:

“Cuando trabajé en navarra tu tenías una formación, 3, 4, 5 horas de formación, y luego esas horas que tu hacías a parte elegías cuando cogértelas y podías acumularlas para cogértelas cuando fuese, entonces era una motivación, voy a aprender y encima no voy a invertir parte de mi tiempo en hacer algo que realmente es para el trabajo, porque ahí algunos que si les interesan y otros que no. Falta una incentivación o dentro de la propia residencia hacer una carrera profesional para motivar a los propios trabajadores.”

También destaca que sus compañeras poseen muchos problemas para conciliar la vida laboral y familiar, esto en un sector con una plantilla casi entera de mujeres, que suelen tener más carga laboral. *Trabajador* está de acuerdo y considera que aunque hay muchos cursos, también considera que muchas veces son demasiado cortos, y aunque se salga preparado de los certificados y cursos deberían complementarse:

“Pero yo creo que según está saliendo la gente preparada de los ciclos formativos o los certificados, creo no es suficiente, creo que tiene que haber algo complementario. Se habló en su día de los FP hacer como una especie de master en relación

a un año más de especialización. Un año de especialización en salud mental, un año de especialización en drogodependencia, un año de algo... donde ya al final te puedes especializar en algo. Según está estructurado está bien, el único problema que le veo es que tiene muy poca carga lectiva de horas, si se quiere igualar con la FP... un FP medio tiene una carga lectiva de 1000 y pico horas, el certificado de profesionalidad de instituciones son 450-460 entonces claro hay una diferencia de horas bastante grande.”

La especialización o realizar formación enfocada a diferentes temas como puede ser salud mental, ya lo han matizado diferentes perfiles y entrevistas también. Aunque los cursos largos pueden llevar a frustración o abandono por parte de los usuarios, lo más importante matizan que es que sean útiles y den oportunidades laborales, “que sean útiles, no tengan la sensación de pérdida de tiempo”. *Trabajador* termina especificando que lo más importante es realizar prácticas puesto que es donde más se aprende.

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios de que se han producido en el sector a través de la Formación Continúa

Los cambios legislativos en el sector *Auxiliar* especifican que sí que le han informado, a través del tablón de anuncios. A diferencia de otras auxiliares, analizado en el perfil de *Trabajadores Auxiliares* que no les informaban, o solamente a delegados/as sindicales.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.

La opinión y demandas del sector de los entrevistados es similar a los entrevistados en otros perfiles. *Auxiliar* considera que hay escasez de profesionales y eso les impide realizar su labor todo lo correctamente, especifica que es un problema sobre todo de residencias privadas, no públicas:

“Yo por la experiencia que tengo lo que está ocurriendo es que hay escasez de profesionales, de auxiliares. El sitio puede estar muy bien, pueden tener muchísimos recursos, pero la base que para mí es la atención personal individual de cada uno, eso no hay, tú puedes tener toda la voluntad, intentar cuidarlo mucho, estar encima de ellos, pero si es que tienes unos horarios a los que te tienes que ceñir y tienes que hacer eso a determinada2s horas no puedes prestar esa atención que necesitan y siempre estamos escasos. Yo estoy en el privado, pero por lo que he hablado en el público no hay tanto problema. De hecho, los auxiliares en el público alardean de

que no hacen nada, sin embargo, en el privado nosotros hacíamos horas interminables.”

Trabajador comenta que el problema es la falta de regulación: “no existe una ratio que diga tiene que haber un auxiliar por tantos pacientes entonces no está regulado”. El problema no está en la pública que usa bolsas y al no depender del beneficio económico pueden suplantar trabajadores si hay bajas o vacaciones.

La principal debilidad del sector *Auxiliar* considera que es la escasez de formación continua dentro de los propios centros y la falta de motivación de los empleados para realizar cursos. *Trabajador* comenta que la formación debería estar más centrada en la persona, en su experiencia como formador ha visto que lo que más trasladan desde el proceso acredita es el trabajo en equipo, es lo fundamental para que los centros funcionen correctamente: “Creo que es importante ese trabajo previo, la unión grupal, trabajo en equipo, la prevención del estrés, todas esas áreas que al final repercuten en los cuidados y la atención de los mayores o las personas dependientes creo que es básica, y eso no se hace.”

Sobre la pandemia *Auxiliar* cuenta su experiencia, tuvieron materiales y reuniones periódicas para hablar sobre protocolos y actuaciones frente al COVID. Sí que tuvieron test, aunque después de cogerlo tuvo problemas porque no le hicieron test de antígenos ni la empresa ni la

seguridad social. La gran mayoría de trabajadores de su residencia lo pasaron:

“Y a la hora de vacunarme yo todavía tenía síntomas no me sabían decir de me podía vacunar y la enfermera me dijo que no podía. Cuando vacunaron a los mayores algunos tenían síntomas y se les vacunó igual. La misma directora y supervisora estaban igual de desinformadas, ni si quiera los servicios sanitarios internos lo sabían.”

Auxiliar tuvo un gran desgaste mental debido a la pandemia, de desmotivación, sobre todo. “Te quitaban tus días libres, horas extras, he sufrido periodos de depresión a raíz de la pandemia. La carga de trabajo y medio afecta a las relaciones sociales y familiares”.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

Las competencias de los trabajadores en relación al COVID-19 *Auxiliar* considera que aprendieron sobre la marcha, ya que incluso tuvieron que aprender sobre otros oficios, arreglar averías por teléfono en la residencia, por ejemplo, al encontrarse aislados. Cree que reaccionaron correctamente ya que hubo mucha entrega por parte de los trabajadores, al ser conscientes de la gravedad de la situación, se apoyaron entre ellos y recibieron mucha ayuda, aunque los llevó al

límite. Considera que recibieron toda la información pertinente ya que tenían reuniones periódicas sobre la pandemia y mucha insistencia sobre el protocolo.

Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.

Trabajador actualmente se encarga del proceso Acredita que ayuda a acreditar las competencias a personas con experiencia, pero no tienen formación. Realizó un curso especializado en asesor o evaluador, posee también experiencia como formador, explica cómo funciona el proceso:

“Entonces estos procesos la verdad que están muy enfocados porque facilitan esa labor de formulación. En el proceso acredita hay varias fases. Yo actualmente estoy en la primera que la de asesor, aquí lo que hago es acompañar y guiar a estar personas candidatas porque quieren acreditar esa experiencia. Entonces yo me encargo de recopilar toda esa documentación que ellos presentan, contratos, cursos formativos, voluntarios, entonces todo eso es una suma y sigue. Entonces en base a toda esa documentación se hace una evaluación y todo ese expediente en el caso que sea positivo y la persona candidata quiera seguir también, se

pasaría a la comisión de evaluación y la comisión en ese proceso es donde ya evalúan y les acreditan las unidades de competencia, porque lo que se acredita son las competencias adquiridas”

El proceso intenta que cada competencia se evalúe por separado, porque no todos tienen experiencia en todos los ámbitos necesarios para acreditar el curso. *Trabajador* realiza un informe y la comisión de evaluación se encarga de acreditar cada unidad de competencia, lo que se obtiene una cualificación profesional. También asesora cómo o qué necesitan mejorar si no consiguen la acreditación, a través de algún curso o formación reglada. Conseguir la acreditación puede llevar también un examen o prueba para demostrar sus conocimientos:

“En estos expedientes que estoy evaluando hay gente que tiene muy poca formación o muy poca experiencia laboral entonces lo que les recomiendo es que esta persona se tiene que formar más en cada unidad de competencia, puede ir ligado también una formación, no por el hecho de acceder a este proceso significa que tengas ya la cualificación profesional, ni mucho menos, puede haber muchas vías, te pueden hacer incluso alguna prueba, algún examen”

El proceso Acredita y dar visibilidad a cómo los trabajadores pueden conseguir ver recompensado sus años de experiencia. *Auxiliar* informa que los medios que él conoce para acceder a la formación la conoció solo lo conoció a través de WhatsApp, enviado por compañeros, un curso para aprender movilizaciones, sin mucha información relevante sobre quién lo realizaba, horas o temas impartidos. Trabajador corrobora que el acceso a la información de los cursos no es clara o sencilla, “debería ser más fácil y más accesible”; propone una nueva forma de acceder a la información: “Que hubiera una plataforma. Trabajadores de residencia, por ejemplo, y ahí se diera información de ofertas de trabajo de residencia, oferta de formación, que hubiera un órgano externo que te informe sí o sí. No se te enseña tampoco los derechos y deberes del trabajador.”

6.3 PERFIL 3. GERENCIA RESIDENCIAS

En esta categoría se enmarcan los gerentes dentro de los Establecimientos Residenciales, encontrándose dos profesionales que se denominarán *Gerente 1*, cuyas funciones son de director, organizar el centro en general, los puestos de trabajo y coordinador; *Gerente 2* es delegado sindical, trabajador técnico en cuidado y auxiliar de enfermería, TCAE, y coordinador de planta, debido a su puesto de responsabilidad se le encasilla en este perfil. *Gerente 1* lleva 6 años de experiencia en el sector y *Gerente 2* 18 años.

Aunque ambas entrevistas se puedan encasillar en el mismo perfil, las respuestas han sido muy diferentes, quedando patente la diferente trayectoria profesional y experiencia profesional de ambos entrevistados.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Sobre formación continua *Gerente 1* considera que todos los puestos de las residencias necesitan este tipo de formación, “tanto los de arriba como los de abajo”, mientras que *Gerente 2* opina que:

“En general flojea el sector privado, y luego el sector del servicio de ayuda a domicilio porque los ayuntamientos lo usan como bolsa de trabajo, pero realmente no son personas con formación específica. Estos profesionales de ayuda a domicilio están abandonados por las administraciones y empresas en general y no tienen la formación adecuada teniendo en cuenta que donde prestan servicio es mucho más complicado.”

Las dificultades de la empresa concuerdan con las respuestas de trabajadores, *Gerente 1* considera que son los horarios, los turnos del puesto de trabajo, *Gerente 2* recalca que es una dificultad económica: “como hemos mercantilizado y cada vez hay más sector privado que público creo que el principal problema es económico”. Sin embargo, en cuanto a si consideran que la empresa pone facilidades, discrepan

con otros perfiles, que negaban que existiesen. *Gerente 1* afirma que sí, “el último curso lo hicimos a través de la plataforma “twitch”, que realizamos con frecuencia trimestral y a veces mensual” y que no existen ninguna carencia formativa, al menos dentro de su residencia. *Gerente 2*, en cambio, afirma que depende del tipo de empresa ya que existen algunas que tienen unos estándares de calidad y unas políticas de personal bien establecidas: “Hay carencias de formación porque implica tiempo de trabajo efectivo y una inversión del empresario en el personal que no siempre quiere”.

Gerente 1 tampoco considera que haya competencias profesionales del personal de residencias que no se esté cumpliendo actualmente en el sector, *Gerente 2* vuelve a discrepar, añade que sí existen esas carencias: “Sí, realmente el perfil de los usuarios ha cambiado y la formación es diferente. Hace falta formación centrada en el tipo de personas que atienden, sobre todo personas con alzhéimer o enfermedades mentales.” Esto concuerda, igual que en otros perfiles, que las hay carencias formativas se perciben sobre todo al atender a pacientes con necesidades más específicas. Afirma que hay necesidad de otras competencias transversales en el personal de las residencias:

“Las habilidades sociales son imprescindibles porque realmente se trata con personas no es una línea de producción o una fábrica. Habría que fomentar la empatía y otras habilidades que se puedan formar y educar. Si hubiese este

tipo de formación se mejoraría la calidad del servicio que se presta.”

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.

La opinión sobre el estado en el que se encuentra el sector también es diversa, *Gerente 1* simplemente afirmo que su residencia se encontraba en buena situación sin añadir más comentarios; *Gerente 2* recalca la importancia de un cambio en el modelo de cuidado que existe, volviendo a recalcar la importancia de cuidar el sector público frente al privado:

“La atención sociosanitaria se ha ido desvinculando cada vez más de la atención sanitaria y yo entiendo que han de estar estrechamente coordinadas. Se ha ido mercantilizando el sector y cada vez está más amplio el grueso del sector privado y menos el público.”

Las debilidades y carencias de los Establecimientos Residenciales también son muy dispares, *Gerente 1* considera que ha sido la COVID-

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

19 y el fallecimiento de los mayores; *Gerente 2* opina que “la mercantilización del sector y los fondos buitres”.

La crisis sanitaria afectó sobre todo a las residencias de mayores y esto se ha demostrado en otros perfiles, como el de los trabajadores que comentan todos los problemas y dificultades a los que se han enfrentado. En cuanto a si consideran que las empresas han asesorado suficiente a sus empleados en cuanto a protocolos y situaciones de la COVID-19 *Gerente 1* considera que actualmente sí; *Gerente 2* matiza que en el último año han existido carencias pero ya que “era algo nuevo para todos y ha costado el familiarizarse con la COVID y tener todos los recursos y materiales necesarios”.

Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.

Gerente 2 añadió una propuesta de mejora para facilitar el acceso y realización de la formación a los trabajadores, centrándolo en los convenios colectivos: “Todo se puede centrar en los convenios colectivos, que se articulen esos convenios a alguna herramienta para poder poner formación obligatoria.” Realizar la formación obligatoria para los trabajadores más allá de la formación existente.

6.4 PERFIL 4. FORMADORES

En este perfil se analizan los perfiles de los formadores del Certificados de Profesionalidad y los FP de grado medio de “Atención a personas en situación de dependencia” y “Técnico en cuidados de enfermería”. Hay cuatro entrevistas, una de ellas doble por lo que se cuentan cinco entrevistados. El primero lleva año y medio formando en el Certificado de Profesionalidad y será denominado como *Formador 1*; el segundo lleva trece años como formador del Certificado de Profesionalidad y será nombrado *Formador 2*; el tercero es un formador del Certificado de Profesionalidad y será nombrado *Formador 3* y el cuarto son formadores del Grado Medio y serán nombrados *Formador 4* y *Formador 5* respectivamente.

El *Formador 1* tiene también experiencia trabajando un centro privado durante cuatro años y públicos unas vacaciones. El *Formador 2* trabajó en centro de dependencias como trabajador social ocho años. *Formador 3* también tiene experiencia, mientras que *Formador 4* no.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Este objetivo lo cubre la entrevista con los *Formadores 4* y *5* del ciclo del Grado Medio. Todos los formadores están de acuerdo en que han tenido que actualizar constantemente sus conocimientos. En el sector

sociosanitario actualizarse es vital y todos coinciden en la importancia de conocer los nuevos tratamientos y formas de trabajar. Sin embargo, *los Formadores 4 y 5* coinciden en que no han cambiado la programación del grado que imparten. El *Formador 4* concreta que las empresas con las que contratan las prácticas son “de tipo de apoyo domiciliario, residencial y centros de día, por el tema COVID tuvimos que ampliar el entorno educativo, con empresas de educación infantil”.

En cuanto a la empleabilidad del Grado los *Formadores 4 y 5* consideran que es un grado completo y que sobre todo pueden acceder a trabajo en residencias, que es donde más demanda hay. El perfil es más amplio de lo que luego realmente demandan:

“Yo creo que los centros no saben qué contratan con la nueva ley todo lo que pueden realizar. El problema es que como a veces no piden el título, al apoyo domiciliario puede entrar cualquiera. Salen al mercado demasiadas personas para luego la oferta que hay, aquí contratan como una persona al año, encima les obligan por ley. Hay muchas prácticas, pero pocas perspectivas de contratación.”

La solución para enfocar la formación al empleo según los *Formadores 4 y 5* pasa por existir más ofertas en otros ámbitos, además de las residencias, y ayudar a los organismos a permitirse más empleados y perfiles que pueden ofrecer:

“Es un perfil preparado para la creación de eventos culturales, en tele asistencia, que son únicos, no hay más módulos que lo hagan. Para trabajar en actividades de ocio y tiempo libre, con enfermos mentales, discapacitados intelectuales, no solo con personas mayores.”

El perfil de los alumnos es muy joven y variado, aunque también coinciden en que a veces hay poco interés debido a que en ocasiones son alumnos que no están interesados en hacer bachiller y les “motivan” para continuar con los ciclos. También suelen encontrar personas más mayores, mujeres en su mayoría, que quieren encontrar una salida laboral. El *Formador 5* también incidió en que se ha matriculado más gente en los últimos años.

En cuanto a qué buscan los alumnos del grado los *Formadores* vuelven a decir que en gran parte son jóvenes que les obligan a seguir estudiando, que hay poca vocación. El *Formador 5* añade que han tenido alumnas que han trabajado anteriormente y les han obligado a sacarse el título, el perfil es muy diverso. Los alumnos suelen demandar conocimientos en diversos temas, según el *Formador 4* “a veces en el tema infantil hacen más hincapié en movimientos, mi módulo les llama las enfermedades mentales o trastornos emocionales”. El *Formador 5* coincide en que el Alzheimer y el tema de primeros auxilios suele gustarles e interesarles. Los apartados más complicados y difíciles para ellos suelen ser según el *Formador 5* modificación de la conducta y las técnicas porque es un nivel alto,

hacer programas, aunque el profesor dedica más tiempo para solventarlo. Según el *Formador 4* el inglés también suele darles problemas, aunque sea un nivel muy básico.

Los dos profesores creen que los conocimientos del Grado son más que suficientes para desempeñar y conocer las labores del oficio. El *Formador 5* considera que deberían eliminar incluso algunos conceptos:

“Yo quitaría en una asignatura que es higiene que va de limpieza, desinfección, estilización, eso último yo lo quitaría. Porque es verdad que ellos no van a trabajar en una clínica que tenga un esterilizador. En higiene quitaba muchas cosas porque sí que es cierto que las empresas ya tienen mucho control sobre esas cosas, tienen controles de calidad.”

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

En el Certificado de Profesionalidad las respuestas han sido similares que las del Grado Medio, los Formadores 1, 2 y 3 coinciden en que no han cambiado la programación del certificado, porque no se puede:

“Cambiar la programación del certificado no se debe hacer, otra cosa es que tú añadas cosas y metas temas complementarios. Si surgen nuevas enfermedades y formas

de intervención las añades en temas complementarios. Pero lo que es la programación debe respetarse siempre, aunque haya temas que luego en la práctica real no son tan importantes hay que darlo todo.”

Los perfiles de las empresas que realizan prácticas son básicamente centros de mayores, aunque el *Formador 2* también dice que:

“las prácticas se deben hacer en residencias o centros de día, este certificado aborda otras medidas y trata de la ayuda a domicilio entonces es un dos por uno, tú haces Instituciones sociales y puedes trabajar en tres sitios: residencias, centros de día y ayuda a domicilio.”

Todos los formadores han coincidido en que las prácticas se realizan mayormente en residencias de mayores, aunque el certificado y grado puede tener más salidas y perfiles, la demanda se encuentra en estos centros. Vuelven a confirmar que esta formación está enfocada a la empleabilidad y que tiene una gran inserción laboral, incluso con la crisis actual. Estas prácticas son fundamentales para conseguir trabajo posteriormente y adjudicar más, sobre todo con centros públicos permitirían una mayor empleabilidad acorde los *Formadores 1 y 3*.

En cuanto a los alumnos en el Certificado de Profesionalidad difieren de los del Grado, los Formadores coinciden en que hay más variedad. Por norma general son adultos, gente mayor que quiere labrarse un

futuro, sin estudios, extranjeros, “normalmente no hay gente joven, ven el certificado como último recurso” dice *Formador 1*. Hay también profesionales que necesitan el certificado para seguir trabajando o gente con formación superior que busca otra salida laboral. Los tres coinciden al igual que el Grado en hay mayormente mujeres, aunque *Formador 2* comenta que eso está cambiando un poco, “es cierto que el último curso que di los jóvenes me sorprendió porque había siete chicos y siete chicas, muy competentes”.

Al igual que el Grado, también ha crecido ligeramente la demanda para acceder al curso, *Formador 1* considera que es debido a la pandemia y las ganas de ayudar de las personas. El sector está en auge debido a las condiciones actuales y mucha gente ha visto una salida laboral fácil. Lo que más busca la gente del Certificado es encontrar empleo, hacerse con el título porque lo exige la ley para su empleo o buscar una salida laboral, en definitiva, trabajo.

En cuanto a lo que demandan los alumnos *Formador 1* deja claro que es sobre todo las prácticas lo que interesa, *Formador 3* considera que es tan completo y concreto que ya saben de antemano todos conocimientos. Sin embargo, hay conocimientos más complejos que otros y los alumnos tienen más dudas o problemas a la hora de memorizar conceptos, la terminología sanitaria, la parte psicosocial... En otras entrevistas a trabajadores se dio que demandaban formación en enfermos terminales o enfermedades mentales, puesto que había cada vez más en residencias, *Formador 2* concluye que eso no entra

dentro de las características del certificado ni de las competencias que abordan:

“Yo cuando puedo siempre puedo meter algún tema complementario del temario. Intento abordar diferentes temas porque creo que te puedes encontrar todo tipo de casos. Lo que no podemos es pedirle con las características que tiene este certificado y tal es cuidar un enfermo terminal, a menos que este bajo supervisión.”

Formador 1 añadiría este tipo de conocimientos al Certificado y quitaría otros más superfluos que no tienen se relacionan tanto con las labores que realmente cumplen en las residencias:

“A lo mejor quitaría una parte de protocolos de como recojo la información del usuario. Estos auxiliares en la práctica se dedican al tercero, al acompañamiento, a la movilización, a la alimentación. Añadiría algún contenido enfocado a los terminales, al proceso de envejecimiento. Conocer las demencias, el Alzheimer.”

Para *Formador 2* los conocimientos más importantes son otros que ya han nombrado otros profesores como higiene y limpieza. Pero realmente considera que lo más útil sería unificar para que todas las personas que trabajen en la atención directa como cuidadores pudiesen rodar el Certificado de Profesionalidad. *Formador 3*

considera en cambio que es bastante completo y no necesita ampliación.

Depende de cada formador hace más incidencia en determinadas cuestiones pero lo más común es que higiene y limpieza es importante, demencia o enfermedades mentales como Alzheimer falta formación, buscar más prácticas y salidas para explotar los conocimientos del Certificado o Grado, y que es una salida mayoritariamente escogida por las mujeres.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

Los Establecimientos Residenciales han sido uno de los principales afectados en la pandemia y quienes han más han tenido que modificar y aprender a prevenir y controlar la COVID-19. Como lleva realmente poco tiempo, y como explicaron tanto los formadores del certificado como los del grado las programaciones no las pueden cambiar, por lo que no estaba incluido en el temario. Sin embargo todos coinciden en que lo han intentado incluir de una manera u otra: *Formador 1 y 3* lo metió por su cuenta; *Formador 4* en atención higiénica hizo más hincapié en las medidas preventivas de aislamiento; *Formador 5* realizaron una actividad aparte para explicar cómo afectaba y prevenirlo.

La pandemia también les afectó porque en el centro de *Formador 4* y *5* no pudieron realizar las prácticas, solo les dieron plaza en una residencia y han tenido que cancelar muchas. Incluyeron un taller para orientar y formar sobre la COVID, para tratar también “talleres y dinámicas de trabajar lo que es la psicología y los primeros auxilios emocionales que han sufrido en esta pandemia es importante”.

La pandemia ha cambiado también cómo enfocan las prácticas y el trabajo los alumnos que terminan el Grado Medio o el Certificado de Profesionalidad. En los centros de dependencia y residencias hace falta más trabajadores y apoyo. Ha cambiado la forma de limpiar, cuidar, distanciarse y es algo que hay que terminar incluyendo de una manera u otra en la formación de la profesión.

6.5 PERFIL 5. RESPONSABLE FEDERACIÓN SERVICIOS DE GUADALAJARA

Es la responsable de la Federación de servicios públicos de Guadalajara de los últimos seis años, se encarga de diferentes sectores como el sociosanitario, ciertos ayuntamientos, servicio de recogida de residuos urbanos, se denominará en el análisis *Responsable*. Se realiza un análisis único al ser la única responsable de los servicios que accedió a entrevista, su visión y respuestas son analizadas por separado.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Según la *Responsable* considera que son las gerocultoras quienes más formación necesitan. Las empresas no ponen interés porque hay falta de trabajadoras y deberían hacerlo fuera del horario laboral, sin embargo, muchas empleadas no pueden: “no ponen facilidades, la formación se da muy pocas veces. Si la ofertan fuera de la jornada muchísima gente que o no puede o no quiere”.

La *Responsable* considera que deberían enseñar a trabajar correctamente. Es decir, evitar daños físicos y mentales que muchas veces acarrean debido a la falta de compañeras y la necesidad de trabajar más deprisa:

“Para mí es muy importante que las trabajadoras se les enseñen a trabajar correctamente. En muchas ocasiones tienes que trabajar en pareja, pero sucede lo que te he dicho al principio que estamos hablando de un sector que trabaja muy poquita gente por las ratios que tiene es que no te obligan a tener más. Luego las empresas deberían formar a sus trabajadores para trabajar correctamente, no es que trabajen mal, pero para trabar bien y no hacerte daño por malos vicios que tienes a la hora de trabajar.”

En cuanto a las competencias profesionales que son necesarias para el sector la *Responsable* considera que aunque según la ley se debe tener al menos la acreditación profesional hay en lugares que se ha obviado ese hecho. Aunque sobre todo hace hincapié en la falta de formación en cuanto a movilidad y los problemas que acarrea a las trabajadoras:

“Por lo que tengo entendido se ha conseguido que la gente tenga acreditación, pero en algunos lados se ha mirado para otro lado debido al tema de la España vaciada. Hay residencias en sitios donde no hay gente y falla una persona y al contratar miras hacia otro lado ya está, pero si es gente que se les debería de formar más porque no es solamente el tema de acreditación, deberían tener cursos para aprender a movilizar correctamente a los usuarios. Porque las trabajadoras van contrarreloj, entonces no hacen las cosas como debieran y es

malo para ellas. Porque van acumulando los daños y llega un momento que al levantar a un usuario se quedan ahí porque me ha pegado un trancazo la espalda y entonces es tipo de formación hace falta y no se da.”

Lo principal para formar a los trabajadores considera que es la buena atención a los usuarios, que a su vez repercutirá en una buena atención para los trabajadores.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria

En cuanto las demandas la Responsable considera que el sector, hablando específicamente del privado, se encuentra en muy mala situación y que las empresas no tratan bien a sus trabajadores, apenas tienen salario y prácticamente todo son mujeres, que usan para todos los ámbitos, con muchas carencias:

“Es vergonzoso de principio a fin, las empresas como tratan a la gente, la administración que mira para otro lado, el convenio que es un convenio penoso, sin comentarios más. El salario que tienen es el mínimo prácticamente, el 99% del sector son mujeres que las utilizan como chicas para todo. Las ratios del personal son muy exiguas, hay poca gente para tratar como se merecen a los usuarios. Todo son carencias,

mires para donde mires todo son carencias, yo te hablo de residencias privadas.”

Estas quejas se parecen realmente a la gran mayoría que se han analizado de gran parte de trabajadores/as del sector, ratios muy bajas que aumentan las cargas de trabajo demasiado.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

La Responsable considera que se ha asesorado correctamente a los trabajadores en materia de COVID-19:

“Después de todo lo que ha pasado con el tema de las residencias que ha sido calamitoso es poco, las residencias si parecen que han formado a la gente, hay unos protocolos que están cumpliendo. Yo creo que eso más o menos no se está haciendo de manera correcta.”

6.6 PERFIL 6. ABOGADO

En este perfil se entrevista al abogado de ACESCAM, Asociación de Castilla la Mancha de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores, desde hace más de 10 años. Su perspectiva es útil para conocer la situación del sector de la asistencia los mayores en la región, y más concretamente de la situación laboral de los trabajadores y sus demandas. Este es un perfil único por lo que solo se analiza la perspectiva jurídica del abogado que será denominado *Abogado 1*.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Las empresas en Castilla la Mancha tienen interés en las subvenciones y cualquier posible ayuda a la administración, en especial los centros sanitarios donde muchas veces se atiende a gente sin recursos y eso conlleva un déficit para el estado. Es lo que deja claro Abogado sobre el posible interés en relación a subvenciones para formación en CLM. Desde ACESCAM apoyan la formación y todos los años realizan diferentes acciones que entran dentro de su planificación anual:

“incluye una serie de niveles formativos cada año en función de los asuntos que sean más importantes y contribuir a su formación, en unas ocasiones se basa en personal directivo,

en otras a la atención directa, pero en la medida de sus posibilidades es un asunto al que se le da máxima prioridad.”

El Real Decreto 1146/2006 del 6 de octubre obliga la cualificación formal de los profesionales de atención más directa para el 2022, el año que viene. Este acuerdo ha afectado de forma positiva según el *Abogado*, porque en muchas ocasiones es una formación que ya está adquirida, pues ya existe preocupación en los centros para que el personal esté formado y cualificado de alguna forma, “cuanta más formación mejor”.

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios de que se han producido en el sector a través de la Formación Continua

Aquí es importante añadir que según el Abogado ACESCAM informa siempre a los trabajadores sobre los cambios legislativos del sector: “desde la asociación remitimos circulares informativas de materia normativa, esa información ha de volcarse a los trabajadores”.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.

El Abogado tiene una visión más positiva desde ACESCAM de la situación en el sector de Asistencia en Establecimientos Residenciales, aunque realista, porque también admite que es mala con respecto a

lo que obviamente se necesita para mejorar el sector: “Lo que se necesita es una inversión desde la administración pública para que se puedan mejorar condiciones de profesionales y en definitiva dar un mejor servicio.”

La principal debilidad del sector según el Abogado es un problema estructural de falta de personal y dinero que lleva a los trabajadores al agotamiento:

“Que no se dote a este sector de los servicios suficientes. Hay un déficit económico estructural desde hace años. No se les puede pedir más a los profesionales, no pueden dar más a nivel físico ni a nivel emocional, más después de la crisis. Lo que queda es acompañar a esa formación o preparación de una dotación económica acorde con lo que lleva implícito el cuidado personal. Si no se hace eso, va haber problemas para encontrar personal que esté cualificado y va a seguir existiendo un sector terciario en cuanto a empleo, es decir, no estable o con gente poco preparada.”

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

Considera que sería conveniente redactar “una ley, reglamento o que la actual normativa recogiera lo referido en el plan de contingencias sería recomendable.” Aunque ha habido órdenes, decretos,

instrucciones técnicas del ministerio no ha habido una ley general que regule la pandemia por lo que adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales en relación la COVID-19 ha sido complicado, distinto y diferente según cada comunidad y más concretamente cada establecimiento.

6.7 PERFIL 7. TRABAJADORES AUXILIARES

Este es el perfil más numeroso, cuenta con nueve auxiliares, cinco trabajan en residencias públicas, tres en privadas y una en un centro de día de gestión pública. Para diferenciar a las trabajadoras se les denominará en el análisis respectivamente, *Auxiliar 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9*. Siendo Establecimientos Residenciales públicos 2, 3, 7 y 9; privados 4, 5, y 6; y el centro de día público el 1. En este análisis se analizarán las demandas y opiniones de los trabajadores en cuanto a formación, condiciones y situación de las trabajadoras en Establecimientos Residenciales. Es importante remarcar que *Auxiliar 7* fue en otra época jefa de centros, aunque se incluye en el análisis de trabajadoras puesto que sus respuestas son de su puesto actual.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Las competencias profesionales que consideran más fundamentales para desarrollar la actividad laboral en el sector *Auxiliares 1, 3, 5 y 9* consideran que la empatía es primordial para tratar a los ancianos, “entender que son personas mayores, que tienes que tener comprensión con ellos para todo” recalca *Auxiliar 5*; “los problemas suelen ser cuando la gente no le gusta lo que hace o cuando te

quemas con el sistema” añade *Auxiliar 9*. *Auxiliar 5* y *7* consideran también importante los protocolos, aunque “no puedes tratarlos como mercancía y ni mirarlos, porque trabajamos con personas, no estaría mal formar al personal en comunicación y habilidades sociales”, dice *Auxiliar 5*. Otros *Auxiliares* como *6* recalca en el aseo y cuidado de las personas mayores; mientras que *2* demanda formación más específica para pacientes especiales:

“Aquí te viene un psiquiátrico y te brota y no sabemos tratarle y peligra su seguridad y la de otros usuarios. Y al paliativo tampoco. Hay mucha falta de formación. Cursos específicos de residencia que vayan a formarte, de sujeciones... Eso no nos lo dan y en nuestro trabajo es fundamental.”

Auxiliar 9 considera que los cursos de formación son importantes para el desarrollo de las competencias profesionales, es importante aprender las nuevas técnicas y mantenerse al día para tratar mejor a los usuarios: “Te das cuenta cuando estás mucho tiempo en un centro y luego pasas a otro. O cuando entra gente nueva con nuevas técnicas. Hay técnicas que hay que recordar o aprender de nuevo.”

En cuanto a las dificultades que tienen los/las propios/as trabajadores/as para hacer cursos de formación *Auxiliar 2* considera que al tener que hacerlos su tiempo libre ya que no les informan, pierden el interés porque no les informan de nada. Para *Auxiliar 3* les ofertan un par de cursos, pero menos de los que se debieran. Sim

embargo, para *Auxiliar 4* y *6*, no hay dificultades, *6* especifica: “Nos formamos antes de ponernos a trabajar, una vez trabajando no puedo ponerme a sacarme una FP”. Las propias dificultades de la empresa han especificado dos auxiliares: *Auxiliar 4* afirma que la empresa no tiene dificultades, ya que les propone cursos de vez en cuando; *Auxiliar 7* considera que al tener que prescindir de los trabajadores cuando se forman, solamente van a dar la que les obliguen.

Son solamente los *Auxiliares 4* y *6* considera que no hay carencias formativas. *Auxiliar 1*, *3*, *5*, y *9* consideran que hay carencias formativas en el sector. *Auxiliar 1* considera que sobre todo para aprender sobre movilidad, algo que ya han recalcado en diferentes entrevistas; *Auxiliar 5* demanda formación específica para servicios especiales, también comentado en otras entrevistas; *Auxiliar 9* considera que aprenden por su cuenta o de otros compañeros:

“Carencias hay. Lo que se lo he aprendido de los compañeros fisios que hablan con nosotras y los cursos que hemos hecho nosotros por nuestra cuenta. Y algunos no utilizan ni los medios que tenemos, como las grúas. Ya es una barbaridad, por el abuelo y por él.”

En cuanto a qué sectores de actividad consideran que necesitan más formación *Auxiliares 2*, *3*, *5*, *7*, *8* y *9* consideran que es su propio puesto, auxiliares y gerocultoras. Con algunas especificaciones: *2* también añade limpieza; *3*, *5* y *9* concretan sobre todo para enfermos

terminales o psiquiatría, “nos deberían formar en cuidados paliativos. Son personas que yo creo que hay que tratar de manera diferente. Un centro de mayores no es un sitio para que te lleguen esas personas”, están entrando muchos enfermos terminales o con enfermedades mentales en residencias de mayores y los auxiliares demandan formación específica sobre el tema; *Auxiliares 8* y *9* también demandan formación sobre movilizaciones, para evitar lesiones a si mismas y evitar los daños al haber poco personal y forzarse físicamente:

“Porque al haber poco personal y no tener tiempo, hacemos mal las movilizaciones y estamos muy cascados en ese aspecto. El problema es que cuando tu intentas ir más deprisa de lo que debes ir, te olvidas de cómo te tienes que poner o actuar y eso corre riesgo para el trabajador.”

Las demás *Auxiliares* han considerado puestos como enfermería, *4* y *5*, los puestos con más necesidad de formación, y otros como médico, terapeuta, psicólogo, dirección, cocina, supervisora o gobernanta. *Auxiliar 1*, que trabaja en un centro de día, considera que animadores socioculturales o educadores sociales son más importantes.

Según *Auxiliares 2*, *3*, *6*, *8* y *9* la empresa no pone facilidades para realizar formación. *Auxiliar 2* expone un caso específico de quienes querían hacer no se lo ponían fácil, *Auxiliar 3* especifica que le obligan a desplazarse en vez de realizarla en su pueblo, *Auxiliar 8* expone que

hace tiempo realizó cursos de rehabilitación, pero hace tiempo que no, *Auxiliar 9* comenta que hay pocas plazas y solo se los ofrecieron una vez:

“No, hay veces que he ido a apuntarme a un curso y no había plaza. Pero solo nos lo ofrecieron una vez. Y otro de sujeciones que me enteré fuera de la residencia. Hacer los cursos en nuestro horario laboral es complicado. Tendrían que dar el curso en horarios repetidos o que la gente se apunte y te den el día que corresponda.”

Auxiliar 4 es la única que dice que la empresa pone facilidades, puesto que les ofrece cursos.

Todas las trabajadoras concuerdan en que no reciben formación en relación a cambios legislativos que les afecten. Solo añaden que hace tiempo sí, que se lo comunican vía WhatsApp, que han realizado de riesgos laborales y no todos años o que directamente no les dan ningún tipo de formación.

Las propuestas de mejora son dispares, aunque han hecho incidencia en temas ya mencionados anteriormente. *Auxiliar 4* por ejemplo considera que “siempre nos viene bien formación de enfermería, primeros auxilios y cómo actuar en esos casos”. *Auxiliar 7* vuelve a repetir que sería interesante recibir formación en organización y comunicación, para reforzar la empatía: “Cursos para potenciar la empatía. Al final acabas viendo al residente como es saco de patatas

que tienes que manejar hoy y no es así. No puedes ni mirarle a la cara porque no me puedo parar a escucharle”. *Auxiliar 8* también repite en las propuestas de mejora formación sobre movilizaciones, o directamente un fisio para atender los problemas que tienen derivados del trabajo.

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

De las Auxiliares la 3, 5, 8 y 9 no han conocido ni realizado ninguno de los Certificados de Personalidad, en cambio Auxiliares 2, 4, y 6 sí los conocen, y 4 lo ha realizado junto a sus compañeras. *Auxiliar 4* explica que para ella no fue difícil acceder o encontrarlo: “nos fueron informando el sepe que había certificados de profesionalidad. Y la empresa nos ayudó en todo lo que necesitaba.”

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios de que se han producido en el sector a través de la Formación Continua

Como norma general las trabajadoras coinciden en que las empresas no les informan de los cambios que ha habido en el sector y proponen formación ya sugerida como en movilizaciones o comunicación con el paciente.

Auxiliar 8 tiene el grado medio de auxiliar de enfermería y considera que las competencias actuales que son fundamentales para desarrollar la actividad laboral es la atención al usuario. Que falta organizar las actividades que realiza cada sector y un catálogo de funciones:

“La junta en sí no tiene un catálogo de funciones, entonces muchas veces nos encontramos en tierra de nadie. Al final lo tiene que hacer el que le toca. Cuando tu empiezas a hacer algo un poco por voluntad al final se te queda para ti.”

Auxiliar 4 en cuanto a las competencias profesionales también considera la empatía y comunicación con el usuario las más importantes, junto a tratar la COVID-19.

El de los cursos de formación en los trabajadores han corroborado varias *Auxiliares 4 y 9* consideran que tienen impacto y son necesarios, aunque dependen de la persona. Solamente *Auxiliar 6* considera que no tienen impacto, puesto que ya llevaba diez años trabajando cuando se sacó el Certificado de Profesionalidad, y no le enseñaron nada nuevo. *Auxiliar 3, 4 y 9* consideran que no existen razones por las que los/las trabajadores/as no deberían realizar los cursos, que son necesarios y sobre todo en su sector.

Sobre si les informan si hay cambios legislativos coinciden *Auxiliar 1, 3, 4, 5, 6, 8 y 9* en que no les informan, solamente a quienes están

metidos en sindicatos como delegados o representantes, o específicamente en algún curso, *Auxiliar 8* explica:

“También es verdad que hace tiempo hicimos un curso de RCP, con un médico que hubo en la residencia, es cierto que lo hicimos en horario laboral. Entonces ya yo no sé si ha cambiado alguna técnica nueva, no nos han informado de eso, por ejemplo.”

Auxiliar 4 y 5 explican que sí que les han informado sobre la COVID-19, aunque esto será analizado en profundidad el objetivo 5.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.

En cuanto a las demandas de los/las trabajadores/as del Sector la gran mayoría de *Auxiliares, 1, 2, 3, 5 y 8* recalcan la falta de auxiliares, o en el caso del centro de día más animadores socioculturales o educadores sociales, que entretengan y realicen actividades con los mayores: “Hay muchos mayores que están siempre sentados en frente del televisor. Desde que se levantan a las 8 de la mañana hasta que se van a dormir el día se hace muy largo”. A parte de la falta de auxiliares otros como el 3 también se quejan del estado de la residencia y su equipamiento. La principal demanda son la falta de buenas condiciones laborales, aunque no en todos centros no pasa lo mismo. Las ratios y la carga de trabajo no suelen estar compensada

en todas las residencias de mayores, eso también se refleja en las demandas ya mencionadas de falta de compañeros:

“En personal mal. Nos querían quitar todos los contratos COVID pero haciendo las mismas funciones, entonces la atención al abuelo no se puede sostener. Son personas y un día te lleva más y otros menos. Al final esto produce roces entre compañeros.

Auxiliar 4, en cambio, explicó que la COVID les ha beneficiado ya que les redujeron la jornada. Mientras que *Auxiliar 9* dictamina que depende del centro: Regular, las condiciones laborales de la junta son buenas y depende del centro.

“Unos centros funcionan mejor que otros a nivel de personal. La calidad asistencial depende de la calidad humana de cada uno, pero también lógicamente si estás falto de personal no puedes dar un buen servicio. El centro donde estamos ahora normalmente carece de personal”.

Auxiliar 7 también especifica que el sector público tiene, por lo general, mejores condiciones que el sector privado, donde los sueldos son más bajos y la carga de trabajo más alta. Cada trabajador tiene sus propias demandas en relación a su residencia y sus carencias, pero la conclusión general reside en la carga de trabajo y la falta de compañeros. Esto también se refleja en la pregunta sobre amenazas y debilidades del sector, *Auxiliar 8* y 3 repitieron en sus respuestas:

“Como siempre estamos bajo mínimos siempre hay que llamar a gente. Todos los que vinieron a trabajar en la pandemia los han echado y no estamos suficientes”. *Auxiliar 9* especifica en que esto se debe a la privatización del sector y reducir la calidad del servicio. Otros también apuntan a la falta de residentes, debido a que durante los meses previos a la pandemia costaba que se apuntasen nuevos usuarios, *Auxiliar 4*.

Sobre la actual situación sanitaria cada Establecimiento Residencial tuvo que lidiar al principio con sus propios medios frente a la COVID-19 incluso comprando materiales por su cuenta, según *Auxiliar 2*:

“Al principio nos buscamos la vida, con donaciones, por asociaciones. Las primeras mascarillas que recibimos ya pasado un mes de pandemia no eran ni mascarillas, era un filtro, no valían. Básicamente nos hemos mantenido de donaciones y reciclando. La primera mascarilla que tuvimos FP2 la tuvimos un mes. Hemos estado peor que el sector privado, al ser público, el material no lo podías comprar si no estaba en la empresa de convenio.”

El resto tiene respuestas similares, sobre todo que o tuvieron que comprarlo por su cuenta o fue a partir de donaciones particulares. *Auxiliar 8*, por ejemplo, especifica que usaron bolsas de basura como EPIS. La falta de test afectó mucho a los/las trabajadores/as del sector ya que aumentó los contagios entre los/las compañeros/as. *Auxiliar 2*

tuvo que aislarse de su familia dos meses en otra residencia, 6, 8 y 9 también hablan del miedo que pasaron, específicamente *Auxiliar 8* habla sobre el abandono de los/las trabajadores/as en las residencias:

“Imagínate, el pánico a algo nuevo, algo que llega a la residencia y te dicen que de aquí a 20 días se nos mueren. Yo tuve que abandonar a mis padres que necesitaban ayuda (...) Al ser personal de la Junta hemos estado en tierra de nadie porque SESCOOP lo primero que hacía era atender a sus propios trabajadores y nosotros íbamos a la cola porque también dependíamos de ellos. Nos faltaba mucha plantilla, aunque nos la repusieron, en eso la Junta si se portó la verdad. Lo que pasa que era gente que no había trabajado nunca, pero tenían un tirón que chapó por ellos.”

Aunque *Auxiliar 4* especifica que en su residencia solo hubo cuatro bajas, 6, 8 y 9, recalcan que fueron muchos y en algunos casos tuvieron déficit de empleados/as o fueron por baja psicológica:

“Sí, nos quedamos con media plantilla. Durante unos 20 días estuvimos así. Además, nos faltó dirección, organización, teníamos que improvisar todos los días y levantarse con esa constante todos los días, eso influyó mucho.” *Auxiliar 8*

“Sí y también ha habido bajas psicológicas. De hecho, yo estuve de baja por ansiedad. También estuve de baja por síntomas de covid. Quizás más del 50 % del personal estuvo de

baja. También en nuestro trabajo las bajas son muy comunes por la carga de trabajo. Las lesiones de espalda o de hombro son muy comunes. Hay muchas bajas en nuestro centro. En otras residencias no hay tantas porque el trabajo no es tan forzado porque hay más personal. Cuando vas con prisas no piensas mucho.” *Auxiliar 9*

Esto también se refleja en que son varias las trabajadoras, 2, 3, 4, 6 y 8 que afirman un aumento de la ansiedad a raíz de la pandemia, y que en algunos casos todavía les dura. También hablan del desgaste físico y sobre todo mental, *Auxiliar 8* reconoce que fue al psiquiatra durante sus vacaciones, que le diagnosticó ansiedad y estrés por lo que tuvo que realizar terapia. *Auxiliar 2* reconoció que aunque ella no tuvo compañeras que: “Yo no, pero hay compañeros que siguen de baja por depresión”. Todas las entrevistadas, menos *Auxiliar 3*, admiten que sus relaciones personales y familiares se han visto afectadas a causa del trabajo.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

El protocolo COVID ha sido distinto en cada Establecimiento Residencial y sobre todo al principio de la pandemia Auxiliar 2 lo explica cómo afectó a su puesto y rutina:

“Antes los residentes bajaban a comer al comedor. Con el protocolo covid se dejaba comer a cada uno en sus habitaciones. Y no da tiempo a darles de comer. Con 10 acúmulos (empleados temporales) que han quitado, la carga de trabajo va siendo más. Si los abuelos bajan a desayunar tarde, los profesionales tampoco pueden hacer su tarea, limpieza... Ese es el protocolo covid, que a día de hoy muchos siguen comiendo en sus habitaciones. Tenemos la residencia llena y nos están mandando psiquiátricos, paliativos... que no tenemos ni idea.”

La opinión sobre las competencias en relación a la COVID-19 varían en las trabajadoras, *Auxiliar 4, 6, 8 y 9* consideran que con la información disponible y la resolución de cada individuo es suficiente, aunque al principio se hayan sentido un poco abandonados. *Auxiliar 3*, en cambio, afirma que nadie les ha explicado nada y han tenido que aprenderlo todo por su cuenta.

En cuanto a cómo reaccionaron en relación a la pandemia, *4 y 6* consideran que se hizo bien. En cambio *3* considera que al principio sobre todo mal y *2* que faltó personal y organización:

“Hay gente recién salida que ha estado sin haber trabajado nunca. Ha respondido demasiado para lo que tuvimos. De 34 auxiliares nos quedamos 11 en plantilla y no había dios que encontrara gente. La gente llegaba, veía lo que había y se daba la vuelta.”

En general las trabajadoras consideran que las circunstancias actuales son buenas, ya que el verdadero reto fue superar la primera ola, sin preparación y recursos, cada residencia intentó adecuar sus competencias como mejor supo para enfrentarse a la pandemia.

Las demandas y quejas con respecto al COVID siguen achacándose a la falta de personal y recursos, que ya existía previamente antes de la pandemia, más allá del desgaste físico y mental generado por el estrés de la pandemia. Incluso una entrevistada considera que el haber obligado a contratar más personal para enfrentar el virus supuso un alivio a la situación anterior.

6.8 PERFIL 8. TRABAJADORES DEL SECTOR LIMPIEZA Y COCINA

En esta categoría se engloban las entrevistas a las trabajadoras del sector de limpieza en residencias de mayores. La primera entrevistada es una trabajadora de limpieza y cocina de una residencia privada y concertada, a partir de ahora denominada *Trabajadora 1*). La segunda entrevistada es una trabajadora de limpieza de una residencia privada, a partir de ahora denominada *Trabajadora 2*). La tercera entrevistada es una trabajadora de una residencia pública con gestión privada, es pinche de cocina, a partir de ahora denominada *Trabajadora 3*). Aunque esta última sea pública los trabajadores de limpieza, gestión auxiliares y cocina es por gestión privada. Las dos limpiadoras llevan aproximadamente entre tres y cuatro años, la pinche de cocina lleva diecisiete años en el sector.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

En cuanto a la formación de los trabajadores del sector las opiniones, aunque en algunos puntos difieren, suelen tener respuestas similares. Las tres trabajadoras han hecho cursos para realizar su formación, la *Trabajadora 1* especificaba que eran cursos de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, varias de las entrevistadas consideran que debería haber más cursos y específicos a sus puestos como dice la *Trabajadora 3*:

“Yo creo que la formación es muy importante, pero en cada sector de lo suyo. Porque en las empresas se ha ido dando formación, pero a nivel global. Hay mucha diferencia entre auxiliares y cocina, cocina y lavandería... Yo pienso que es importante pero cada sector la suya”

En algunos puntos discrepan la *Trabajadora 1* considera que los cursos deberían ser más completos y que el curso de auxiliar está por debajo de las expectativas, mientras que la *Trabajadora 2* realizó el curso de sociosanitario y considera que ha sido muy completo. En cuanto las dificultades que tiene la empresa la *Trabajadora 2* considera que es sobre todo el tiempo, que es el trabajador quien debe buscarse los cursos por su cuenta, la *Trabajadora 3* considera que el COVID es el mayor problema porque no pueden hacerse presenciales, la gente no quiere acudir. También está el problema de que las empresas no quieren prescindir de la plantilla, que en muchos casos es mínima para hacer cursos. Fuera de la jornada laboral es complicado que la gente quiera gastar su tiempo libre en formación. La *Trabajadora 3* da la solución de:

“Fuera de la jornada laboral si la gente hace un curso de cuatro horas no quieren hacerlo en su tiempo libre. Ahí vienen los problemas entre empresa y empleados. Tú no puedes dejar la plantilla cuando son mínimas y ahora mismo son todas así, si hay cinco auxiliares ¿cuántas se van a un curso? Yo creo que debería hacerse un día a parte o que sean horas que se puedan

acumular en un día y luego te lo de la empresa, o puedas acumularlo en vacaciones. Algo para que atraiga a la gente a realizar los cursos.”

A parte de la formación más específica la *Trabajadora 3* considera quienes más necesitan formación son auxiliares y después cocina, porque en su sector nunca le han dado formación y es algo que va cambiando con el tiempo: “Actualmente los abuelos van sacando más alegrías cuando antiguamente no había, tendría que haber un dietista”. La *Trabajadora 3* considera que aunque hagan cursos son demasiado globales, de riesgos laborales, y no ofrecen ni enfocados a residencias:

“Al no ir enfocados cada uno a su sector tampoco te resuelven muchas dudas o problemas. Lo primero es hacer cursos enfocados cada uno en su sector y puesto de trabajo, independientemente para el personal y mejorar sus funciones.”

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

En cuanto a los Certificados de Profesionalidad mientras que las *Trabajadoras 1 y 2* sí que los conocían, la *Trabajadora 3* no había oído hablar de ellos. La *Trabajadora 2* había hecho el certificado de sociosanitario, consideraba que el acceso había sido claro y sencillo. La *Trabajadora 2* considera más útil acreditar la vida laboral de un trabajador:

“Lo que realmente me parece útil y demostrable es la vida laboral de una persona. Que más certificado laboral que una persona que lleva trabajando cinco años en el mismo puesto de trabajo”

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios de que se han producido en el sector a través de la Formación Continua

En cuanto a los cambios que se han producido en el sector a través de la Formación Continua la *Trabajadora 2* considera que los cursos tienen impacto en los trabajadores y que cuanto más información dispongan es mejor para ellos. Los trabajadores deben actualizar su información y seguir formándose y en eso coinciden las trabajadoras:

“Me parece muy bien que la gente esté formada porque las cosas van cambiando. Tú puedes hacer un curso hoy y dentro de tres años haber modificado todo. Hay ciertos conceptos de limpieza que serían importante ir reciclándose” *Trabajadora 1*

“No, cada puesto del sector tiene que tener formación desde lo más mínimo a lo más alto” *Trabajadora 2*

Las *Trabajadoras 2 y 3* coinciden en que la empresa no informa cuando se produce algún cambio legislativo, la *Trabajadora 3* especifica que son quienes están en el sindicato los que informan a los demás trabajadores, no la empresa. La *Trabajadora 1* en cambio admite que sí que se informa de cambios de procedimiento, que hay reuniones.

En este objetivo las trabajadoras vuelven a incidir en la importancia de la formación y actualizar conocimientos en el sector de limpieza y cocina cada cierto tiempo.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.

En este objetivo se conocen las demandas del sector y las condiciones del sector. La *Trabajadora 3* considera que las condiciones laborales no son buenas debido a la pandemia:

“Fallecieron muchos abuelos, de noventa y siete fallecieron más de cincuenta. La mitad del personal se puso malo. No sustituyeron a nadie porque la empresa el contrato que había firmado con la junta no es el mismo que había anteriormente.

Dan vacaciones, pero sin sustituir al personal y en todos los sectores falta alguien, Quieren que se saque más trabajo pero hay menos gente. Por ejemplo, la limpieza es más trabajo porque se tiene que desinfectar todo mejor. Los abuelos están aislados en las habitaciones y tienes que hacerlo tipo hospitales, con bandejas para que no salgan. La situación ha ido de mal en peor. La verdad es que la situación es malísima porque la plantilla es la mitad y con COVID.”

La principal amenaza del sector coincide las *Trabajadoras 1 y 3* en que son los ancianos, o que desaparezcan, aunque no lo considera probable, o que ellos sufran el desgaste físico y mental de los trabajadores del sector.

Sobre la actual situación sanitaria las *Trabajadoras* coinciden y tienen opiniones diferentes sobre cómo se gestionó el COVID. En las empresas de *Trabajadoras 2 y 3* aunque pudo haber escasez al principio la empresa les suplió de todo el material, aunque durante el primer mes tuvieron que pedir ayuda y donaciones. La *Trabajadora 2* no le hicieron test por lo que tenía COVID y no lo sabía. Sin embargo, en la *Trabajadora 3* afirma que les hacían test todas las semanas. La escasez y bajas entre los trabajadores coinciden, evidentemente este sector tuvo muchas bajas incluso entre trabajadoras de limpieza y cocina. También coinciden en el desgaste físico y psicológico que la *Trabajadora 3* describe de esta forma:

“La gente está muy afectada porque tiene miedo. Desgaste psicológico porque lo que hemos vivido no se va a olvidar en mucho tiempo. La gente lo ha pasado mal porque de un día para otro tienes que cambiar el modo de trabajo, tener a los abuelos cerrados y cambiar la forma de servir, cuando entró el COVID empezaron a morir uno tras otro. El miedo que tenemos no sola mente afecta al trabajo, afecta a la familia, amigos y todos. Trabajas en un sitio que vuelves a tu casa y te da miedo juntarte con cualquiera.”

La *Trabajadora 2* afirma que le han afectado a sus relaciones sociales y familiares por el miedo a la infección.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

Pese al desgaste físico o psicológico que han podido demostrar las trabajadoras en el objetivo anterior tanto la *Trabajadora 1* como la *3* consideran que los/las trabajadores/as del sector tienen todas las competencias necesarias en relación al COVID. Sin embargo, la *Trabajadora 2* considera que no, sin embargo no culpa a la formación:

“No porque la gente no estuviera formada, era una cosa que no sabíamos cómo tratarlo. Al principio la gente estaba perdida porque la gente no sabía el alcance que podía tener

esto. En el centro que yo he estado, ya todo estaba restringido antes de que se hiciera general. Y llevábamos ya un mes con el EPI puesto, fueron por delante.”

Sobre si el sector está preparado para afrontar la realidad post pandemia la *Trabajadora 3* asume que:

“El problema es que la empresa cobra por abuelo y anteriormente cobraba por plazas de la residencia. Están entrando muy poco a poco abuelos, a fecha de la semana pasada tenemos 70 abuelos, entran muy poco a poco. Los que entran tienen que llevar una PCR negativa, entonces se alarga muchísimo.”

El COVID ha afectado al rendimiento de las residencias por lo que las competencias de los trabajadores se han tenido que adaptar. Actualmente se consideran formados para afrontar la pandemia, aunque como señala la *Trabajadora 3* está afectando a la entrada de nuevos residentes.

Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.

En cuanto a cómo conocen y acceden a los Cursos de Formación la *Trabajadora 2* considera que es clara y sencilla, ella lo hizo a través de la web del ayuntamiento. Es la única trabajadora que posee el Certificado de Profesionalidad de sociosanitario.

6.9 PERFIL 9: TRABAJADORES SOCIALES

En esta categoría se engloban los trabajadores y educadores sociales que han trabajado o tenido relación con los Establecimientos Residenciales. El primer entrevistado ha estudiado educación social e hizo sus prácticas en una residencia de mayores, a partir de ahora *Educador 1*. El entrevistado recalca que:

“Por desgracia en las residencias no hay la figura de educador social, como si la puede haber en un centro de día, entonces dentro de la residencia mis funciones fueron sobre todo de apoyo a otros perfiles sociales como trabajadores sociales o terapeutas ocupacionales porque realizan funciones de educadores sociales.”

La segunda entrevistada estudió Educación y Trabajo Social, como trabajadora y educadora social da su perspectiva de las carreras universitarias enfocadas al ámbito de las residencias de mayores, a partir de ahora *Trabajadora 2*. Son entrevistas escuetas debido a que sus respectivos estudios están también enfocados a otros aspectos

sociales, pero su visión se ha considerado importante para considerar las posibles carencias formativas en las residencias.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

La *Trabajadora 2* considera que la formación y cursos son importantes para el desarrollo de los trabajadores, pero “siempre que lleven unidos unas prácticas”. También considera que es valioso porque la “formación te enseña los recursos que vas a tener y con la gente que vas a trabajar”. Desde su experiencia ha visto que no se hacen cursos de formación en residencias, que si necesitan cursos para renovar contrato o actualizar su formación deben buscarlos y realizarlos por su cuenta. Como educadora y trabajadora social considera que hay muchas carencias formativas en el sector, que a menudo confunde esos dos conceptos.

El *Educador 1*, en cambio, considera que realmente no hay carencias de las competencias profesionales, sino más bien carencias de personal y figuras de educación o trabajo social en los Establecimientos Residenciales. Las propuestas de mejora se centrarían sobre todo en “aquellas áreas en las que podría haber un educador, que se haga fuerza para que entren”.

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales.

Para asesorar e informar de los Certificados de Profesionalidad la *Trabajadora 2*, especifico que “los conocía y son suficientes, pero necesitan especializarse un poco más.” Sin embargo, considera que el acceso es complicado ya que “para poder enterarte cómo va, tienes que hacer por lo menos seis o siete llamadas”, por lo que habría que “darles más visibilidad”. Aunque suficientes y conocidos los certificados para los trabajadores sociales no son suficientemente completos y sobre todo darles una visibilidad y publicidad adecuada.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadoras/es del Sector ante la nueva realidad sanitaria

La *Trabajadora 2* considera que debería haber educadores y trabajadores sociales en las residencias:

“Debería haberlos, trabajadores sociales creo que por ley debería haber uno, porque es el que mueve todas las ayudas, subvenciones para el centro como para los propios mayores. ¿Educadores sociales? Creo que debería haberlo, pero no lo hay porque se piensa que no es necesario o nos sustituyen por monitores”

Los educadores sociales podrían aportar ayuda psicológica debido a su capacidad de análisis y trabajos con grupos dependientes. Es un sector poco valorado y buscado en los Establecimientos Residenciales, pero con mucho que ofrecer, según el *Educador 1*:

“Como tal, la figura del educador social no está contemplada dentro de una residencia y sobre todo a nivel psicológico sería correcto la introducción del educador social por la capacidad de análisis que puede aportar”

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

La pandemia ha afectado seriamente a las residencias y la figura de los educadores y trabajadores sociales podría ser un elemento clave para solventar el desgaste psicológico. Según el *Educador 1* esta figura podría abordar la inteligencia emocional y ayudar con la soledad a nuestros mayores, que con el COVID ha empeorado. La *Trabajadora 2* considera que “no tenemos ni los recursos necesarios ni las herramientas. Por formación sí, pero no tenemos recursos porque ni somos profesionales suficientes ni nos dan las ayudas necesarias”. La figura del trabajador social podría motivar a los residentes, potenciar su creatividad, motivar el sistema motor y psicológico.

Las relaciones se han visto afectadas a raíz del COVID, sobre todo en los Establecimientos Residenciales. Esto quiere decir que hacen falta estas figuras, o formación en estos temas sociales, psicológicos y emocionales, para dar un apoyo a nuestros mayores y dependientes, para asegurarnos que cuentan con la ayuda, tanto física como mental, necesaria.

6.10 PERFIL 10. FOCUS GROUP FORMADORES

En este perfil se analiza el Focus Group realizado a formadores, se realizó vía online y contaba con cuatro formadores del mismo centro formativo público. Aunque ninguno tiene experiencia trabajando en Establecimientos Residenciales sí que varios de ellos cuentan con Denominados en el análisis como *Formador 1*, con trece años de experiencia; *Formador 2*, con seis años; *Formador 3*, con cuatro años y *Formador 4*, con tres meses. Ninguno tiene experiencia trabajando en Establecimientos Residenciales.

Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.

Los *Formadores 1, 2 y 3* aseguran que no han diseñado ningún contenido del curso, ya que les vienen impuestos por Educación, aunque *Formador 1 y 2* aseguran que dentro de la educación no formal sí, ya que antes de trabajar en la escuela pública realizaron

cursos como monitora y diseñaron distintos cursos. También recalcan la importancia de seguir ampliando sus conocimientos, tanto del temario en si como las nuevas tecnologías o la nueva legislación: “Tanto en el ámbito de las nuevas tecnologías tan importantes ahora, como en el ámbito de la propia materia nosotros, como en legislación ahora van a modificar la ley de dependencia otra vez hay que estar actualizándose todo el día.” *Formador 1* también apunta que cada año deben cambiar y adaptar el temario a las nuevas necesidades, leyes legislativas que han cambiado durante el curso anterior.

Los *Formadores* están de acuerdo en que el curso está enfocado a la empleabilidad, *Formador 2* explica que sus asignaturas de primeros auxilios y asistencia sanitaria son muy útiles para las prácticas que realizan después en residencias, y su posterior trabajo en ellas. En cuanto a las claves para cómo enfocar la formación hacia empleo cada *Formador* expresa una opinión diferente. *1* opina que debe haber un nuevo diseño de los ciclos formativos, que se vayan actualizando, la regulación que regula su ciclo es del 2012, y las residencias están cambiando continuamente e incluyen por ejemplo cuidados paliativos, atención psiquiátrica deberían incluir esos contenidos. También remarca que deberían ampliar el temario: “Hay muchos contenidos y poco tiempo, siempre vamos justas de tiempo, si quieres ampliar algo tienes que quitar algo, los currículos se deberían ampliar más”. *2* en cambio matiza - que en cada empleo van a ocurrir cosas y situaciones que no van a haber visto en el temario porque es imposible abarcarlo todo. *3* explica que en Organización una de sus

asignaturas, hay módulos paliativos saber identificar cuando una persona está agónica qué tipo es, es más hacen una práctica sobre cómo amortajar un cadáver. 4 considera, al igual que 2, que “es como cualquier otra carrera o estudio, que te pueden enseñar una cosa, pero cada uno tiene su forma de hacerlo”, por lo que los alumnos deberán aprenderla por su cuenta realmente.

En cuanto al perfil de los alumnos, Formador 1 y todos respaldan, que es un su gran mayoría son mujeres, sin embargo, intentan paliar eso. También explica que hay gente más mayor que ha trabajado anteriormente y necesita el título para continuar. Personas desempleadas que buscan una salida laboral, o simplemente gente que le apetece conocer un nuevo oficio. Especifica que desde su centro intentan paliar estereotipos y dar publicidad para hacer atractivo estos estudios:

“Tenemos alumnas porque seguimos relacionando los cuidados con las mujeres y el 95% son siempre mujeres, solo uno o dos alumnos. Estamos luchando por disminuir los estereotipos de género. También suele ser gente joven desde los 16/17 años hasta los 20. También tenemos un perfil de personas mayores que puede ser hasta 51 años. Gente que ha trabajado en residencias o en otros centros sociosanitarios y necesita este título para trabajar, gente que lleva tiempo desempleada y ha visto un sector interesante en el que encontrar empleo. O gente que le apetece estudiar lo que les

gusta simplemente. Nosotros hacemos campaña de difusión e informamos intentando eliminar los estereotipos y luchar por igualdad, pero es que estas ideas están fosilizadas.”

La afluencia de alumnos depende del año, y el problema de este curso es que se encuentra en un pueblo pequeño y el transporte es escaso, por lo que obligan a los alumnos a ir por sus propios medios. Realmente no es que la gente no quiera hacerlo. *Formador 2* aclara: “Hay transporte a Madrid, pero Toledo está abandonado y los pueblos de alrededor y cerca tienen que venir en sus propios vehículos, sino es imposible.”

Lo que los alumnos buscan, al igual que los demás formadores entrevistados del proyecto, es encontrar trabajo lo más rápido posible. *Formador 1* también especifica que “los más jóvenes suelen querer ir al grado superior y lo utilizan como puente para estudiar un grado superior de Educación Social o Integración Social.” Lo más demandado por los alumnos suele variar, *Formador 3* comenta que al principio no, pero en las prácticas sí que encuentran carencias:

“En las prácticas reclaman que se debería haber practicado más cosas. Una alumna me dijo que el deberíamos haber estudiado un poco los sistemas de agarre y sujeción. El problema es que estas prácticas están predefinidas y lo manda educación, no las podemos escoger nosotros.”

Las asignaturas que consideran más complicadas son diversas según cada uno. *Formador 4* considera los alumnos tiene problemas en Organización, Atención Psicosocial en primero y Atención Sanitaria en segundo. *2* considera que Apoyo a la Comunicación sobre todo por su dificultad. *1* en cambio considera que es la Biología por la dificultad que tiene o depende si les gusta la psicología puede ser complicada, Atención a las personas en situación de dependencia. *4* considera que Organización, que contiene los protocolos de las residencias es el más denso. La conclusión es que suele costar más la teoría ya que prefieren la práctica. Formador *1* considera que habría que añadir más conocimientos, porque algunos módulos son solo cuatro horas semanales y a penas da tiempo a explicar todo el contenido de Dependencia y Autodeterminación. En cambio, *Formador 4*, aunque concuerda en que metería más cosas considera que en Atención Sanitaria hay demasiada materia y demasiado específica, haría más práctica. *3* considera que igual pasa con Biología que se podría dar ligeramente y añadir más práctica.

Las carencias según los Formadores se centran en los recursos disponibles, tanto económicos como inmateriales, tiempo. *1* considera que el módulo tiene teleasistencia y necesitan practicar con el software el cual no tienen la licencia; *2* añade que contenido hay mucho y es en poco tiempo:

“Hay muchos contenidos y muy poco tiempo. Empezamos muy tarde y con esto de eliminar la evaluación de septiembre

el curso se ha acotado. El contenido es el mismo, pero con un mes de clase menos. El tiempo, mucha formación y escasez de recursos.”

Formador *1* considera que el curso tiene futuro, ya que es un sector que cada vez está más profesionalizado:

“Yo creo que más. Antes no existía ningún medio o recurso para atender a personas mayores y ahora cada vez hay más recursos. Tenemos muchas personas mayores, la vida ha cambiado mucho. Cada vez más se necesita este perfil, se está profesionalizando. Hay que tener formación sanitaria y psicosocial. Cuanto estoy atendiendo a una persona no solo la estoy aseando, también la atiendo psicosocialmente. Hace unos años se empezó a exigir en residencias. Hay que profesionalizar la profesión.”

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales

El perfil de las empresas que concierta las prácticas con el certificado de profesionalidad son sobre todo residencias con personas mayores y personas con dependencia, aunque también usan centros de días, personas con Alzheimer, etc. Usan tanto públicas como privadas aunque depende del curso de perfil de los alumnos y de lo que prefieran.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.

Con respecto a la COVID-19 los formadores opinan que ha resaltado la importancia de la profesionalización del sector y la relevancia en diferentes técnicas como hacer más hincapié en la higiene, los EPIS o las mascarillas. *Formador 3* recalca que:

“los equipos de las residencias eran muy deficientes, incluso se los tenían que llevar de casa. Yo he hecho mucho hincapié a los alumnos para que se protejan mucho. Siempre les obligaba a lavar las manos, poner guantes, bata y ahora más. En la residencia con respecto a los hospitales era muy deficiente.”

Formador 4 opina que antes de la pandemia no se tenían en cuenta la atención a domicilio y ahora, en cambio, sí. Algunos formadores han añadido a sus clases la temática del COVID adaptando los contenidos.

Formador 1 ha metido situaciones y rol play para enseñar destrezas sociales, dinámicas para trabajar y desarrollar habilidades sociales. 2 les dio prácticas de apoyo domiciliario sobre cómo cocinar con guantes y más medidas de protección. *Formador 4* concluye que: “Por ley no hay nada. Lo hemos incluido a nivel personal porque ha influido tanto a nivel personal que lo hemos adaptado a los contenidos.” Los formadores han añadido a nivel particular porque no pueden modificar la programación que les ordenan desde Educación.

6.11 PERFIL 11: RESPONSABLE FORMACIÓN CEOE

En las páginas que siguen, se presenta el análisis de la entrevista realizada al responsable de Formación de la organización CEOE de Cuenca (Responsable de Formación en adelante).

Tal y como se ha explicado de manera exhaustiva en el apartado relativo a la Metodología, y a modo de recordatorio, la CEOE es la Confederación de Empresarios de Cuenca. Es una organización empresarial constituida en 1980, sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es el de representar y defender los intereses de las asociaciones y empresas que se integran en dicha organización. Asimismo, tal y como lo explican en su página web, también defienden la iniciativa privada y el desarrollo socio-económico de la provincia. A nivel de estrategia metodológica, se ha decidido analizar esta entrevista de manera independiente al resto, sin tipologizarla bajo la lógica de perfiles, por el interés particular de ésta.

Según el responsable de formación, la CEOE es un pilar fundamental de la formación profesional de la región, ya que ellos desde la organización dan un servicio prioritario en este ámbito. Entre sus acciones está la de dar a conocer los cursos a través de las diferentes asociaciones de empresarios y mediante correos informativos a los socios que pertenecen a la confederación. De igual modo, realizan campañas publicitarias tanto en prensa digital como escrita además de las diferentes redes sociales de la organización.

Desde su punto de vista, los Certificados de Profesionalidad son muy útiles para aquellos trabajadores que una vez han abandonado el sistema formal de educación, puedan seguir formándose sin recurrir a este último. No obstante, considera que, con el nuevo modelo, se produce una involución, ya que *“al final esa posibilidad o libertad que teníamos nosotros para hacer formaciones adaptadas a las demandas que nos planteaban las empresas o los sectores, respecto a contenidos y duración, ya no la tenemos. Ahora nos tenemos que regir al catálogo de especialidades del SEPE, que en muchísimos casos son formaciones que están muy obsoletas, que son con duraciones muy extensa para trabajadores ocupados”*. Para el responsable de formación el sistema de formación profesional más idóneo es que permite que las empresas diseñen los cursos formativos en función a las demandas que la propia empresa detecte, y posteriormente presentarlo a la administración. El conocimiento del territorio concreto que tienen las empresas que allí operan, permite ajustar de manera más precisa

esos cursos. En ese sentido, dice, los catálogos que ofrece el SEPE no siempre es el más idóneo, tanto por la falta de “arraigo” territorial como por (en algunos casos) el exceso de horas de formación.

Relacionado con esto último, de la entrevista también se extrae que actualmente las empresas de la región mantienen un interés en la formación de sus trabajadores, pero priorizando las cuestiones “útiles” y específicas. Reclama que las formaciones deberían ser de corta duración, tanto por beneficio de las empresas como por reclamación de los propios trabajadores. De igual modo, y en relación al tipo de formación, subraya que los cursos presenciales tienen un valor añadido, aunque entiende que la nueva formación online permite una mayor flexibilización, sobre todo para ahorrar desplazamientos, que en muchos casos es un impedimento para que los trabajadores realicen cursos formativos. Además, destaca que esta modalidad facilita la búsqueda de alumnos. En cualquier caso, subraya que la formación online requiere de un compromiso por parte del trabajador que en algunos casos no se da.

Respecto a si se dan cursos enfocados concretamente a las residencias, el responsable de formación afirma que no, ya que no hay ninguna asociación específica de residencias, aunque si de la rama sociosanitaria en general. *“En este sector demandan lo que la normativa les pide, pero no mucho más”*.

6.12 PERFIL 12: RESPONSABLE FUNDAE

A continuación, se expone el análisis de la entrevista a la responsable de FUNDAE en Castilla-La Mancha. Esta es una organización que, en colaboración con el Servicio Público de Empleo, tiene entre sus objetivos el de contribuir a que empresas y trabajadores mejoren las competencias profesionales a la vez que estas les permitan afrontar los cambios que puedan surgir en el mercado laboral y en los sectores productivos mediante una formación profesional de calidad.

Según se extrae de la entrevista, es fundamental que los trabajadores y las empresas estén bien informados sobre los cursos existentes, que conozcan cuáles son sus derechos y obligaciones además de los requisitos de participación, ya que, de ser así, redundaría en una mayor calidad de la formación. Con este objetivo es con el que trabaja Fundae, una organización, que, según su responsable en la región, tiene un modelo de trabajo en el que participan y colaboran las organizaciones empresariales y sindicales, así como la administración del Estado y las autonomías. Todas ellas juegan un papel fundamental en la formación de los trabajadores.

Se destaca como en el año 2020, aun siendo un año excepcional por las consecuencias de la pandemia del COVID-19, en la región se ha dispuesto de un crédito para la formación bonificada de aproximadamente 11.786.000€, con un total de 125.000 formados, de los cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres. En la parte

negativa cabe subrayar que de las microempresas (de 9 a 10 trabajadores), tan solo el 10% de las que cumplen los requisitos para beneficiarse de la formación lo han hecho. En cambio, las medianas empresas, es decir, de 50 a 249 trabajadores, han participado en la formación bonificada el 75%. En estos datos, dice, está latente la paradoja de que en el último año ha descendido el número de empresas que están en el mercado y que pueden formar a sus trabajadores, pero en cambio, ha crecido el número de trabajadores participantes en formación, así como la durabilidad de los cursos de formación. Se ha pasado de 16 horas de media en el año 2018 a 22,9 horas en el 2020. Según explica la responsable de Fundae, en Castilla-La Mancha un 34% de las empresas se han formado en seguridad y prevención, un 13% en administración y auditoría, un 13% en finanzas y seguros, un 9% en atención social.

En relación a la modalidad de formación predominante, en estos últimos años se ha producido un incremento de la formación online y de la modalidad mixta, siendo esta última la más demandada. En sentido contrario, la formación presencial, dadas las dificultades de desplazamiento de muchos trabajadores, se coloca en tercera posición. Este proceso se ha visto acelerado a causa de la pandemia de COVID-19: *“la transformación digital que todos sabíamos que estamos en ella lo que ha hecho el COVID ha sido acelerarla, y darnos cuenta que ahora más que nunca hay que estar preparados para este cambio a nivel de empleo y formación y hay que crear nuevas*

necesidades de formación en este tipo de plataformas [...] Corresponde al sistema de formación profesional por el empleo poner el conocimiento de todo esto al servicio de las necesidades de las empresas y los trabajadores. de todos los sectores de actividad.”

Con el objetivo de incentivar la formación y aumentar su demanda por parte de las empresas y trabajadores, explica, es importante que exista un traslado de las necesidades concretas de cada sector y que se intenten profesionalizar. En algunos sectores la formación se basa en cursos muy básicos que en el futuro no serán capaces de cubrir las nuevas necesidades ni las nuevas formas de trabajar. Son estas nuevas formas de trabajo las que determinarán la formación que hay que aplicar. Para que este ciclo se complete con éxito, es fundamental que las empresas se impliquen detectando sus propias necesidades, así como trasladar estas a las diferentes asociaciones y comisiones sectoriales. En este sentido, nadie como las propias empresas para saber qué necesidades de formación tienen sus empleados. En definitiva, se trata de que exista un intercambio de ideas entre los actores implicados, un diálogo, que se consiga determinar que aptitudes son las necesarias, que las empresas se reinventen y se adapten así a las nuevas circunstancias que puedan surgir.

Relativo a la lucha contra la Brecha digital, desde Fundae se están realizando numerosas acciones. Cabe destacar que en España la Brecha digital varía según la edad, el género, los estudios o si están empleados o no. En este sentido, únicamente el 38% de las mujeres

tiene habilidades avanzadas (capacidades digitales en comunicación, información, resolución de problemas y competencias informáticas) por un 43% de los hombres. También destaca que Castilla-La Mancha, en estas aptitudes, está por debajo de la media nacional. Con el objetivo de combatir dicha problemática, en abril del 2021 Fundae, junto al servicio público de empleo, aprobó la convocatoria para la adquisición y mejoras de competencias en las TIC dirigido especialmente a personas ocupadas. La representante regional de Fundae incide en el hecho de que actualmente se están realizando 326 programas de formación dirigidos a más de 175.000 personas con un presupuesto total de 50.000.000€. Asimismo, Fundae cuenta en su página web con el espacio “digitalízate”, donde se ofrecen cursos gratuitos sobre competencias digitales. En estos cursos, tanto para trabajadores como para desempleados, colaboran empresas tan prestigiosas como Google, Microsoft, Fundación Telefónica, IBM, Bankia, Banco Sabadell, etc. De igual modo, Fundae ha firmado un convenio de colaboración entre Google y el SEPE en el que se tiene como objeto sacar 3000 Becas Google para realizar el Certificado de soporte de tecnologías de la información, el que se da prioridad a las personas afectadas por el ERTE o en situación de desempleo, además de que respetar la paridad de género. Un claro ejemplo de la implicación que tiene Fundae en pro de erradicar la brecha digital.

Volviendo a la formación bonificada, la responsable afirma que existe una tasa de empresas formadoras por parte de FUNDAE de un 51,4%,

50 empresas se han formado en este sector en 2020 respecto a las que se podrían haber formado. Una de cada dos empresas ha realizado formación.

“Para establecimientos residenciales de personas mayores (CNAE 87.31) en 2020 tenemos 105 empresas de este sector de estas características que tienen su cuenta principal o la mayoría de los trabajadores o la cuenta principal en CLM, y las que realmente las que han formado han sido 54, por lo tanto, la tasa de cobertura es 51 %, por eso el resumen es uno de cada dos empresas. Ahora ya si vamos al dato de participantes sería 2242 participantes en este sector de residencias y que la distribución por sexo ha sido 93% de esas participantes mujeres frente a 7% Hombres. Esto, claro, es solo formación bonificada”



7. RESUMEN DEL SECTOR:

Después de la fase analítica del sector y el análisis cuantitativo y cualitativo de los empleados hemos resumido las ideas más esenciales en cuatro:

DESPOBLACIÓN

La despoblación en Castilla-La Mancha se ha incrementado durante más de medio siglo en espacios como áreas rurales con la consecuente quiebra de la estructura demográfica, la pérdida de servicios y la falta de oportunidades. Esto pone en riesgo la igualdad en el territorio y exige unas políticas que aseguren el desarrollo socioeconómico, la cohesión social y la garantía de calidad de vida de sus habitantes.

FEMINIZACIÓN DEL SECTOR

Uno de los primeros puntos clave con el que hemos topado durante la realización de este estudio es la feminización del sector. Como hemos comentado anteriormente, el papel de la mujer está tradicionalmente condicionado a ser la encargada del cuidado y atención de terceras personas, gente desvalida o también a tareas administrativas. Otro punto a tocar es que el grueso del personal en residencias de mayores lo componen sanitarios de atención directa, y

dentro de este grupo, los profesionales más numerosos, con diferencia son los auxiliares de enfermería en las residencias públicas y los gerocultores en la privada, que son los principales encargados de la interacción con los mayores. Es por eso que en un sector que se basa en su gran mayoría a la asistencia y cuidado de personas mayores, no es de extrañar que sean las mujeres las encargadas de estas funciones.

Respecto a los puestos de mayor responsabilidad como son los de dirección, se ha visto que son ocupados mayoritariamente por hombres, a pesar de que los varones solo representan un 10% del total de la plantilla en residencias.

Es de esperar que con los cambios sociales que estamos viviendo se disuelvan estos estereotipos de género.

CUALIFICACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ATENCIÓN SANITARIA: EL NUEVO ESCENARIO

El pasado 11 de diciembre se publicó el Acuerdo del Consejo Territorial de *Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*, que modificaba parcialmente el *Acuerdo de 27 de noviembre de 2008*, sobre criterios comunes de acreditación

para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

En relación a la cualificación de los profesionales de atención más directa, el acuerdo establece los distintos tipos de títulos o certificados que el profesional debe tener. En caso de no disponer dicha cualificación, si el profesional tiene experiencia puede optar a un proceso de habilitación, un mínimo de 2000 horas o un mínimo de tres años de experiencia demostrable (proceso ACREDITA).

Participar de manera activa en una formación de capacitación o un proceso de evaluación para demostrar las competencias profesionales posibilita a los participantes a revisar, evaluar, valorar, tomar consciencia, mejorar e implementar habilidades, técnicas, aptitudes y un saber hacer y estar. La formación y la valoración ayudan a reflexionar; posibilitan a pensar, enjuiciar y razonar sobre la propia acción. En el profesional de atención más directa este ejercicio está poco presente en su día a día profesional y dotar a los profesionales actuales o futuros de estrategias para la reflexión contribuye a una mejora de la atención, de la calidad subjetiva del servicio y en una mayor implementación del modelo de atención centrada en la persona.

Problemas y soluciones al sector

El sector
presenta
4
grandes
problemas

Mala imagen Profesionalizar el sector

Falta Formación Crear cursos específicos

Carga de Trabajo Mejorar condiciones para los trabajadores

Brecha digital Formación en los aparatos electrónicos



8. PROBLEMÁTICAS DEL SECTOR

MALA IMAGEN

La crisis del COVID-19 puso al descubierto la inestabilidad que sufrían algunas residencias de mayores. La pandemia, por desgracia, ha traído como consecuencia la muerte de muchísimos mayores que vivían en establecimientos residenciales. En algunas residencias hasta el 50% de los usuarios.

Además, las numerosas bajas por enfermedad, estrés o depresión de la plantilla han añadido una sobrecarga de trabajo excesiva para la plantilla en residencias. La mala gestión de alguna de las residencias de mayores incluso a nivel nacional, ha contaminado la imagen del resto de residencias de otras comunidades autónomas. Es por eso que creemos que la imagen de las residencias de mayores necesita un lavado de cara. En el próximo apartado de “propuestas de mejora” vamos a recoger una serie de estrategias para mejorar la opinión pública que profesionalicen el sector.

FALTA FORMACIÓN (MOVILIZACIÓN, PSIQUIÁTRICOS, TERMINALES)

Volviendo a la fase cualitativa en la que hablamos con las auxiliares de enfermería y gerocultoras, uno de los problemas que más habían señalado era que les faltaba formación debido a los nuevos retos a los que se enfrentan ya que se están derivando a pacientes psiquiátricos y/o pacientes terminales del hospital a las residencias de mayores. Las

trabajadoras alegan que les falta formación para poder atender a estos pacientes correctamente, ya que por la diferencia de edad y por las características especiales, son pacientes que se diferencian totalmente de los mayores. Por ejemplo, un paciente psiquiátrico joven que brota, puede volverse impredecible si no te han formado específicamente de cómo puede actuar. Esto añade una carga de trabajo a veces excesiva a los/las trabajadores.

Respecto a los pacientes terminales, muchas veces jóvenes, también hemos tenido quejas. Los trabajadores sobre todo auxiliares, alegan que un paciente terminal no debería acabar sus días en un entorno en el que no pueda disfrutar de sus funciones vitales y con compañeros con los que se diferencian tanto por razones de capacidad cognitiva o edad.

FORMACIÓN NO REMUNERADA

Otro punto que reclama el personal residencial de algunas residencias de gestión privada, es que la formación llevada a cabo por la empresa, es fuera de su horario laboral. Además, la gran mayoría del personal residencial son mujeres, que suelen ser las encargadas de llevar a cabo las tareas domésticas y encargarse de los hijos/as. Esto dificulta el concilio familiar y el disfrute de su tiempo libre y de ocio lo cual repercute directamente en una peor salud mental. Es por eso que los trabajadores/as reclaman que la formación sea en su jornada laboral o que, si por razones logísticas la tienen que hacer en su tiempo libre,

luego se les descuenten esas horas que han estado formándose de su jornada laboral.

DEMASIADA CARGA TRABAJO (RATIOS, MAYORES DESATENDIDOS)

Es un problema que se da principalmente en las residencias privadas, aunque también sucede en algunas concertadas. Si bien las ratios de trabajo están establecidas legalmente para que cada trabajador no se exceda en la carga de trabajo y por lo tanto los mayores estén bien atendidos, hay ciertos criterios que no están especificados. Por tanto, no es lo mismo ocuparse de un dependiente moderado grado I (tiene necesidades de apoyo intermitente), que un gran dependiente o grado III, que, por su pérdida total de autonomía, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona.

Las residencias cobran un presupuesto de la Junta dependiendo del grado de dependencia de los mayores. Cuanto mayor sea el grado de dependencia del mayor, mayor es la cuantía que cobran, por lo tanto, a algunas residencias les interesa tener un gran número de mayores gran dependientes, aunque no cambien las ratios de trabajo. Esto repercute directamente en la carga de trabajo del empleado, casi siempre auxiliar, y en el mayor, que está desatendido emocionalmente en muchas ocasiones, porque, aunque esté limpio o limpia no puede muchas veces ni hablar con el gerocultor o cuidador porque éstos no tienen ni un segundo para escucharlos.

BRECHA DIGITAL

La inminente llegada del mundo digital al entorno de trabajo ha producido una mejora innegable en cuanto a rapidez y seguridad. Sin embargo, no todos/as los trabajadores/as saben utilizar estos aparatos electrónicos. Los registros de ingreso de un nuevo residente ya se hacen con agendas electrónicas tipo PDA, y no todo el mundo sabe utilizarlas, en especial las más mayores. En las entrevistas en profundidad varios formadores se han quejado de no poseer herramientas para enseñar los programas que más adelante utilizan en las residencias u hospitales, es decir que no poseen las licencias de los programas informáticos.

Es de vital importancia que todos los trabajadores conozcan y utilicen los programas y aparatos que permitan que la residencia funcione de forma más rápida y eficiente. Es importante solventar la brecha digital que separa a las generaciones y darle las herramientas para que los formadores enseñen sobre los últimos avances del sector.

9.CONCLUSIONES

CONCLUSIONES FINALES

- 1** LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEMANDAN CURSOS ESPECÍFICOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO, ESPECÍFICAMENTE EN MOVILIZACIONES, CUIDADOS PALIATIVOS Y A ENFERMOS MENTALES
- 2** LAS CONDICIONES PRECARIAS DESMOTIVAN A LOS/LAS TRABAJADORES/AS PARA REALIZAR FORMACIÓN, DEMANDAN MEJORES HORARIOS E INCENTIVOS PARA PODER REALIZAR LOS CURSOS
- 3** LOS/LAS EMPLEADOS/AS DEMANDAN FORMACIÓN EN LOS APARATOS ELECTRÓNICOS ESPECÍFICOS DE SU RESIDENCIA

4 LA ALTA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR COLOCA A LAS MUJERES EN LA POSICIÓN DE CUIDADO DE NUESTROS MAYORES. CONVIRTIENDO EL SECTOR EN UNA SALIDA PROFESIONAL POCO ATRACTIVA Y CON CONDICIONES PRECARIAS

5 PESE AL ALTO NÚMERO DE TRABAJADORAS DEL SECTOR, QUE CONSTITUYEN ALREDEDOR DE UN 90%, LOS ALTOS CARGOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES SIGUEN SIENDO MAYORITARIAMENTE MASCULINOS

6 LAS GRANDES Y MEDIANAS EMPRESAS TIENEN MÁS CARENCIAS FORMATIVAS CON RESPECTO AL COVID QUE LAS PEQUEÑAS O MICROEMPRESAS

7 LOS/LAS TRABAJADORES/AS DE EMPRESAS PRIVADAS POSEEN UNA MAYOR FORMACIÓN EN COVID QUE LOS/LAS EMPLEADOS/AS DE RESIDENCIAS PÚBLICAS O CONCERTADAS

10. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL SECTOR DE ASISTENCIAS EN RESIDENCIAS DE MAYORES EN CASTILLA-LA MANCHA

Una vez realizado el análisis y prospección del Sector de Asistencias en Residencias de Mayores en Castilla-La Mancha, y con el objetivo de llevar a la práctica el estudio, se van a proponer dos líneas de actuación claramente diferenciadas. La primera de ellas está orientada al Asesoramiento a trabajadores Sobre los Certificados de Profesionalidad y el procedimiento ACREDITA. Por otro lado, la segunda línea a seguir iría encaminada a la adecuación de las competencias de los trabajadores/as del Sector, así como la atención que estos reclaman ante la nueva realidad sanitaria. A continuación, se procede a explicar cada una de estas acciones.

10.1 Asesoramiento a trabajadores Sobre los Certificados de Profesionalidad y el procedimiento ACREDITA

Con el objetivo de realizar una labor de asesoramiento a los/las trabajadores/as del sector se ha realizado un tríptico informativo sobre las opciones formativas de las que disponen, además de información del procedimiento ACREDITA, que les permite convertir su experiencia en acreditación oficial. Este es folleto informativo ideado para que sea difundido por los Establecimientos Residenciales a través de delegados/as sindicales y/o gerentes de las empresas a los

empleados/as. Está dirigido específicamente a los auxiliares o gerocultores debido a que son el grosor del sector.

Esta difusión y promoción del procedimiento ACREDITA y las opciones formativas se encuadrará dentro de las acciones realizadas en *“El Plan de Actuación de la Formación Profesional para el Empleo Dentro del Diálogo Social en Castilla-La Mancha”* que UGT Castilla-La Mancha lleva a cabo desde el mes de septiembre hasta diciembre de este mismo año. El objetivo es que, dentro de las acciones de asesoramiento e información, evaluación de competencias, reconocimiento y acreditación del procedimiento ACREDITA, se realice una campaña específica para el sector de Asistencia en Residencias de Mayores de Castilla-La Mancha. De igual modo, también se pretende dar información y asesoramiento sobre los Certificados de Profesionalidad, la Formación Para el Empleo y los Programas Mixtos de Formación para el empleo relacionados con el sector.

Esta línea de actuación se iniciará a partir del día 1 de octubre del año 2021. Con ello no solo se procura la mejora de los trabajadores del Sector y por ende del servicio social que estos realizan, sino que también es sumamente interesante porque así se pone en práctica una nueva línea de actuación derivada de toda la información generada y expuesta en el presente proyecto.



Consulta todo lo que necesitas saber sobre formación y acreditación en:

www.pop.jccm.es
www.empleoyformacion.jccm.es
www.educa.jccm.es

¿Quieres seguir una carrera en el sector de cuidado de personas mayores?



Infórmate en las diferentes opciones de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad del sector. También puedes transformar tus años de experiencia en títulos.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE


Castilla-La Mancha

UGT  Castilla-La Mancha



¿QUÉ ES UN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD?

Es un título formativo que demuestra las capacidades para desarrollar una actividad laboral. Posee carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, por lo que es el mejor instrumento para hacer de ti un Trabajador Cualificado.

¿QUÉ ES EL ACREDITA?

Es un procedimiento periódico que pone en marcha la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por el que los trabajadores pueden acreditar sus competencias laborales a partir de la propia experiencia profesional, consiguiendo así los Certificados de Profesionalidad.

ACREDITA

CONVIERTE TUS AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL EN TÍTULOS HOMOLOGADOS

Los profesionales de atención directa deberán disponer de cualificación profesional antes del 31 de diciembre de 2022

Probar que se tiene un mínimo de **2000 horas o tres años de experiencia** demostrable para optar al proceso de **habilitación**.

Infórmate en el **POP**, portal de de orientación profesional

OPCIONES FORMATIVAS DEL CUIDADO DIRECTO EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Atención a personas en situación de dependencia
- Integración social
- Cuidados auxiliares de enfermería

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

OTRA FORMACIÓN (CURSOS PARA DESEMPLEADOS)

- Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
- Dinamización comunitaria

10.2 Adecuación de las competencias de los trabajadores/as del Sector, así como la atención que reclaman estos ante la nueva realidad sanitaria.

La Pandemia de COVID-19 ha afectado especialmente a los trabajadores del Sector de Asistencia en Establecimientos Residenciales. El IMSERSO ha registrado más de 30.600 defunciones con coronavirus en residencias de mayores desde el inicio de la pandemia en toda España. Siendo este el colectivo que, junto al de los sanitarios, mayor desgaste físico y psíquico han podido sufrir.

Esta infografía refleja ese desgaste físico y mental y muestra las carencias formativas de los diferentes tipos de residencias: privadas, públicas y concertadas. Son datos que destacan la importancia de preparar a los/las empleados/as ante los posibles nuevos retos que pueda afrontar el sector. Esta difusión puede realizarse mediante unos correos masivos a directores/as o trabajadores/as. En este sentido, la línea de actuación iría orientada a dar la información a las empresas mediante la infografía. Un ejemplo podría ser:

Dirección/Secretaría/Delegado/a de la “nombre de la empresa”,

Debido a la crisis sanitaria se han analizado las carencias formativas y problemas del sector en los Establecimientos Residenciales. Tras los análisis del mercado, investigación

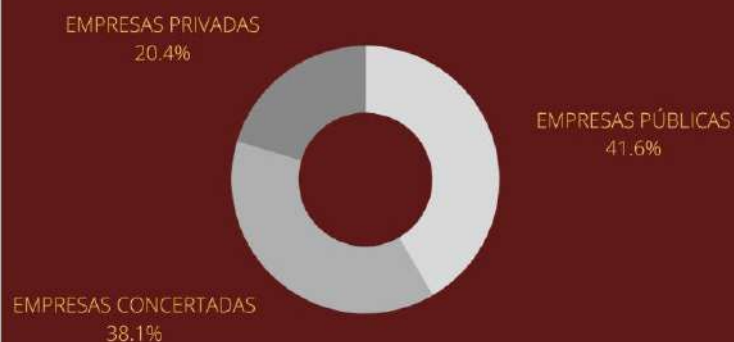
documental y análisis de encuestas y entrevistas se han resumido los datos que afectan a los/las trabajadores/as. Un estudio llevado a cabo por la Unión General de Trabajadores que busca asesorar a los trabajadores/as Residenciales en Castilla-La Mancha.

Una infografía que muestra la gran falta de formación y el desgaste de los/las empleadas de atención directa en las residencias de mayores. Estas cifras muestran un claro deterioro físico y mental de los/las empleadas que deberá ser subsanado. Para garantizar la salud de los/las trabajadores/as y prevenir las futuras amenazas o fallas que puedan surgir en los establecimientos residenciales. Consideramos importante hacer partícipe de las demandas del sector a todas las residencias de Castilla-La Mancha tanto públicas, privadas o concertadas para trabajar en conjunto y fortalecer el sector. Las actividades integradas en el Sector de la Asistencia en establecimientos residenciales prestan un servicio esencial y de primer orden. Una mejor capacitación y atención a las demandas repercutirá en mayor calidad y seguridad del desarrollo de las actividades en nuestra Comunidad. Este es un informe que creemos de importancia que se conozca de primera mano en los establecimientos residenciales, para que sea el primer paso a solucionar el problema.

Atentamente,

COMPETENCIAS Y DEMANDAS DEL SECTOR DE RESIDENCIAS ANTE LA COVID-19

EL 35% NO HA REALIZADO NINGÚN CURSO DE FORMACIÓN EN COVID-19



EL 63% HA SUFRIDO DESGASTE FÍSICO

EL 47% HA SUFRIDO ANSIEDAD

EL 24% HA SUFRIDO DEPRESIÓN

MÁS DEL 20% CONSIDERA QUE SUS RELACIONES FAMILIARES Y SOCIALES SE HAN VISTO AFECTADAS

11. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

11.1 BIBLIOGRAFÍA

Gallardo, S. y otros (2017) *Aporte de Durkheim para la sociología de la educación*. Sophia: colección de Filosofía de la Educación

García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Layard, R (2005): *Happiness, lessons from a new science* en García, D (2019) *Diagnóstico de las necesidades formativas del sector de la venta y reparación de vehículos de Castilla La-mancha*. PE/2018/022 Unión General de Trabajadores.

Observatorio Regional de Empleo (2020). *Informe trimestral sobre las Ocupaciones*. Gobierno de Castilla-La Mancha

Pinilla, V. y Sáez, L.A. (2002). La despoblación rural en España: Génesis de un problema y políticas innovadoras. Universidad de Zaragoza

Pinilla, V. y Sáez, L.A. (2009) Tendencias recientes en la evolución de la población de las comarcas aragonesas. El problema de las comarcas demográficamente regresivas (2000-2007). Centro de estudios sobre Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales, Zaragoza.

Research Gate (2021). La orientación profesional en los servicios sociales municipales: Propuesta de una unidad para inmigrantes en exclusión social. Revista española de Orientación y Psicopedagogía,

24(2): 126-137 Secretaría de Estado Empleo y Economía social y Subordinación General de Estadística y Análisis Sociolaboral (2021). *Impacto del COVID-19 sobre las estadísticas del Ministerio del Trabajo y Economía Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Suarez, B (2016): *Empleabilidad: Análisis del concepto*. Universidad de Murcia

11.2 WEBGRAFÍA

Canal oposiciones (2021). *Buscador de oposiciones y empleo público*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.canaloposiciones.com/ultimas_oposiciones_profesor_de_procesos_en_la_ind_alimentaria_secundaria_junta_de_castilla_la_mancha-idpu233idco8141ap1.htm#/exploralni

Ciclos Formativos FP (2021). *Ciclos Formativos por provincias y ciudades*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

Ciclos FormativosFP (2021). Ciclos Formativos en España. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://ciclosformativosfp.com/>

ClmN (2019). *¿Qué es la formación programada/Bonificada de las empresas?* Objetivo Castilla-La Mancha Noticias. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://objetivocastillalamancha.es/blog/que-formacion-programadabonificada-empresas>

Consejería de Consejería, Empresa y Empleo (2021). *Plan regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha; Subvenciones a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas desempleadas y en situación de exclusión social (Convocatoria 2019); Propuesta de resolución*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/otras-entidades/plan-regional-de-empleo-y-garantia-de-rentas-de-castilla-la-mancha/subvenciones-a-entidades-locales-y-entidades-sin-animo-de-lucro-para-la-contratacion-de-personas-desempleadas-y-en-situacion-de-exclusion-social-convocatoria-2019/propuesta-de-resolucion/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Búsqueda de cursos*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://e-empleo.jccm.es/formacion/jsp/solicitudes/busquedaGrupos.jsp>

Consejería de economía, Empresas y Empleo (2021). *Certificados de profesionalidad*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/certificados-de-profesionalidad/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). Consulta del registro de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha. Recuperado

el 17 de marzo del 2021: <https://e-empleo.jccm.es/laboral/jsp/convenios/busqueda.jsp?d-558-p=5>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Convocatoria 2021; Normativa*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/convocatoria-2021/normativa/>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Ofertas de empleo*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/ofertas-de-empleo/c>

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (2021). *Formación Profesional*. Portal de Educación. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm>

Consejería de Educación, Cultura y Deportes (2021). Acciones formativas e incentivos para alumnos de Garantía Juvenil en Centros Públicos de castilla-La mancha: DG de inclusión Educativa y programas. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/cursos-ayudas-garantia-juvenil/acciones-formativas-incentivos-alumnos-garantia-juvenil-cen>

Consejería de Hacienda y Administraciones públicas (2021). Normativa sobre crisis sanitaria COVID-19. Diario Oficial Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://docm.jccm.es/portaldocm/>

ENCLM (2021). La ley contra la despoblación de CLM contará con desgravaciones y 600 millones para las medidas. En Castilla-La Mancha. Recuperado el 18 de marzo del 2021: <https://www.encastillalamancha.es/castilla-la-mancha-cat/la-ley-contra-la-despoblacion-de-clm-contaran-con-desgravaciones-y-600-millones-para-las-medidas/>

FUNDAE (2020). *Marco normativo y legislación*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/formacion/marco-normativo-y-legislacion>

FUNDAE (2021). *Buscador de cursos*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/trabajadores/buscador-de-cursos>

FUNDAE (2021). *Inicio*. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.fundae.es/>

FUNDAE (2021). *Qué te ofrece la formación para el empleo*. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras->

[secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/](#)

Gobierno de Castilla-La Mancha (2021). Hacienda y Administraciones Públicas. Oferta formativa. Recuperado el 22 de marzo del 2021: <https://www.castillalamancha.es/gobierno/haciendayaapp/estructura/epc/actuaciones/oferta-formativa-2021>

Gobierno de Castilla-La Mancha (2021). Hacienda y Administraciones Públicas. Oferta formativa. Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Apoyo en la Organización de Intervenciones en el Ámbito Institucional. Recuperado el 22 de marzo del 2021: <http://pagina.jccm.es/justicia/FormacionEPC/formacion/verCurso.php?idCurso=83>

Gobierno de Castilla-La Mancha (2021). Hacienda y Administraciones Públicas. Oferta formativa. Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Intervención en la Atención Higiénico-Alimentaria en Instituciones. Recuperado el 22 de marzo del 2021: <http://pagina.jccm.es/justicia/FormacionEPC/formacion/verCurso.php?idCurso=84>

Grudiz, (2011): *Las 8 dimensiones de la calidad laboral*. Pymes y Autónomos. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://www.pymesyautonomos.com/management/las-8-dimensiones-de-la-calidad-laboral>

INE (2021). *Mercado laboral. Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2021). *Estadísticas*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://datosabiertos.castillalamancha.es/dataset/banco-de-datos-del-servicio-de-estad%C3%ADstica-de-castilla-la-mancha>

Instituto Nacional de Cualificaciones (2021). *Cualificaciones por familia profesional*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://incual.mecd.es/inicio>

Marín, S. (2019). *¿Es lo mismo la FP para el empleo que un ciclo de FP?* Academia Marín. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://academiamarin.es/fp-para-el-empleo/>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Certificados de Profesionalidad*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://cse.google.com/cse?cx=006043202724820927248%3Aippdauiducy&q=CERTIFICADOS+DE+PROFESIONALIDAD>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021). *Qué, Cómo y Donde estudiar*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar.html>

NACE CODES (2021). Lista completa de Códigos NACE. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://nacev2.com/es>

Observatorio Regional de empleo (2020). *Informe trimestral del mercado laboral en CLM*. Empleo y Formación. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/observatorio-empleo/informe-trimestral-del-mercado-laboral-en-clm/>

Portal de Educación (2020). *Programa Operativo de Empleo Juvenil*. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes/planes-programas-consejeria/plan-garantia-juvenil/programa-operativo-empleo-juvenil>

Portal de Educación (2021). *Acredita: Convocatoria 2021 para la acreditación de competencias profesionales en Castilla-La Mancha*. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/consejeria-educacion-cultura-deportes>

Portal de Educación (2021). *Catálogo de títulos de Formación Profesional*. Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.educa.jccm.es/es/fpclm/estudios-formacion-profesional/estudios-ofertados-formacion-profesional/catalogo-titulos-formacion-profesional>

Portal de Orientación Profesional (2021). *Elije tu profesión*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: http://pop.jccm.es/elige/elige/?tx_pop%5Bbusq_searchWord%5D=o perario+residuos&submit.x=35&submit.y=11&tx_pop%5Bbusq_form Enviado%5D=2

Seguridad Social (2021). *Sede electrónica*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio#>

SEPE (2021). Catálogo de especialidades formativas. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/catalogo-especialidades-formativas.html#:~:text=El%20Cat%C3%A1logo%20de%20Especialidades%20Formativas,empleo%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral>

SEPE (2021). *Datos estadísticos*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe.html>

SEPE (2021). *Oferta formativa*. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas.html>

UCLM (2021). Catálogo de títulos. Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado el 17 de marzo del 2018: <https://www.uclm.es/misiones/estudios/catalogodeestudios>

Wikipedia (2021). Formación Profesional Dual. Recuperado el 18 de marzo del 2021: https://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_Profesional_Dual

11.3 LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES

Ley 30/2015, del 9 de septiembre del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 159, de 5 de julio de 2017, páginas 56864 a 56899.

Orden 22/2021, de 22 de febrero, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se realiza convocatoria del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. *Diario Oficial de Castilla-La Mancha*, núm. 39, de 26 de febrero de 2021.

Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se convocan actividades de formación inicial y continua del año 2021, para personal de policía

local, de vigilancia municipal, agentes de movilidad, bomberos/as, técnicos/as, voluntariado de protección civil y otros colectivos relacionados con el Sistema Nacional de Protección Civil en Castilla-La Mancha.

Resolución de 5 de Julio de 2001 de la Dirección General del Trabajo. Acuerdo de adhesión del sector de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias al III Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para dicho sector. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

12. ANEXOS

12.1 ENCUESTA A TRABAJADORES/AS

Encuesta Diagnóstico y detección de las necesidades formativas en el sector de la Asistencia en Establecimientos Residenciales de Castilla-La Mancha

Las respuestas pueden ser únicas, "Marca solo un óvalo", múltiples "Selecciona todos los que correspondan", o con respuesta abierta cuando aparezca una línea continua, donde deberá escribir la respuesta que corresponda.

Las preguntas marcadas con un asterisco rojo son obligatorias y deben ser contestadas para poder avanzar.

El tiempo estimado es de 5 minutos.

El cuestionario es completamente anónimo y los resultados se tratarán conforme a la Ley de Protección de Datos vigente.

Al finalizar el cuestionario debe pulsar el botón "Enviar" y finalizará el cuestionario.

*Obligatorio



Los datos recibidos serán gestionados por UGT Castilla-La Mancha con fines estadísticos, y se adaptarán sobre los mismos las medidas de seguridad oportunas en garantía del RGPD y la LOPDGD. Para cualquier información adicional o cuestión relacionada con Protección de Datos, diríjase a pgd@cmmancha.ugt.org

Datos sociolaborales

1. 1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ☐ De 16 a 24 años
☐ De 25 a 34 años
☐ De 35 a 44 años
☐ De 45 a 54 años
☐ De 55 años o más

2. 2. Género *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Hombre
☐ Mujer

3. 3. ¿Tiene usted personas dependientes a su cargo (Hijos menores de edad, mayores dependientes, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

4. 4. Nombre de la empresa en la que trabaja *

5. 5. Tamaño de la empresa en la que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Microempresa (de 1 a 9 trabajadores)
☐ Pequeña empresa (de 10 a 49 trabajadores)
☐ Mediana empresa (de 50 a 249 trabajadores)
☐ Gran empresa (250 trabajadores o más)
☐ No Sabe/No contesta

6. 6. Tipo de empresa en la que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Empresa de servicio público y gestión pública
☐ Empresa de servicio público y gestión privada
☐ Empresa de servicio privado y gestión privada
☐ No sabe/No contesta

7. 7. Provincia del centro de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Albacete
☐ Ciudad Real
☐ Cuenca
☐ Guadalajara
☐ Toledo
☐ No sabe/No contesta

8. 8. Municipio del centro de trabajo *

9. 9. Sector de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Epígrafe 871 "Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios"
☐ Epígrafe 873 "Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores con discapacidad física"
☐ No sabe/No contesta

10. 10. Ocupación profesional *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Médico/a
☐ Enfermero/a
☐ Auxiliar de enfermería
☐ Cuidador sociosanitario
☐ Psicólogo
☐ Terapeuta ocupacional
☐ Fisioterapeuta
☐ Administrativo/a
☐ Trabajador/a Social
☐ Director/a
☐ Gobernador/a
☐ Coordinador de Servicios asistenciales
☐ Recepcionista
☐ Nutricionista
☐ Cocinero/Pinche de cocina
☐ Personal de limpieza
☐ Otro
☐ No sabe/No contesta

11. 11. Años de experiencia en el sector *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 1 año
☐ De 1 a 5 años
☐ De 5 a 10 años
☐ De 10 a 20 años
☐ Más de 20 años
☐ No sabe/No contesta

12. 12. Años trabajando en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 1 año
☐ De 1 a 5 años
☐ De 5 a 10 años
☐ De 10 a 20 años
☐ Más de 20 años
☐ No sabe/No contesta

13. 13. Tipo de contrato *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Contrato indefinido
☐ Contrato temporal / Por obra o servicio
☐ Contrato de prácticas
☐ Contrato de formación y aprendizaje
☐ Autónomo
☐ No sabe/No contesta

14. 14. Tipo de Jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Jornada completa
☐ Jornada a tiempo parcial
☐ Jornada reducida
☐ Otras opciones
☐ No sabe/No contesta

15. 15. Salario mensual neto recibido *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 500€
☐ De 500€ a 1000€
☐ De 1001€ a 1500€
☐ De 1501€ a 2000€
☐ De 2001€ a 2500€
☐ Más de 2500€
☐ No sabe/No contesta

Formación

16. 16. ¿Cuáles son sus estudios finalizados? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Graduado escolar (EGB)
☐ Educación Secundaria Obligatoria
☐ Formación Profesional (FP)
☐ Ciclo Formativo de Grado medio
☐ Ciclo Formativo de Grado superior
☐ BUP
☐ COU
☐ Bachillerato
☐ Licenciatura
☐ Diplomatura
☐ Grado Universitario
☐ Máster Universitario
☐ Doctorado
☐ Ninguno de los anteriores
☐ No sabe/No contesta

17. 17. ¿Conoce los siguientes Certificados de Profesionalidad que existen en su sector? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
☐ Educación de habilidades de autonomía personal y social
☐ Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
☐ No conozco ninguno de estos Certificados de Profesionalidad
☐ No sabe/No contesta

18. 18. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí Salta a la pregunta 19
☐ No Salta a la pregunta 30
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 30

Curso de formación (si)

19. 19. ¿Cuál de los siguientes Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
☐ Educación de habilidades de autonomía personal y social
☐ Gestión de llamadas de teleasistencia
☐ Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

20. 20. Si ha seleccionado "otros" indique cual.

21. 21. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación o adquirió un Certificado de Profesionalidad? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Interés y satisfacción personal
☐ Obligado por la empresa
☐ Mejora profesional
☐ Obligado por la normativa o Ley
☐ Promocionar en la empresa
☐ Mejorar la cualificación y/o actualizar conocimientos
☐ La empresa establece un plan de formación
☐ Otras razones
☐ No sabe/No contesta

22. 22. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación o Certificados de Profesionalidad? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ La empresa
☐ Empresas de formación
☐ App/Web de formación
☐ La Administración pública (SEPE, Consejerías de la Junta de Castilla-La Mancha, etc.)
☐ Sindicatos (UGT, CCOO, etc.)
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

23. 23. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo o certificación profesional relacionado con su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 6 meses
☐ Entre 6 meses y 1 año
☐ Entre 1 y 2 años
☐ Entre 2 y 3 años
☐ Más de 3 años
☐ No sabe/No contesta

Debilidades y carencias de la oferta de formación

24. 24. ¿Está satisfecho/a con la utilización profesional de la formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

25. 25. ¿Está satisfecho/a con los horarios de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

26. 26. ¿Está satisfecho/a con los días de los cursos de formación recibidos?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

27. 27. ¿Está satisfecho/a con el coste de los cursos de formación recibidos? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

28. 28. ¿Está satisfecho/a con las capacidades de los/las docentes de los cursos de formación?

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nada satisfecho/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy satisfecho/a

29. 29. ¿Cómo valora, en términos generales, los cursos de formación recibida? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Muy deficientes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Excelentes

Razones para la formación

30. 30. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí
☐ No Salta a la pregunta 33
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 33

Si a la formación

31. 31. ¿Sobre qué le gustaría recibir formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

☐ Sobre el puesto de trabajo de desempeño
☐ Sobre otro puesto de trabajo del sector
☐ Sobre otro sector
☐ Idiomas
☐ Informática
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

32. 32. Si ha marcado "Otros" indique la formación que desea recibir

Razones que le impiden o dificultan la realización de acciones formativas

33. 33. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Dificultad horaria
- ☐ Dificultades para desplazarme al lugar de realización del curso
- ☐ Falta de oferta formativa de cursos con las necesidades formativas del sector
- ☐ Falta de oferta formativa de cursos de mi interés profesional
- ☐ Razones de índole familiar y/o personal (conciliación de vida laboral y familiar)
- ☐ Dificultades por parte de la empresa
- ☐ El coste económico de la formación
- ☐ Falta de formación Online
- ☐ Falta de interés
- ☐ Otras causas
- ☐ No sabe/No contesta

Necesidades de formación de los trabajadores

34. 34. ¿Qué habilidades cree que son las más importantes para el sector?

35. 35. ¿Qué carencias tiene actualmente el sector y cree que son necesarias?

36. 36. ¿Qué habilidades relacionadas con el sector priorizaría potenciar?

Preferencias en la oferta formativa

37. 37. ¿Qué modalidad formativa prefiere? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Presencial
- ☐ Online
- ☐ Mixto
- ☐ Indiferente
- ☐ No sabe/No contesta

38. 38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ En horario de trabajo
- ☐ Fuera de horario de trabajo
- ☐ Indiferente
- ☐ No sabe/No contesta

39. 39. ¿Qué horario prefiere para los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Por las mañanas
- ☐ Por las tardes
- ☐ Por las noches
- ☐ Indiferente
- ☐ No sabe/No contesta

40. 40. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 5 horas
- ☐ Mas de 5 horas
- ☐ Indiferente
- ☐ No sabe/No contesta

41. 41. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Entre semana
☐ Fin de semana
☐ Indiferente
☐ No sabe/No contesta

COVID-19

42. 42. ¿Ha realizado algún curso de prevención y/o formación relacionado con la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No Salta a la pregunta 44
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 44

Curso de prevención de COVID-19

43. 43. Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? (Pregunta con multi-respuesta)

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ La empresa (o el departamento de formación de la empresa)
☐ Empresas que imparten formación
☐ App/Web formación
☐ La Administración (Consejería, SEPE...)
☐ Sindicatos (UGT, CCDD...)
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

Conocimiento de COVID-19

44. 44. ¿Considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en relación a la COVID-19?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, me proporciona toda la información que necesito
☐ Me proporciona formación, pero me gustaría que me proporcionara más
☐ No me proporciona la suficiente formación
☐ No me proporciona ningún tipo de formación
☐ No sabe/No contesta

45. 45. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, tengo toda la formación necesaria
☐ Tengo formación pero me gustaría tener más
☐ No tengo suficiente formación
☐ No tengo ningún tipo de formación
☐ No sabe/No contesta

Síndrome de Burnout

46. 46. A raíz de la crisis de la COVID-19, ¿Qué nivel de desgaste físico ha notado usted a causa del trabajo? (No obligatoria)

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Ningún desgaste físico extra	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Mucho desgaste físico

47. 47. A raíz de la crisis de la COVID-19, ¿Qué nivel de desgaste Psíquico ha notado usted a causa del trabajo? (No obligatoria)

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Ningún desgaste psíquico extra	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Mucha desgaste psíquico

48. 48. A raíz de la crisis de la COVID-19, ¿Qué nivel de ansiedad ha notado usted a causa del trabajo? (No obligatoria)

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Sin ansiedad	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Con mucha ansiedad

49. 49. A raíz de la crisis de la COVID-19, ¿Qué nivel de depresión ha notado usted a causa del trabajo? (No obligatoria)

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Sin depresión	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Con mucha depresión

50. 50. A raíz de la crisis de la COVID-19, ¿Sus relaciones sociales y familiares se han visto perjudicadas a causa de su trabajo? (No obligatoria)

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

☐ No sabe/No contesta

SELECCIONE "ENVIAR" PARA FINALIZAR. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

12.2 CODIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	ETIQUETA	SUBETIQUETA	PREGUNTA	INFORMACIÓN CLAVE
Objetivos 1, 2 y 3: Formación de los trabajadores de residencias	1. Nivel de estudios de los trabajadores de residencias	1.1 Formación profesional 1.2 Formación continua 1.3 Certificados de formación	¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados? ¿Has participado alguna vez en un curso formativo? ¿Has participado en algún curso formativo durante el último año? ¿Cuánto tiempo hace de tu última participación en un curso formativo?	- Nivel educativo formal finalizado - Participación sí/no en curso formativo - Participación sí/no en curso formativo informal durante el último año - Tiempo transcurrido desde el último curso formativo realizado
Objetivo 4: Atender a las demandas de los trabajadores del sector ante la nueva realidad	1. Demandas de los trabajadores en relación al COVID-19	1.1 Conocimiento de la nueva normativa de prevención 1.2 Cursos de formación 1.3 Cursos de prevención	¿Le han informado, desde su centro de trabajo, de la nueva normativa aplicada en su sector en relación a la COVID-19? ¿Ha realizado algún curso de formación o prevención en relación a la COVID-19? ¿De qué tipo? ¿Cómo cree que es la información que reciben los trabajadores de residencias en relación a la COVID-19?	- Formación de los trabajadores de residencias en relación a la COVID-19 - Percepción de los trabajadores en cuanto a formación sobre la COVID-19 - Demandas de los trabajadores en cuanto a formación sobre la COVID-19

			• ¿Cómo cree que es la formación de los trabajadores de residencias en relación a la COVID-19? • ¿Cree que es necesaria una mejor formación de los trabajadores de residencias en relación a la COVID-19?	
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector a las circunstancias sanitarias actuales	1. Adecuación de las competencias de los trabajadores al COVID-19	1.1 Competencias formativas de los trabajadores en relación a la COVID-19	• ¿Qué tipo de competencia formativa cree que le falta al sector en relación a la COVID-19?	• Carencias formativas en relación a la COVID 19
Objetivos genéricos	1. Oferta de formación profesional reglada 2. Oferta de formación profesional ocupacional 3. Oferta de formación profesional continua 4. Necesidades de formación de los trabajadores 5. Adecuación de la oferta formativa	1.1 Debilidades de la formación profesional reglada 1.2 Carencias de la formación profesional reglada 2.1 Debilidades de la formación profesional ocupacional 2.2 Carencias de la formación profesional ocupacional 3.1 Debilidades de la formación profesional continua 3.2 Carencias de la formación profesional continua	• ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida? • ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación? • ¿Estás satisfecho con los días de formación? • ¿estás satisfecho con el coste de los cursos de formación? • ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación?	• Satisfacción con la utilización profesional de los cursos de formación • Satisfacción con los horarios de formación • Satisfacción con los costes de los cursos de formación • Satisfacción con las capacidades de los docentes que imparten los cursos de formación

		4.1 Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia 4.2 Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector 4.3 Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector 4.4 Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector 5.1 Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	• ¿Cómo valoras, de manera general, los cursos de formación? • ¿Qué debilidades o carencias crees que tienen los cursos de formación? • ¿Qué competencia profesional crees que es la más importante para el sector? • ¿Qué competencia profesional crees que son necesarias actualmente para el sector? • ¿Qué competencia profesional que actualmente se carece en el sector son necesarias? • ¿Qué competencia profesional relacionada con el sector priorizarías potenciar? • Modalidad formativa ¿presencial u online? • Horario del día preferido para la formación • Días de la semana preferibles para la formación	• Valoración general de los cursos de formación • Debilidades o carencias de los cursos de formación • Competencias profesionales de mayor importancia en el sector • Competencias profesionales que son necesarias para el sector • Competencias profesionales necesarias que carecen en el sector • Competencias profesionales prioritarias en el sector • Preferencias horarias y económicas por parte de los trabajadores del sector en cuanto a la realización de los cursos de formación.
--	--	--	--	---

			• Tiempo semanal en horas dedicados a la formación • Duración máxima en horas de los cursos de formación • Distancia máxima en kilómetros de desplazamiento para los cursos de formación • Coste económico asumible para los cursos de formación	
Preguntas filtro	1. Preguntas Sociodemográficas 2. Empleo 3. Satisfacción con el empleo	1.1 Edad 1.2 Sexo 1.3 Residencia 2.1 Sector de actividad 2.2 Empleado público/privado 2.4 Ocupación 2.5 Tipo de contrato 2.6 Jornada laboral 2.7 Salario 3.1 Satisfacción con el salario 3.2 Satisfacción con el contrato 3.3 Satisfacción con el horario 3.4 Satisfacción general con el empleo		

TABLA 1. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL ARTECAM EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos Sociolaborales		FUNDCIONES	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1.Yo soy directora gerente de promociones sociales desde hace más de 25 años y soy junta directiva de ARTECAM desde hace más de 22-23 años o sea que mi responsabilidad como directora gerente de residencias la he compatibilizado durante los últimos 20 años con mi representación del sector tanto a nivel regional como a nivel nacional. Yo represento ahora mismo al sector a nivel nacional sobre residencias en tres comisiones de CEOES, la comisión de prevención de riesgos laborales, la de sanidad y la de igualdad.
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Qué sectores de actividad consideras que son los que más formación para el empleo necesitan?, ¿y en qué materias?	1.El mayor personal que necesita formación en atención y cuidados son las auxiliares de enfermería/gerocultoras que es el personal de base, pero al final en toda la plantilla porque hay una formación tiene que ser común a todos. Al final el mayor nivel de carencias formativas siempre lo tiene los elementos con más afluencia de la plantilla, que por otro lado son los que al final son el pilar de nuestro trabajo que son la enfermera y la gerocultora, es una pareja.
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1.Nosotros todos los meses sacamos acciones formativas online que son esenciales para toda la plantilla, fundamentalmente para el personal de auxiliar. Con la nómina cada trabajador recibe un folio en el que por delante aparecen cuestiones que

				tienen que ver con la prevención de riesgos laborales, pero cuestiones muy concretas, nada de cuestiones generales.
			¿Crees que las empresas ponen facilidades para realizar formación?	1.Los trabajadores se forman dentro de la empresa. Hay en la empresa varios ordenadores que son los que ponemos a su disposición o antes de trabajar o cuando salen de su horario laboral.
			¿Qué competencias profesionales crees que son necesarias para el sector y que actualmente no se están cumpliendo?	1.La primera dificultad que hay es una carencia importantísima de profesionales con una cualificación que se corresponda con la atención que tienen que prestar en los centros residenciales. Hemos intentado compensar la carencia de profesionales con formación profesional con módulos de formación básicos o de FP1. Si tú como directora, como gerente, como responsable, estás formándote continuamente hay que tener un especial cuidado en esa formación continua. Es muy importante la formación en derechos y libertades porque al final en el ejercicio de la tarea profesional.
			¿Cómo valoras las competencias formativas de los trabajadores más allá del sector?	1.Las competencias básicas digitales son fundamentales. Hay que fomentar esta formación porque facilita los procesos, y facilita sobre todo la recogida la información. Un bloque primero es más especialización, cuidados básicos enfermería, conocimiento básico del mayor, las enfermedades más prevalentes en el mayor. Todo lo que tiene que ver con las manifestaciones conductuales. Las técnicas de cuidados sin restricciones físicas y farmacológicas. Técnicas de cuidados, es fundamental a día de hoy, porque ahí va el desarrollo

				de los cuidados, y por ahí es donde va a ir en los próximos años las modificaciones normativas.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Conoces los certificados de profesionalidad del sector?	1. Además hace ya tres años que la propia residencia hemos votado un centro de formación con un objetivo muy claro, formar a la gente en certificados de profesionalidad. Estamos homologados por SPECAM. Ya hemos sacado tres ediciones del curso de certificado de profesionalidad, este año no se ha seguido por falta de presupuesto.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de Asistencia en establecimientos residenciales?	1. Estamos en una situación a día de hoy de muchísima incertidumbre, de muchísima vulnerabilidad y de mucho desconcierto. Se ha hablado mucho, pero de momento no se ha hecho un desembolso por parte de las administraciones que sea proporcional a lo que se ha molestado. Es verdad que ha habido un incremento de 300 millones de euros para dependencias a nivel estatal, pero es que con eso no se cubre ni siquiera las personas que hoy, a pesar de que hemos disminuido la población mayor libre de recursos, la gente que está en lista de espera ni si quiera se cubre con esos recursos. Entonces lo que opino es que el sector ahora mismo está en una situación de muchísima complejidad, fragilidad e incertidumbre, si no tenemos profesionales a los cuales poder pagar un

				suelo signo, es muy difícil sostener el sistema de cuidados. En el caso de las administraciones es el privado el que sostiene la parte que no cubre la administración pública, cual es el problema, el problema hoy llevamos año y medio sin poder aceptar gente en una situación ordinaria.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad de tu sector?	1.Desde luego los próximos meses lo que va a ser fundamental va a ser las exigencias normativas y la financiación de la plaza, las administraciones van a cubrir todo el coste creo que no es real puesto que no hay incremento de los presupuestos ni a nivel estatal y a nivel regional que pueda cubrir las cantidades reales de exigencias normativas actuales. La mayor fragilidad es la falta de financiación uno a una serie de exigencias y a unos modelos de atención que se están planteando que en ningún caso suponen un coste menor que el que teníamos hasta ahora. Las exigencias sanitarias que se han planteado han sido muy importantes y la que se están planteando actualmente es que no quita las exigencias previas, que ya eran muy importantes. Al final quien lo paga son los trabajadores porque recae sobre su espalda y sobre los usuarios.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿Crees que las empresas están asesorando de manera eficiente a los trabajadores tanto en formación como prevención de COVID-19?	1. Todo el mundo ha hecho lo que ha podido dentro de las limitaciones que hemos tenido. Desde Castilla-La Mancha se ha hecho un esfuerzo sobre todo los primeros meses de que la gente estuviera preparada, los criterios están variando constantemente, eso ha sido una parte importante de este desastre. La gente da la vida por conocer, por leer, por estudiar y por decir vamos a hacer todo lo que nos digan para protegernos y protegerles.
--	---	---	---	--

TABLA 2. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FORMADOR ACREDITA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Edad Años de experiencia Puesto de trabajo Gestión residencias	¿Cuántos años llevas trabajando en el sector?	1. Yo llevo trabajando unos 6- 7 años y este último año y medio ha sido trabajando con personas en geriatría. 2. Yo llevo 15 años con mayores, dentro del colectivo de mayores tengo personas autónomas, dependientes, luego hacemos un trabajo comunitario con residencias, con centros sociosanitarios, como son personas activas, aunque sean dependientes vienen a hacer sus actividades, a los servicios que se ofrecen en el centro de mayores, pero no hay que olvidar que trabajamos con personas más limitadas.
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	Respecto a la formación de los trabajadores, ¿crees que es necesario tener algún tipo de formación profesional para desarrollar las ocupaciones o crees que no es tan imprescindible?	1. Certificado de profesionalidad o FP grado medio mínimo 2. Certificado de profesionalidad o FP grado medio mínimo
			¿Qué puesto de trabajo dentro de una residencia crees que pueden necesitar más formación?	1. Estamos preocupados por lo físico, pero no por lo emocional. Mientras que tu estés limpio, bien hidratado ya basta, pero que pasa con lo que tu sientes. Los mayores están limpios, huelen bien pero ahora, se pegan sentados 8 o 9 horas sentado

				en una silla. Y este es otro problema gordo que he visto. Cada auxiliar por ejemplo tiene que duchar a 10-12 en una hora y media, entonces procura levantarlo lo antes posible para que te de tiempo y poder salir a tu hora. Entonces lo levantas super temprano. Te duchan en tiempo récord. Te sientan en una silla, te quedas sentado en una silla viendo una pantalla que ni te estas enterando y después de ese tiempo te levantan, te meten a la cama, tengas sueño o no, o sea de día. Psicológicamente les afecta. 2. Un perfil que no hay en la residencia o en la mayoría de ellas, es el perfil del psicólogo. Creo que si que es importante aparte de lo que pueda aportar a los usuarios. A los trabajadores, tener un desahogo o que sirva como escape.
			¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores realicen formación?	1. Conciliación, motivación... 2. La pega es cuando lo pueden hacer. Tienen que sacrificar su tiempo y es un sacrificio. Otra cosa es que de la empresa te dieran la formación en tu horario laboral. Estoy seguro que la gente se pegaría por hacerlo.

			¿Crees que mejoran estos cursos la competitividad de los trabajadores?	1. A la empresa le da igual. Incluso perjudica, si tienes una sobre cualificación, cuando tú vas a una residencia al final perjudica porque esta persona va a ir al sol que mas calienta. 2. Me ha pasado que en la formación saber que esto no se hace así, pero cuando estoy trabajando en la empresa si que se hace de esta manera, pues ya está. Por ejemplo, en esta residencia hay que poner doble pañal. Y a mí me han enseñado que el doble pañal es poco higiénico, que puede crear rozaduras... pero te dicen no, esto así se hace así. Y que vas a decir...
--	--	--	--	--

			¿Cómo valora el sector las competencias transversales de los trabajadores, tener empatía, idiomas...?	1. Paciencia en todos los aspectos, y tranquilidad. Es muy vocacional, sabes que no te vas a lucrar, no te vas a hacer rico. Pero si tienes que tener cierta empatía con gente que está en esa situación. Unas habilidades sociales mínimas. Cursos sobre psicología, es decir, como a gestionar emociones como saber manejar problemas que suelen ocurrir día a día, gente que no sabe cómo tratar al enfermo. ¿Tienes que ser empático, tienes que saber relajarte, pero como lo hago? Es muy importante el autocuidado. Es la base. La persona que cuida de personas tiene que estar sana. También trabajo en equipo... ahí empiezan a salir todos los problemas. Y eso es algo común que me he encontrado cuando llevaba los cursos de atención sociosanitaria que se matan, y una de las cosas que trabajo es el trabajo en equipo. Ahí aprenden no a perdonarse, pero por lo menos conocer aspectos de esa persona. Y eso repercute en el trabajo.
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación?, ¿y qué ventajas?	1. Sí están escasos de personal prefieren que estén trabajando a estudiando. 2. Imagino que será una cuestión económica y de prioridades. Disponibilidad para los trabajadores.

			¿Crees que existen razones por las que las personas del sector deben realizar los cursos de formación?	- Evidentemente, es importante. De informática porque había compañeras que no sabían utilizar un dispositivo con el que se trabaja. Lo explicaron solo un día a una hora y no puede ir a esa información iba de compañero a compañero. - Se tienen que adaptar los cambios de las propias instituciones y cambios dentro de la propia residencia.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Conoces los certificados de profesionalidad del sector? ¿Habría que exigir algo más?	Y luego por ejemplo en la formación que yo recibí me dijeron que yo tenía que hacer una serie de competencias que no son las reales por ejemplo medicación, yo no tengo nada que ver de medicación, pero sí que la he tocado y no he tenido formación respecto a ello entonces no es real la formación que recibes con luego las competencias que realmente tienes. Otro problema que yo veo es que la formación que uno recibe es fuera de horario de trabajo, es decir, que tu termines tus 7, 8 horas de trabajo y luego tienes que hacer esa formación a parte o ir tus días libres, si tu ya estás fijo ahí no tienes ningún tipo de motivación, ni hay motivación ni es obligatoria. Cuando trabajé en navarra tu tenías una formación, 3, 4, 5 horas de formación, y luego esas horas que tu hacías a parte elegías cuando cogértelas y podías acumularlas para cogértelas cuando fuese, entonces era una motivación, voy a

				aprender y encima no voy a invertir parte de mi tiempo en hacer algo que realmente es para el trabajo, porque ahí algunos que si les interesan y otros que no. Falta una incentivación o dentro de la propia residencia hacer una carrera profesional para motivar a los propios trabajadores, Ahora mismo como el convenio de atención sociosanitaria esta de esa forma y menos mal que hay un salario mínimo que han mejorado entonces las condiciones de ellos son malísimos y si encima tienes que hacer una formación fuera de tu horario o en tu tiempo libre. Otra cosa que ocurre que la mayor parte de la plantilla en residencias de mayores son mujeres y eso es otro problema, son las mujeres las que desgraciadamente todavía al día hoy se tienen que ocupar de la casa, los niños.. le vas a poner un curso de formación a parte? 2. Creo que tienen muchísimos cursos, el problema que hay es que la mayoría de formación que hacen en residencias, muchas son de 2 horas, 3 horas... Son cursos que al final no van a ningún lado, porque con esas poquitas horas, que hables de movilizaciones y dure 2 horas. En 2 horas no haces movilizaciones, yo creo que conlleva mucho más contenido y mucho más tiempo de trabajo para hacer un curso de movilizaciones, pero yo creo que según está saliendo la gente preparada de los ciclos formativos o los certificados, creo no es suficiente,
--	--	--	--	--

				creo que tiene que haber algo complementario. Se habló en su día de los FP hacer como una especie de master en relación a un año más de especialización. Un año de especialización en salud mental, un año de especialización en drogodependencia, un año de algo. Donde ya al final te puedes especializar en algo. Según está estructurado está bien, el único problema que le veo es que tiene muy poca carga lectiva de horas, si se quiere igualar con la FP. Un FP medio tiene una carga lectiva de 1000 y pico horas, el certificado de profesionalidad de instituciones son 450-460 entonces claro hay una diferencia de horas bastante grande. Yo sí que cargaría con más horas de carga lectiva sobre todo prácticas, que es la base donde más se aprende. Pero es verdad que la gente cuando está desempleada quiere hacer un curso, pero las características que tiene es que es super largo y muchos abandonan. Hay gente que les sale una oportunidad laboral y lo abandonan. Que sean útiles, que no tengan la sensación de pérdida de tiempo.
--	--	--	--	---

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios que se han producido en el Sector a través de la Formación Continua.	Cambios en el sector producido por la Formación Continua	Cambios en el sector Impacto de la formación continua en el Sector	¿Se os informa a los trabajadores cuando hay un cambio legislativo?	1.Hay un tablón de anuncios que te ponen esa información, sí.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tienes del sector y las condiciones laborales?	1.Yo por la experiencia que tengo lo que está ocurriendo es que hay escasez de profesionales, de auxiliares. El sitio puede estar muy bien, pueden tener muchísimos recursos, pero la base que para mí es la atención personal individual de cada uno, eso no hay, tú puedes tener toda la voluntad, intentar cuidarlo mucho, estar encima de ellos, pero si es que tienes unos horarios a los que te tienes que ceñir y tienes que hacer eso a determinadas horas no puedes prestar esa atención que necesitan y siempre estamos escasos. Yo estoy en el privado, pero por lo que he hablado en el público no hay tanto problema. De hecho, los auxiliares en el público alardean de que no hacen nada, sin embargo, en el privado nosotros hacíamos horas interminables. 2. El problema es que no está regulado, no hay una ratio que diga tiene que haber un auxiliar por tantos pacientes entonces como no esta regulado, no porque la empresa privada si dicen es que me obligan a tener por cada 3 pacientes un auxiliar

				entonces no hago negocio o no puedo subsistir. La pública puede meter auxiliares a tutiplén, de reforzar plantilla, cubrir vacaciones, cubrir bajas, se pone uno malo y tiran inmediatamente de alguien es muy diferente lo público o lo concertado incluso. Pero efectivamente lo privado es lo que hay.
			Al principio de la pandemia, ¿Hubo materiales que no se subministraron y tuvieron que comprarlos por su cuenta?	1. No hubo ningún problema en ese sentido, y una vez al mes hacíamos una reunión para el tema protocolo COVID. 2. Yo teletrabaja hasta hace poco
			¿Es cierto que no les hicieron test en las residencias? ¿Cómo les afectó esto?	1. En mi caso sí que lo hicieron

			¿Tuvieron muchas bajas?	1. Sí casi todos los trabajadores lo pasamos. Lo que no me gustó es que cuando yo estuve de baja a la hora de reincorporarme no me querían hacer una prueba de antígenos ni desde la empresa ni desde la seguridad social. Y a la hora de vacunarme yo todavía tenía síntomas no me sabían decir de me podía vacunar y la enfermera me dijo que no podía. Cuando vacunaron a los mayores algunos tenían síntomas y se les vacunó igual. La misma directora y supervisora estaban igual de desinformadas, ni si quiera los servicios sanitarios internos lo sabían.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal debilidad del sector?	1. La escasez y formación continua dentro de los centros. Gente que lleva toda la vida allí se han acomodado.. y para que hacer cursos. Hay carencia de formación en cuestiones de salud mental, en formación sobre demencia o alzhéimer 2. Atención centrada en la persona también. Hay algo importante, desde lo que yo he visto cuando he sido formador, que lo que trasladan un poco los alumnos desde el proceso acredita, que es el trabajo en equipo, si un equipo no funciona porque hay muchas fisuras, el trabajo o la intervención que se va a hacer posterior con los usuarios no es buena, porque tu ya estás quemado, el síndrome de burnout, tu estas hasta las narices de tu compañero porque te ha puteado... entonces creo que es importante ese trabajo previo, la unión grupal, trabajo en equipo, la prevención del estrés, todas esas áreas que al final repercuten en los cuidados y la atención de los mayores o las

				personas dependientes creo que es básica, y eso no se hace.
			¿Has notado algún desgaste físico extra entre los trabajadores a raíz de la pandemia del COVID? ¿cómo os ha afectado a nivel personal?	1. Sí, y de desmotivación, tus días libres te los quitaban, horas extras. He sufrido periodos de depresión a raíz de la pandemia. La carga de trabajo y miedo afecta a las relaciones sociales y familiares.
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores del sector	En relación a la pandemia, ¿consideras que los trabajadores tienen todas las competencias necesarias?	1. Aprendimos sobre la marcha, había averías y teníamos que arreglarlo nosotros por teléfono.

Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.		Competencias de los trabajadores del sector en relación al COVID	¿Cómo considera que su sector ha reaccionado en relación a la COVID-19?	1. Sí que he notado que había mucha entrega del trabajador, eran conscientes de que había una necesidad de apoyo y había que volcarse. Ha habido mucha ayuda pero eso también ha hecho que perdiéramos la paciencia.
			¿Crees que las empresas están asesorando de manera eficiente a los trabajadores tanto en formación como prevención de COVID-19?	1. Sí, hacían mucha insistencia en el protocolo.

Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.	Acceso a la información de la Formación para el Empleo	Estrategia de acceso a la información de la Formación para el Empleo	¿Cómo funciona el proceso Acredita?	1. 2. A parte complementando esto, he sido formador del curso de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones. Entonces he sido formador acreditado y actualmente trabajo en el proceso acredita de competencias de personas que tienen experiencia, pero no tienen la formación y estoy como asesor actualmente trabajando. Para estar en acredita tienes que hacer un curso especializado como asesor o evaluador, te tienes que registrar en una bolsa de asesores y evaluadores y aparte tienes que tener la experiencia, como yo ya tenía la base de formador porque ya estoy en el registro de formadores, esa parte ya la tenía, entonces lo que me faltaba era la acreditación previa que era la de asesor o evaluador. Son gente que lleva toda la vida desarrollando su puesto de trabajo, pero a la hora de acreditar un curso, una formación reglada no la tienen. Entonces estos procesos la verdad que están muy enfocados porque facilitan esa labor de formulación. En el proceso acredita hay varias fases. Yo actualmente estoy en la primera que la de asesor, aquí lo que hago es acompañar y guiar a estar personas candidatas porque quieren acreditar esa experiencia. Entonces yo me encargo de recopilar toda esa documentación que ellos presentan, contratos, cursos formativos,
--	---	---	---	--

				voluntarios, entonces todo eso es una suma y sigue. Entonces en base a toda esa documentación se hace una evaluación y todo ese expediente en el caso que sea positivo y la persona candidata quiera seguir también, se pasaría a la comisión de evaluación y la comisión en ese proceso es donde ya evalúan y les acreditan las unidades de competencia porque lo que se acredita son las competencias adquiridas, es decir tu puedes ser muy bueno en movilizaciones o muy bueno en higiene y alimentación pero a lo mejor no tienes ni idea a la hora de la comunicación o trabajo en equipo. Entonces lo que se intenta pretender cada unidad de competencia se acredite por separado. En base al informe que yo hago a la comisión de evaluación yo paso esos expedientes con mi decisión final y ya es la comisión de evaluación la que se encarga de acreditar cada unidad de competencia, lo que se obtiene al final es la cualificación profesional. En estos expedientes que estoy evaluando hay gente que tiene muy poca formación o muy poca experiencia laboral entonces lo que les recomiendo es que esta persona se tiene que formar más en cada unidad de competencia, puede ir ligado también una formación, no por el hecho de acceder a este proceso significa que tengas ya la cualificación profesional, ni mucho menos, puede haber muchas vías, te pueden hacer incluso
--	--	--	--	---

				alguna prueba, algún examen (me tienes que demostrar como fallas en esta parte quiero que me demuestres como haces las movilizaciones o como alimentarías a una persona con este tipo de problema, o te vamos a dar de 4 unidades de competencia que tiene esta cualificación profesional te vamos a dar 2 pero resulta que esas 2 las tienes que complementar con formación, a través del sepe, de formación reglada, formación ocupacional..
--	--	--	--	---

			¿Qué medios conoce para acceder a la información para la formación?	1. Yo recibía un WhatsApp en el móvil. Curso para movilización, curso para no sé qué, pero no te explicaban nada más ni cuando se iba a impartir, ni las horas, quien lo va a dar, que temas se van a tratar.
--	--	--	---	--

			• ¿Cree que el acceso a la información a los Cursos de Formación es clara, sencilla y accesible?	2. Es horrible la plataforma, para inscribirse no me gusta. Creo que debería ser más fácil y más accesible.
--	--	--	--	--

			¿Cuál cree usted que sería la mejor estrategia para permitir un mayor acceso a la información para la formación por parte de los trabajadores, empresarios y organizaciones?	2. Que hubiera una plataforma. Trabajadores de residencia, por ejemplo, y ahí se diera información de ofertas de trabajo de residencia, oferta de formación, que hubiera un órgano externo que te informe sí o sí. No se te enseña tampoco los derechos y deberes del trabajador.
--	--	--	--	--

TABLA 3. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL GERENCIA EN RESIDENCIA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos Sociolaborales		Funciones dentro de la organización	¿Cuáles son tus funciones dentro de la organización?	1.Mis funciones son las de director, organizar el centro en general, los puestos de trabajo, que todo esté coordinado. 2.Yo soy delegado sindical pero mis funciones de trabajo soy técnico en cuidado y auxiliar de enfermería, TECAE. Es la categoría gruesa del sector. Y he sido coordinador de planta.
		Experiencia	¿Cuántos años llevas trabajando para el sector?	1.6 años. 2.18 años.
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Qué sectores o actividad consideras que son los que más formación necesitan?	1.Todos los puestos de las residencias necesitan formación continuada. Los de arriba y los de abajo. 2.En general flojea el sector privado, y luego el sector del servicio de ayuda a domicilio porque los ayuntamientos lo usan como bolsa de trabajo, pero realmente no son personas con formación específica. Estos profesionales de ayuda a domicilio están abandonados por las administraciones y empresas en general y no tienen la formación adecuada teniendo en cuenta que donde prestan servicio es mucho más complicado.
			¿Qué dificultades crees que tienen las empresas a la hora de programar formación para sus trabajadores?	1.Los horarios, los turnos del puesto de trabajo 2.La principal dificultad es económica. Como hemos mercantilizado y cada vez hay más sector privado que público creo que el principal problema es el económico.

			¿Crees que la empresa pone facilidades para realizar esa formación?	1.Sí, el último curso lo hicimos a través de la plataforma “twitch”, que realizamos con frecuencia trimestral y a veces mensual. 2.Dependiendo del tipo de empresa, hay algunas que tienen unos estándares de calidad y unas políticas de personal bien establecidas. Hay carencias de formación porque implica tiempo de trabajo efectivo y una inversión del empresario en el personal que no siempre quiere.
			¿Crees que hay carencias formativas dentro del sector?	1.No, dentro de nuestra residencia no.
			• ¿Crees que hay alguna de las competencias profesionales del personal de residencias que es necesaria pero no se está cumpliendo actualmente?	1. Ahora mismo se están cumpliendo todas 2. Sí, realmente el perfil de los usuarios ha cambiado y la formación es diferente. Hace falta formación centrada en el tipo de personas que atienden, sobre todo personas con alzhéimer o enfermedades mentales.
			• ¿Ves una necesidad de competencias transversales en el personal de residencias? Competencias que no sean de tipo académico sino de otro tipo.	2.Por supuesto, habilidades sociales son imprescindibles porque realmente se trata con personas no es una línea de producción o una fábrica. Habría que fomentar la empatía y otras habilidades que se puedan formar y educar. Si hubiese este tipo de formación se mejoraría la calidad del servicio que se presta.

Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tienes sobre el estado en el que se encuentra la asistencia en residencias de mayores?	1. El estado de la residencia que estoy se encuentra bien. 2. Hace falta dar un cambio importante al modelo de cuidados que tenemos. La atención sociosanitaria se ha ido desvinculando cada vez más de la atención sanitaria y yo entiendo que han de estar estrechamente coordinadas. Se ha ido mercantilizando el sector y cada vez está más amplio el grueso del sector privado y menos el público.
			¿Qué amenazas o debilidades ves en el sector?	1.El coronavirus y el fallecimiento de mayores 2.La mercantilización del sector y los fondos buitres.
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/los trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿Crees que las empresas están asesorando suficientemente a los trabajadores sobre los protocolos y situaciones de la COVID-19?	1.Acualmente sí. 2.Es cierto que durante este último año ha habido muchas carencias. Era algo nuevo para todos y ha costado el familiarizarse con la Covid y tener todos los recursos y materiales necesarios.

Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.	Acceso a la información de la Formación para el Empleo	Estrategia de acceso a la información de la Formación para el Empleo	• ¿Tienes alguna propuesta de mejora?	2. Todo se puede centrar en los convenios colectivos, que se articulen esos convenios a alguna herramienta para poder poner formación obligatoria.
--	---	---	--	---

TABLA 4. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FORMADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos Sociolaborales		Experiencia	¿Cuántos años llevas trabajando como formador/a?	1.Año y medio 2.Llevo trece años 3.Desde el 98 4-A.Yo doce años 4-B.Yo quince
		Trabajo en residencias	¿Has trabajado en el sector de la asistencia a mayores en establecimientos?	1.Estuve trabajando en centros privados como cuatro años y en públicos unas vacaciones. 2.Trabajé en el de dependencias, era trabajador social, estuve ocho años. 3.Sí. 4-B.Yo no
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	Durante tus años como formador, ¿Has tenido que actualizar tus conocimientos?	1.Sí. En el sector sanitario es imprescindible la formación continua porque cambian muchas cosas. 2.Claro, siempre yo he tenido que estar formándome constantemente. Siempre hay un reciclaje continuo, aparecen cosas novedosas, tratamientos y diferentes formas de trabajar. 3.Estoy formándome constantemente. 4-A. Sí, además es algo fundamental. 4-B. Actualizarse.
			¿Ha cambiado alguna vez la programación del curso desde que lo impartes?	4-A. Conmigo no, sí que este ciclo cuando empecé era de otra manera, pero estando yo no se ha modificado. 4-B. Yo en el ciclo tampoco ha cambiado, desde que ya empecé no cambió y en sociosanitario tampoco he dado.

			¿Qué perfil de empresas conciertan las prácticas con el centro?	4-A. Pues hasta ahora las prácticas eran siempre de tipo de apoyo domiciliario, residencial y centros de día, por el tema COVID tuvimos que ampliar al entorno educativo, con empresas de educación infantil.
			¿La formación está enfocada a la empleabilidad?	4-A. Los que más tienen opción de trabajar son los que se enfocan a residencias, centros de días hacen las prácticas pero que los cojan es más difícil. 4-B. Yo creo que los centros no saben qué contratan con la nueva ley todo lo que pueden realizar. El problema es que como a veces no piden el título, al apoyo domiciliario puede entrar cualquiera. Salen al mercado demasiadas personas para luego la oferta que hay, aquí contratan como una persona al año, encima les obligan por ley. Hay muchas prácticas, pero pocas perspectivas de contratación 4-A. Es mucho más amplio el perfil que luego realmente lo que contratan, solamente como gerocultor y tenemos un abanico bastante grande. El sector domiciliario cada vez más pero también está empezando creo yo. Mucha ley de dependencias, pero al final solo quieren el título las residencias.
			¿Cuáles crees que serían las claves para enfocar la formación al empleo?	4-B. Tendría que haber más ofertas para el perfil que formamos, que puedan trabajar en otros ámbitos además de residencias. 4-A. Algunos organismos que trabajamos nos dicen que les encantaría contratar, pero no tienen ni sueldo casi para ellos. Es un perfil preparado para la creación de eventos culturales, en tele asistencia, que son únicos no hay más módulos que lo hagan. Para trabajar en actividades de ocio y tiempo libre,

				con enfermos mentales, discapacitados intelectuales, no solo con personas mayores, aunque se centre mucho en ellas. Incluso han tenido que hacer prácticas en escuelas infantiles por el tema COVID.
			¿Cuál es el perfil de los alumnos?	4-A. Muy joven y variado, pero en dos años que llevamos aquí que hemos coincidido las dos es muy joven y poco interesado en el ciclo. Aquí solo hay un instituto entonces la gente que no quiere hacer bachillerato se les motiva para ver aquí. Suelen tener poca vocación puede pasar que haya algún alumno más mayor, mujer normalmente y que quieran entrar al ciclo para buscar una salida laboral. La mayoría siempre son mujeres normalmente, aunque este ciclo suelen estar entre doce o quince alumnos por curso. 4-B. Ha crecido un poco estos últimos años tiene gente de otras comunidades, de Valencia y Murcia porque están cerca y no suele haber problema para entrar.
			¿La demanda del curso es la misma que hace otros años?	4-A. Es que personalmente no he tenido suerte en otras poblaciones que he estado porque había poca gente. Para mí ahora sí que veo que hay más demanda, aunque a lo mejor es casualidad. Aunque luego también abandonan. 4-B. Sí es cierto que se ha matriculado más gente en los últimos años. Pero bueno es un ciclo bastante bueno si quieren estudiar y no quieren hacer bachillerato.

			¿Qué crees que buscan los alumnos cuando se matriculan?	4-A. Buscan un puente para buscar un ciclo superior sin hacer bachiller. Algo que les obligan los padres solo un pequeño porcentaje los que quieren de verdad dedicarse a esto. 4-B. Este año lo que hemos tenido es algunas consultas para matricularse al año que viene que no sabemos si lo harán porque son personas mayores que quieren el título para trabajar no hacerlo para seguir estudiando. También hemos tenido alumnas que han trabajado de esto anteriormente y las han despedido por no tener el título. Tenemos un perfil muy diverso. 4-A. Que vale para educación, para infantil, para lengua de signos...
			¿Los alumnos demandan un conocimiento concreto del módulo?	4-B. Depende, a veces de tema infantil, a veces hacen más hincapié en movimientos. Mi modulo les llaman las enfermedades mentales o trastornos emocionales seguramente porque los han visto o los han pasado. 4-A. El tema del Alzheimer les llama mucho, el tema de primeros auxiliares también les interesa y les gusta.
			¿Hay algún apartado que suelen tener los alumnos más dudas o preguntas?	4-A. Al fin y al cabo, son alumnos de bachillerato y son temas a veces complejos que no les llegan, inglés también les suele costar y eso que es muy básico. 4-B. En mi caso toda la parte de modificación de conducta y las técnicas les cuesta entenderlas porque sí que es verdad que es un nivel muy alto entonces lo trabajamos más tiempo. Y hacen los programas, pero es normal porque es complicado.

			¿Crees que los conocimientos que se imparten en el FP son suficientes para trabajar?	4-B. Van más que sobrados. 4-A. Yo quitaría en una asignatura que es higiene que va de limpieza, desinfección, estilización, eso último yo lo quitaría. Porque es verdad que ellos no van a trabajar en una clínica que tenga un esterilizador. En higiene quitaba muchas cosas porque sí que es cierto que las empresas ya tienen mucho control sobre esas cosas, tienen controles de calidad.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Del curso que realizas ha cambiado alguna vez la programación del certificado desde que lo impartes?	1.No, desde que yo lo imparto no. 2.Cambiar la programación del certificado no se debe hacer, otra cosa es que tú añadas cosas y metas temas complementarios. Si surgen nuevas enfermedades y formas de intervención las añades en temas complementarios. Pero lo que es la programación debe respetarse siempre, aunque haya temas que luego en la práctica real no son tan importantes hay que darlo todo. 3.El de atención sociosanitaria no.
			¿Qué perfil de empresas conciertan las prácticas para este certificado?	1.Básicamente los centros de mayores porque son de personas dependiente y discapacitados psíquicos y físicos es la minoría, centros de días hay menos. 2.Hay unas ochenta, el certificado de profesionalidad que yo estoy impartiendo al ser sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Las prácticas se deben hacer en residencias o centros de día, este certificado aborda otras medidas y trata de la ayuda a domicilio entonces es un dos por uno, tú haces Instituciones sociales y puedes trabajar en tres sitios: residencias, centros de día y ayuda a domicilio. 3.Residencias de personas mayores normalmente.

			¿La formación está enfocada a la empleabilidad?	1.Totalmente. 2.La formación sí está enfocada a la empleabilidad lo que pasa es que es un perfil muy amplio. Yo me he encontrado inserción bastante considerable, teniendo en cuenta la situación que vivimos, de alumnos en residencias. 3.Sí.
			¿Cuáles creen que serían las claves para enfocar la formación del certificado hacia el empleo?	1.Se podría mejorar si desde la junta se adjudicara las prácticas con los alumnos en vez de ser los centros privados que tengan que llegar a un acuerdo con las empresas, sería más eficaz. 3.Las prácticas fundamentalmente, que las alumnas hagan las prácticas es esencial.
			¿Observas que es útil este título para encontrar trabajo?	1.Sí. 3.Sí además de un porcentaje de ocupación muy alto
			¿Qué perfil de alumnos tienes?	1.Por regla general son adultos. Soy gente ya mayor, muchos no tienen estudios o abandonaron sus estudios en su juventud. Son gente sin empleo y también muchos extranjeros. Normalmente no hay gente joven, ven el certificado de profesionalidad como último recurso. 2.Me encuentro distintos perfiles, persona desempleada, profesionales, cada vez menos, que trabajan en la ayuda a domicilio en las residencias o en los centros de día y que necesitaban este certificado de profesionalidad para mantenerse en su puesto de trabajo, gente joven, sobre todo

				mujeres. Es cierto que el último curso que di los jóvenes me sorprendió porque había siete chicos y siete chicas, muy competentes. Puedes encontrar gente que en su inserción laboral ha ido dando bandazos y que no ha encontrado lo suyo, algunos con formación universitaria o superior. 3. Gente de todo tipo, desde administrativos hasta personas que tienen o han tenido otra ocupación. También hay gente joven, fundamentalmente mujeres, el porcentaje de hombre es muy bajo.
			¿Hay ahora más alumnos que años anteriores?, ¿la demanda del curso es la misma que hace años?	1. Yo creo que ha crecido, pero por la presencia del COVID. Yo creo que todo esto ha removido la conciencia de la gente y las ganas de dedicarse a este mundo. 2. Sin conocer el caso concreto de este año, te puedo comentar que sí tiene mucha demanda porque es una forma que tiene la gente de meterse a un sector que es más fácil trabajar.
			¿Qué crees que buscan los alumnos cuando se apuntan al certificado?	1. Dos cosas, trabajar, encontrar empleo y luego cuidar de personas dependientes. Hay gente cuya ilusión es cuidar ancianos, a gente en situación de dependencia física, es conmovedor. 2. Hay algunos que lo tienen claro, trabajar. Otra motivación es tener el título porque lo pide la ley. La gente muy joven que busca una salida laboral, ver si le gusta o no. Otra gente que se está reinventando, que antes era administrativa, por ejemplo. 3. Fundamentalmente encontrar empleo.

			¿Los alumnos demandan algún conocimiento concreto?	1.Hablan de tener más clases prácticas. Practicar a movilizar en la cama, en el taller... los módulos tienen sus horas y a veces se quedan cortos. 2.Ellos preguntan, se ven interesados por muchas cosas, hay algunos temas que interesan más. 3.No, el certificado es tan concreto que cuando les prestar el curso ya saben los contenidos que les van a dar, es muy completo.
			¿Duelen ser tener más dudas o carencias respecto a los contenidos del certificado?	1.A la hora de memorizar conceptos. La terminología sanitaria también suele ser un problema, es muy específica y eso lleva un tiempo para asimilarlo. 2.Yo cuando puedo siempre puedo meter algún tema complementario del temario. Intento abordar diferentes temas porque creo que te puedes encontrar todo tipo de casos. Lo que no podemos es pedirle con las características que tiene este certificado y tal es cuidar un enfermo terminal, a menos que este bajo supervisión. 3.Quizás cueste más la parte psicosocial, pero siempre se ha enfocado más en la residencia en la residencia a cubrir necesidades físicas, pero vamos en principio no plantean dudas.
			¿Crees que son suficientes los conocimientos que se imparten?, ¿quitarías, reducirías alguno?	1.A lo mejor quitaría una parte de protocolos de como recojo la información del usuario. Estos auxiliares en la práctica se dedican al tercero, al acompañamiento, a la movilización, a la alimentación. Añadiría algún contenido enfocado a los terminales, al proceso de envejecimiento. Conocer las demencias, el alzhéimer. 2.Hay conocimientos son más importantes que se deberían prestar más atención la limpieza o la

				higiene. Hay otros que deberían y podrían ampliarse. Se podría todo ampliar, pero creo que de entrada está muy bien. Se podría unificar o todas las personas que trabajen en la atención directa como cuidadores pudiese rodar el certificado de profesionalidad. 3.No, está bastante completo.
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿Se ha incluido alguna materia relacionada con el COVID?	1.No, en el certificado no se puede modificar por ley. Lo que sí que he hecho por mi cuenta incluirlo, desde que apareció incluí la enfermedad, lo que sabemos del virus con los conocimientos que vamos teniendo. 3.Se les han dado los conocimientos que tienen que tener, pero como asignatura no. 4-A. En la asignatura de atención higiénica yo he hecho más hincapié en lo que más son las medidas preventivas de aislamiento. Y en un tema de enfermedades infecciosas también hablé un poco más del COVID, desde la prudencia porque como cada vez es una información distinta tampoco quería que se quedasen solo con lo que yo decía. 4-B. Les explicábamos cómo afectaba y cómo podían cuidarse, eso lo explicamos en una actividad a parte.

			¿Cómo afectó el COVID al desarrollo, planteamiento del curso?	4-A. A nosotros nos afectó respecto a las prácticas. Solo nos han dado una plaza en una residencia, nos ha afectado mucho claro, muchas cosas las hemos tenido que cancelar. 4-B. Un proyecto o trabajo que pudiesen demostrar todo lo que habían aprendido y les podía evaluar como en unas prácticas, pero es una pena. No es lo mismo vivirlo que hacer un trabajo escrito.
			¿Se incluirán nuevas asignaturas para tratar el tema del COVID?	4-A. Yo creo que asignaturas como tal yo creo que no. Talleres y formación sí los profesores se involucran como hemos hecho nosotras yo creo que sí. Porque todo lo que sean talleres y dinámicas de trabajar lo que es la psicología y los primeros auxilios emocionales que han sufrido en esta pandemia es importante, pero no como contenido. 4-B. Nosotros lo incluimos como esa actividad en el que les orientábamos y nos formamos para hacerlo, hicimos dos cursos antes.
			¿Cómo ves el sector después de la pandemia?	1.Hemos pasado dos etapas, una etapa que era necesario mucho personal, y ahora otra etapa en los alumnos de prácticas entran, pero entran con mucho cuidado. En los centros de dependencia, están sometidos a mucha presión y necesitan un apoyo de tener más compañeros, más trabajadores por personas dependientes y una mejora del sueldo. 2.Los procedimientos han cambiado. Hay que cambiar los procesos de limpieza, cuidado

				escrupuloso, distancia social, es algo que hay que incluir que hemos incluido todos en nuestro trato con la gente.
--	--	--	--	--

TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL RESPONSABLE FEDERACIÓN SERVICIOS DE GUADALAJARA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Funciones	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1.Soy la responsable de la Federación de servicios públicos en Guadalajara, llevo varias cosas, el sector sociosanitario pero también entra algún ayuntamiento, servicio de recogida de residuos urbanos...Llevo un poco de todo menos sanidad y autonómica.
		Experiencia	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1.Mínimo 6 años
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Qué sectores de actividad consideras que son los que más formación para el empleo necesitan?, ¿y en qué materias?	1.El de gerocultoras, por supuesto. Es el más numeroso dentro de la residencia y el que más horas están directamente con los usuarios.
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación?, ¿y qué ventajas?	1.Sinceramente porque no le ponen interés. Como hay escasez de trabajadoras, la formación para hacerla correctamente tendría que ser fuera del horario laboral, y muchas trabajadoras no pueden.
			¿Crees que la empresa pone facilidades para realizar formación?	1.Como norma no, la formación se da muy pocas veces. Si la ofertan fuera de la jornada pues hay muchísima gente que o no puede o no quiere.
			¿Tiene alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1.Para mí es muy importante que las trabajadoras se les enseñen a trabajar correctamente. En muchas ocasiones tienes que trabajar en pareja pero sucede lo que te he dicho al principio que estamos hablando de un sector que trabaja muy poquita gente por los ratios que tiene es que no te obligan a tener más. Luego las empresas deberían formar a sus

				trabajadores para trabajar correctamente, no es que trabajen mal pero para trabar bien y no hacerte daño por malos vicios que tienes a la hora de trabajar.
			¿Qué competencias profesionales creen que son necesarias para el sector y que actualmente no se están cumpliendo?	1.No sé si la normativa o la ley establece que la gente que no tenía titulación debería tener al menos tener la acreditación profesional. Por lo que tengo entendido se ha conseguido que la gente tenga acreditación pero en algunos lados se ha mirado para otro lado debido al tema de la España vaciada. Hay residencias en sitios donde no hay gente y falla una persona y al contratar miras hacia otro lado ya está, pero si es gente que se les debería de formar más porque no es solamente el tema de acreditación, deberían tener cursos para aprender a movilizar correctamente a los usuarios. Porque las trabajadoras van contrarreloj, entonces no hacen las cosas como debieran y es malo para ellas. Porque van acumulando los daños y llega un momento que al levantar a un usuario se quedan ahí porque me ha pegado un trascazo la espalda y entonces es tipo de formación hace falta y no se da.

			¿Cómo valoras las competencias formativas de los trabajadores más allá del sector?	1.Lo más importante es dar buena atención a los usuarios, primeros auxilios, todo lo que sea formación dirigida a la mejor atención de los usuarios y, a la vez es mejor atención para la trabajadora, eso es fantástico.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tienes sobre el estado actual del sector de Asistencia en establecimientos residenciales?	1. Es vergonzoso de principio a fin, las empresas como tratan a la gente, la administración que mira para otro lado, el convenio que es un convenio penoso, sin comentarios más.
			¿Cuál crees que es la principal amenaza para la supervivencia del sector?	1.El salario que tienen es el mínimo prácticamente, el 99% del sector son mujeres que las utilizan como chicas para todo. Los ratios del personal son muy exigüos, hay poca gente para tratar como se merecen a los usuarios. Todo son carencias, mires para donde mires todo son carencias, yo te hablo de residencias privadas.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿Cree que las empresas están asesorando de manera eficiente a los trabajadores tanto en formación como prevención de COVID-19?	1.Sí, después de todo lo que ha pasado con el tema de las residencias que ha sido calamitoso es poco, las residencias si parecen que han formado a la gente, hay unos protocolos que están cumpliendo. Yo creo que eso más o menos no se está haciendo de manera incorrecta.
---	----------------------------------	--	--	--

TABLA 6. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL ABOGADO EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Edad Años de experiencia Puesto de trabajo Gestión residencias	¿Cuántos años llevas trabajando para el sector? ¿Podría explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Más de 10 años. Llevo la asesoría jurídica de la asociación tanto en el hábito laboral como cualquier cuestión jurídica que afecta a la asociación.
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Las empresas muestran interés en relación a subvenciones para la formación?	1. Sí, muchísimo en las subvenciones y todo lo que sea una ayuda de la administración, más cuando se trata de centros sanitarios donde se viene atendiendo a gente que no tiene recursos económicos para cubrir el coste de la plaza y eso acarrea déficit.
			¿Se destina un presupuesto de la asociación a la formación de los trabajadores de residencias?	1. Hay acciones formativas todos los años desde la asociación. Es un tema que preocupa mucho a ACESCAM y que por eso en la planificación anual ya se incluye una serie de niveles formativos cada año en función de los asuntos que sean más importantes y contribuir a su formación. EN unas ocasiones se basa en personal directivo, en otras a la atención directa, pero en medida de sus posibilidades es un asunto al que se le da máxima prioridad

			Sobre el acuerdo que hace referencia a la obligatoriedad de la cualificación formal de los profesionales de atención más directa para el 2022. ¿Cómo crees que va a impactar esta obligatoriedad de la formación en las residencias?	1. De forma positiva, en muchas ocasiones es una formación que ya está adquirida, no va a suponer ningún plus, pues ya existe una preocupación en los centros de que el personal ya esté formado y cualificado de una forma u otra. Mientras más formación, mejor.
Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios que se han producido en el Sector a través de la Formación Continua.	Cambios en el sector producido por la Formación Continua	Cambios en el sector Impacto de la formación continua en el Sector	¿Su función implica informar a las empresas sobre cambios legislativos del sector? ¿Les llega la información a los trabajadores de residencias?	1. Por su puesto, más que a los trabajadores a los centros. Desde la asociación remitimos circulares informativas de materia normativa, esa información ha do volcar a los trabajadores.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tiene sobre el estado (productividad económica / Condiciones laborales) actual del sector de Asistencia en establecimientos?	1. Buena en relación a los medios porque se hace lo mejor posible, mala respecto a la que obviamente se necesita para mejorar el sector. Lo que se necesita es una inversión desde la administración pública para que se puedan mejorar condiciones de profesionales y en definitiva dar un mejor servicio.

			¿Cuál crees que es la principal debilidad o amenaza para la supervivencia del sector?	1. Que no se dote a este sector de los servicios suficientes. Hay un déficit económico estructural desde hace años. No se les puede pedir más a los profesionales, no pueden dar más a nivel físico ni a nivel emocional, más después de la crisis. Lo que queda es acompañar a esa formación o preparación de una dotación económica acorde con lo que lleva implícito el cuidado personal. Si no se hace eso, va haber problemas para encontrar personal que esté cualificado y va a seguir existiendo un sector terciario en cuanto a empleo, es decir, no estable o con gente poco preparada.
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores del sector Competencias de los trabajadores del sector en relación al COVID	¿Existe una exigencia legal respecto al COVID? ¿Son protocolos, normativas o leyes específicas?	1. Ha habido órdenes, decretos, instrucciones técnicas del ministerio. Los instrumentos normativos han sido variados. Sí sería conveniente que se redactara ley o reglamento o que la actual normativa recogiera lo referido en el plan de contingencias sería recomendable una vez pasada la época más dura
Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los	Acceso a la información de la Formación para el Empleo	Estrategia de acceso a la información de la		

trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.		Formación para el Empleo		
---	--	--------------------------	--	--

TABLA 7. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL AUXILIARES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Edad Años de experiencia Puesto de trabajo Gestión residencias	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 1 año 2. 14 años 3. 7 años 4. 11 años 5. 13 años 6. 12 años 7. Más de 20 8. 31 años 9. 15 o 16 años
			¿Trabajas en una residencia de gestión pública o privada?	1. Centro de día de gestión pública 2. Pública 3. Pública 4. Privada 5. Privada 6. 7. Pública 8. Publica con gestión pública 9. Pública
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Qué competencias profesionales crees que son fundamentales para desarrollar la actividad laboral en el sector?	1. Empatía sobre todo. 2. Que nos formaran, cuando llegan un tipo de pacientes especiales. Aquí te viene un psiquiátrico y te brota y no sabemos tratarle y peligra su seguridad y la de otros usuarios. Y al paliativo tampoco. Hay mucha falta de formación. Cursos específicos de

				residencia que vayan a formarte, de sujeciones... Eso no nos lo dan y en nuestro trabajo es fundamental. 3. Lo primero que hay que tener es mucha empatía con el anciano, y las habilidades normales de auxiliares. 4. 5. La empatía. Primordial. Entender que son personas mayores, que tienes que tener comprensión con ellos para todo. Y los <u>protocolos</u>. No puede ser tratarlos como mercancía y ni mirarles, porque trabajamos con personas. No estaría mal formar al personal en comunicación y habilidades sociales. 6. El aseo y el cuidado de las personas mayores 7. El cumplimiento del protocolo y que se hagan las cosas como se deben hacer. 8. 9. La empatía es muy importante. La gente que hace esto por vocación es empática. Los problemas surten cuando la gente no le gusta lo que hace o cuando te quemas con el sistema.
			¿Consideras que los cursos de formación son importantes para el desarrollo de las competencias profesionales?	1. 2. 3. 4. Sí 5. 6. 7. 8.

				9. Si, nos oxidamos todos. Te das cuenta cuando estás mucho tiempo en un centro y luego pasas a otro. O cuando entra gente nueva con nuevas técnicas. Hay técnicas que hay que recordar o aprender de nuevo.
			¿Qué dificultades crees que existen para que los <u>trabajadores</u> puedan hacer cursos de formación?	1. 2. Que por tu propia voluntad los tienes que hacer un fin de semana. No nos informan prácticamente de nada. 3. Que alomejor nos ofertan un par de cursos, pero menos de lo que se debiera. 4. Ninguna 5. 6. Nos formamos antes de ponernos a trabajar, una vez trabajando no puedo ponerme a sacarme una FP. 7. 8. 9.
			¿Qué dificultades crees que tiene la <u>empresa</u> a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1. 2. 3. 4. Ninguna, además nosotras recibimos cursos de vez en cuando. Los propone la propia empresa. 5. 6. 7. Prescindir de los trabajadores mientras se están formando. Les van a dar siempre la formación que les obliguen a darles.

				8. 9.
			¿Crees que hay carencias formativas en el sector?	1. Yo creo que sí. Sobre mover a las personas encamadas, ayudarles a levantarse de la silla, primeros auxilios... 2. 3. Si que las hay en mi sector. (auxiliares) 4. Yo creo que no, nosotras recibimos cursos a cada instante. Los cursos son buenos 5. Si, nos falta formación. Yo cuando voy a un servicio especial tengo que tener la formación específica. 6. No 7. 8. 9. Carencias hay. Lo que se lo he aprendido de los compañeros fisios que hablan con nosotras y los cursos que hemos hecho nosotros por nuestra cuenta. Y algunos no utilizan ni los medios que tenemos, como las grúas. Ya es una barbaridad, por el abuelo y por él.
			¿Qué sectores de actividad (profesiones) consideras que son los que más formación para el empleo necesitan?	1. Hacen falta más animadores socioculturales o educadores sociales. 2. Auxiliares y personal de limpieza. 3. Auxiliares de enfermería, sobretodo por los enfermos mentales o terminales. 4. Enfermería, médico, terapeuta incluso psicólogo. 5. Auxiliares. Nos deberían formar en cuidados paliativos. Son personas que yo creo que hay que

				tratar de manera diferente. Un centro de mayores no es un sitio para que te lleguen esas personas. 6. Enfermería, dirección, cocina, supervisora o gobernanta. 7. Por proximidad las auxiliares gerocultoras necesitan formación continua, porque al final la necesidad aprieta y es más rápido hacerlo mal que hacerlo bien y pasa factura, todo el mundo con los hombros destrozados, la espalda... 8. Auxiliares, con respecto al tema de las movilizaciones. Porque al haber poco personal y no tener tiempo, hacemos mal las movilizaciones y estamos muy cascados en ese aspecto. El problema es que cuando tu intentas ir mas deprisa de lo que debes ir, te olvidas de como te tienes que poner o actuar y eso corre riesgo para el trabajador. 9. Auxiliar. Está entrando mucho terminal. También nos están mezclando mucha psiquiatría. También para nosotros mismos, recordar las movilizaciones para evistar lesiones porque estamos todos hechos una mierda la mayoría. Por las prisas o la mala movilización de las urbas.
			¿Crees que la empresa pone facilidades para realizar la formación?	1. 2. Nunca me lo han facilitado. Hubo un enfermo que quería hacer, pero no se lo pusieron fácil. 3. No, yo vivo mas allá de talavera y me hacen venir hasta Toledo para hacer la formación, eso no son facilidades pudiéndolo hacer en Talavera. 4. Sí, además nosotras recibimos cursos de vez en cuando. Los propone la propia empresa

				5. 6. No, tendría que averiguármelas yo 7. 8. No muchas, yo cuando hice los cursos de rehabilitación con la Junta fueron en horario laboral, pero ya hace tiempo que la Junta no hace cursos. 9. No, hay veces que he ido a apuntarme a un curso y no había plaza. Pero solo nos lo ofrecieron una vez. Y otro de sujeciones que me enteré fuera de la residencia. Hacer los cursos en nuestro horario laboral es complicado. Tendrían que dar el curso en horarios repetidos o que la gente se apunte y te de el día que corresponda.
			¿Realizan cursos de formación en relación a cambios legislativos?	1. No, solo se hacía uno al principio pero no se iban renovando 2. No se realiza ningún curso. Se comunican vía grupo de whatsapp. 3. No nos dan. Últimamente no hacen mas que traer ancianos de psiquiátricos y enfermos terminales; e información no nos dan ninguna, no nos dan ningún tipo de indicación. 4. 5. 6. No. El de riesgos laborales lo hemos hecho, pero no todos los años. 7. 8. No, hace mucho tiempo que no hago cursos. 9.

			¿Tiene alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	- Siempre nos viene bien formación de enfermería, primeros auxilios... como actuar en esos casos. - Formación de organización sería interesante y mucha empatía. Cursos para potenciar la empatía. Al final acabas viendo al residente como es saco de patatas que tienes que manejar hoy y no es así. No puedes ni mirarle a la cara porque no me puedo parar a escucharle. - Pues si, enseñar técnicas de movilizaciones, poner un fisio que nos atendiese para los problemas que tenemos derivados de este trabajo, no se tiene calidad de vida, lo tenemos que pagar nosotros de nuestro bolsillo cuando lo necesitamos. Cuando tienes un trabajador en buen estado físico y psíquico te va a rendir más.
--	--	--	---	---

Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Conoces los Certificados de Profesionalidad? ¿te parecen suficientes?	1. 2. Sí. 3. No 4. Sí, porque nosotras lo hemos hecho. 5. No 6. Sí 7. 8. No, yo estudié en el setenta y algo. 9. No, nunca he oído hablar de ellos.
			¿Cree que el acceso a los certificados de profesionalidad es claro y sencillo?	1. 2. 3. 4. No me costó, nos fueron informando el sepe que había certificados de profesionalidad. Y la empresa nos ayudó en todo lo que necesitaba. 5. 6. 7. 8. 9.

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios que se han producido en el Sector a través de la Formación Continua.	Cambios en el sector producido por la Formación Continua	Impacto de la formación continua en el Sector	¿Conoces los cursos de Formación profesional del sector? ¿Son suficientes?	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Sí, tengo el grado medio de auxiliar de enfermería 9.
			¿Qué competencias profesionales crees que son fundamentales para desarrollar la actividad laboral en el sector?	1. 2. 3. 4. La empatía y sobre todo en el tema COVID. 5. 6. 7. 8. La atención al usuario. La junta en sí no tiene un <u>catálogo de funciones</u> , entonces muchas veces nos encontramos en tierra de nadie. Al final lo tiene que hacer el que le toca. Cuando tu empiezas a hacer algo un poco por voluntad al final se te queda para ti. 9.
			¿Crees que los cursos de formación tienen un impacto en los trabajadores?	1. 2. 3.

				4. Sí 5. 6. No. Yo llevaba 10 años trabajando cuando me saqué el certificado. Qué me iban a enseñar ya. 7. 8. 9. Yo creo que si son necesarios. Luego dependerá de cada persona que quiera el curso.
			¿Crees que existen razones por las que las trabajadoras del sector <u>no</u> deban realizar cursos de formación?	1. 2. 3. No. Hace falta. Al menos en mi sector. 4. Yo creo que no, todos lo necesitamos. 5. 6. 7. 8. 9. No, todo lo contrario. Cada uno en su campo tiene que aprender cosas.
			¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. No 2. 3. No, nos suelen informar los sindicatos. 4. Con el tema COVID si que nos suelen informar. A mi me informan porque soy la delegada. Pero fuera de eso no.

				5. No, lo único lo del COVID. A mí me gustaría que se ofreciesen hacer cursos de manera voluntaria en uvi por ejemplo, en partos, en servicios especiales. Cuando te llaman y te dicen que tienes que incorporarte a partos estas, pero no estas. Porque vas a incorporarte a un servicio que no pueden permitirse a una persona que no sepa. Para esos servicios tenemos que tener a gente formada. 6. No. Nos informamos porque estamos metidas en los sindicatos. 7. 8. No. También es verdad que hace tiempo hicimos un curso de RCP, con un médico que hubo en la residencia, es cierto que lo hicimos en horario laboral. Entonces ya yo no sé si ha cambiado alguna técnica nueva, no nos han informado de eso, por ejemplo. 9. No. Rotundamente no.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de Asistencia en establecimientos residenciales?	1. Hacen falta más animadores socioculturales o educadores sociales. Hay muchos mayores que están siempre sentados en frente del televisor. Desde que se levantan a las 8 de la mañana hasta que se van a dormir el día se hace muy largo. 2. En personal mal. Nos querían quitar todos los contratos COVID pero haciendo las mismas funciones, entonces la atención al abuelo no se puede sostener. Son personas y un día te lleva más y

				otros menos. Al final esto produce roces entre compañeros. 3. El estado de la residencia en la que estoy no es muy bueno, está super vieja y todo bastante mal. En cuanto a personal el ratio es muy bajo, al menos en la que estoy. 4. Hace poco era buena, tuvimos reducción de jornada por el COVID. 5. Las condiciones laborales no son demasiado buenas. En todos los centros no pasa lo mismo. Ahora trabajo en Torrijos y es mucho peor. Efectivamente los ratios son iguales pero la carga que hay para esas personas no es igual. No puedes comparar usuarios que solo necesitan vigilancia, que se manejan por sí mismas a otros dependientes totales. 6. 7. En cuanto a condiciones laborales todo bien, el convenio es del sector público, sueldos respetables pero eso en el sector privado es diferente, los sueldos son muy bajos y la carga de trabajo toda la que te quieran echar. 8. En la que yo trabajo actualmente hay déficit de auxiliares para que los residentes tengan una óptima asistencia. 9. Regular, las condiciones laborales de la junta son buenas y depende del centro. Unos centros funcionan mejor que otros a nivel de personal. La calidad asistencial depende de la calidad humana de cada uno pero también lógicamente si estás falto de personal no puedes dar un buen servicio. El centro
--	--	--	--	---

				donde estamos ahora normalmente carece de personal.
			¿No les suministraron materiales y no intentaron comprar por su cuenta?	1. 2. Al principio nos buscamos la vida, con donaciones, por asociaciones. Las primeras mascarillas que recibimos ya pasado un mes de pandemia no eran ni mascarillas, era un filtro, no valían. Básicamente nos hemos mantenido de donaciones y reciclando. La primera mascarilla que tuvimos FP2 la tuvimos un mes. Hemos estado peor que el sector privado, al ser público, el material no lo podías comprar si no estaba en la empresa de convenio. 3. Nos lo dieron empresas y particulares, pero aquí fue a cuentagotas. 4. Nosotras sí, tema de mascarillas, sobre todo. 5. 6. Si, lo empezamos comprando por nuestra gente y luego empezaron a donar. 7. 8. Tuvimos que proporcionárnoslo nosotros, usar bolsas de basura como EPIS... etc. Había gente que donaba cosas, otras las comprábamos. No se nos reembolsó ningún dinero. 9. No. Te enseñaban a utilizar cosas que no teníamos. Y a ponerte un EPI que no teníamos. Ahora si necesitas un EPI lo tienes, tienes una mascarilla FP2 por turno. Así que ahora estamos bien. Algunas

				mascarillas compramos y sobrevivimos gracias a las donaciones de los particulares.
			¿Cuál crees que es la principal amenaza para la supervivencia del sector?	1. 2. 3. Como siempre estamos bajo mínimos, siempre hay que llamar a gente. Todos los que vinieron a trabajar en la pandemia los han echado y no estamos suficientes. 4. El COVID, nadie quiere entrar en la residencia, cuesta llenarla. 5. 6. Ninguna 7. 8. Falta de personal y falta de organización. 9. Que quieran privatizar, es reducir la calidad del servicio a costa de personal.
			Un problema que apunta es que no les hicieron test en las residencias. ¿Cómo les afectó esto?	1. 2. 3. Nos afectó mucho, porque aquí salieron muchas compañeras. Aquí como no nos hacían test tuve que estar dos meses en una casa a parte de mi familia dos meses. 4. Vinieron a hacernos pruebas. 5. 6. Tardaron bastante en hacernos el primer test. Con miedo, porque teníamos casos de COVID y no había. 7.

				8. Imagínate, el pánico a algo nuevo, algo que llega a la residencia y te dicen que de aquí a 20 días se nos mueren. Yo tuve que abandonar a mis padres que necesitaban ayuda (...) Al ser personal de la Junta hemos estado en tierra de nadie porque SESCAM lo primero que hacía era atender a sus propios trabajadores y nosotros íbamos a la cola porque también dependíamos de ellos. Nos faltaba mucha plantilla, aunque nos la repusieron, en eso la Junta si se portó la verdad. Lo que pasa que era gente que no había trabajado nunca pero tenían un tirón que chapó por ellos. 9. Pues te afectaba mucho. La inseguridad de no saber si te traías algo a casa. Mi marido es mayor.
			¿Tuvieron muchas bajas entre el personal?	1. 2. 3. Muchísimas, la mitad de la plantilla. 4. No, solo tuvimos tres personas. 5. 6. No tuvimos muchas. 7. 8. Sí, nos quedamos con media plantilla. Durante unos 20 días estuvimos así. Además, nos faltó dirección, organización, teníamos que improvisar todos los días y levantarse con esa constante todos los días, eso influyó mucho. 9. Sí y también ha habido bajas psicológicas. De hecho, yo estuve de baja por ansiedad. También estuve de baja por síntomas de COVID. Quizás más del 50 % del personal estuvo de baja. También en nuestro trabajo las bajas son muy comunes por la

				carga de trabajo. Las lesiones de espalda o de hombro son muy comunes. Hay muchas bajas en nuestro centro. En otras residencias no hay tantas porque el trabajo no es tan forzado porque hay más personal. Cuando vas con prisas no piensas mucho.
			¿Ha notado un aumento de la ansiedad a raíz de la crisis del COVID-19?	1. 2. Sí, he perdido el sueño. 3. Hay compañeras que llevan más de un año de baja por depresión. 4. Si 5. 6. Si, mucho por el estrés en que trabajábamos. 7. 8. Sí, no consigo quitármela. 9.
			¿Ha notado en el trabajo un desgaste físico extra a raíz de la crisis del COVID-19?	1. 2. 3. Te puedo asegurar que sí. 4. Si 5. 6. Si, tanto física como mentalmente 7. 8. Mas bien psíquico, sobre todo ansiedad. 9. Sí, más que físico a nivel de ansiedad.

			¿Has sufrido algún periodo de depresión a raíz de la crisis del covid-19?	- Yo no, pero hay compañeros que siguen de baja por depresión. - No - No - Sí. Fui al psiquiatra en mis vacaciones, me dijo que más que depresión era ansiedad y estrés por la situación vivida. Estuve yendo a un psicólogo.
			Cree que sus relaciones sociales y familiares se han visto afectadas a causa del trabajo?	- Si claro, yo vi a mis padres a los 6 meses. Necesito relacionarme con mi gente. Si que pasa factura. - La verdad es que no, me lo he tomado bien y he sabido sobrellevarlo. - Si. De la carga extra y la responsabilidad de trabajar aquí. - Sí - Sí, porque como tu estes influye en las relaciones sociales y familiares. - Sí

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿En qué consiste el protocolo COVID?	1. 2. Antes los residentes bajaban a comer al comedor. Con el protocolo COVID se dejaba comer a cada uno en sus habitaciones. Y no da tiempo a darles de comer. Con 10 acúmulos (empleados temporales) que han quitado, la carga de trabajo va siendo más. Si los abuelos bajan a desayunar tarde, los profesionales tampoco pueden hacer su tarea, limpieza... Ese es el protocolo COVID, que a día de hoy muchos siguen comiendo en sus habitaciones. Tenemos la residencia llena y nos están mandando psiquiátricos, paliativos... que no tenemos ni idea. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.
			¿Considera que los trabajadores del sector tienen todas las competencias necesarias en relación a las circunstancias sanitarias actuales?	1. 2. 3. No, aquí no ha venido nadie a explicarnos cómo prevenirlo. 4. Siempre hemos tenido información y se ha hecho lo mejor que se ha podido. 5. 6. Sí, pero depende del espabile de cada una. 7.

				8. Los trabajadores geniales, ha dado todo el mundo lo que ha tenido que dar y más. Por parte de la Junta, en un principio durante la primera ola, nos sentimos muy abandonados. 9. Ahora mismo sí.
			¿Cómo considera que su sector ha reaccionado en relación a la COVID-19?	1. 2. Hay gente recién salida que ha estado sin haber trabajado nunca. Ha respondido demasiado para lo que tuvimos. De 34 auxiliares nos quedamos 11 en plantilla y no había dios que encontrara gente. La gente llegaba, veía lo que había y se daba la vuelta. 3. Pues en principio fatal, esto fue un caos. 4. Creo que bien. 5. 6. Reaccionamos muy rápido y lo hemos sabido llevar bastante bien. 7. 8. 9.

TABLA 8. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL LIMPIEZA Y COCINA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Años en el sector, años en la empresa	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 3 años y medio 2. 3 o 4 años 3. 17 años
		Tipo de gestión	¿Trabajas en una residencia de gestión pública o privada?	1. Privada 2. Privada 3. La residencia es pública con gestión privada. Lo privado son los trabajadores de limpieza, lavandería, auxiliares y cocina. Sescam es enfermería y la junta es la dirección.
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Es necesario tener algún tipo de formación para poder desarrollar las diferentes ocupaciones?	1. Nos obligaban a hacer cursos de prevención de riesgos laborales, manipulador de alimentos.. 2. Si, en el sector limpieza necesitas tu formación. 3. Yo creo que la formación es muy importante, pero en cada sector de los suyos. Porque en las empresas se ha ido dando formación, pero a nivel global. Hay mucha diferencia entre auxiliares y cocina, cocina y lavandería... Yo pienso que es importante pero cada sector la suya.

			¿Consideras que los cursos de formación son importantes para el desarrollo de las competencias profesionales?	1. Depende para la función que realices. Creo que los cursos son muy básicos. 2. Si, el curso de sociosanitario es muy completo.
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación? ¿y qué ventajas?	1. 2. El tiempo, el trabajador es que tiene que buscarse los cursos e informarse por su cuenta. 3. Ahora mismo con el COVID el problema es que no puede ser presencial, la gente no quiere. La empresa a lo mejor lo hace y la gente no quiere ir. Depende del curso, si te coge dentro de la jornada, tú no puedes dejar tu puesto de trabajo. No puedes dejar a la plantilla cuando son mínimas, y ahora son todas así. Fuera de la jornada laboral si la gente hace un curso de cuatro horas no quieren hacerlo en su tiempo libre. Ahí vienen los problemas entre empresas y empleados. Yo creo que debería hacerse un día a parte o que sean horas que se puedan acumular en un día y luego te lo de la empresa, o puedas acumularlo en vacaciones. Algo para que atraiga a la gente a realizar cursos.
			¿Crees que hay carencias formativas en el sector?	1. Sí, los auxiliares hacían más que lo que la formación les exigía. Cuando llegues al puesto de trabajo tienes que saber al 100% lo que tienes que hacer, independientemente del protocolo de la residencia. 2. Si, sobre todo la gente que lleva mucho tiempo. Si no te obliga la empresa y tu no hacer por enterarte...

			• ¿Qué puesto de trabajo dentro de una residencia crees que pueden necesitar más formación?	3. En primer lugar los auxiliares, que tienen trato directo. En segundo lugar, la cocina, que es muy importante y a mí no me han dado formación nunca. Por ejemplo, los abuelos van sacando más alergias cuando antiguamente no había.
			• ¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores realicen formación?	3. A nivel de empresa tenemos algún curso, pero los hacen a nivel global para todos los trabajadores. Lo hacen de riesgos laborales... Muchas veces el curso que te ofrecen ni si quiera está enfocado a residencias.
			• ¿Crees que mejoran estos cursos la competitividad de los trabajadores?	3. Al no ir enfocados cada uno a su sector tampoco te resuelven muchas dudas o problemas. Lo primero es hacer cursos enfocados cada uno en su sector y puesto de trabajo, independientemente para el personal y mejorar sus funciones.
			• ¿Cómo valora el sector las competencias transversales de los trabajadores, tener empatía, idiomas...?	3. Pues yo creo que en ese momento no hay ninguna, porque ahora mismo el idioma realmente no sirve.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	• ¿Conoces los Certificados de Profesionalidad? ¿te parecen suficientes?	1. Sí, los conozco. Pero no conozco ninguno de sociosanitario. Lo que realmente me parece útil es la vida laboral de una persona. 2. Si, he hecho el certificado sociosanitario 3. No

			¿Cree que el acceso a los certificados de profesionalidad es claro y sencillo?	1. 2. Si, muy clara.
Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios que se han producido en el Sector a través de la Formación Continua.	Cambios en el sector producido por la Formación Continua	Impacto de la formación continua en el Sector	¿Crees que los cursos de formación tienen un impacto en los trabajadores?	1. 2. Si
			¿Crees que existen razones por las que las trabajadoras del sector deban realizar cursos de formación?	1. 2. Cuanta más información tengas mucho mejor.
			¿Crees que existen razones por las que las trabajadoras del sector no deban realizar cursos de formación?	1. No, me parece muy bien que la gente esté formada porque las cosas van cambiando. Tu puedes hacer un curso hoy y dentro de 3 años haber modificado todo. Hay ciertos conceptos de limpieza que serían importante ir reciclándose. 2. No, cada puesto del sector tiene que tener formación, desde lo más mínimo a lo más alto.
			¿Se les informa cuando se produce algún cambio legislativo en el sector?	1. Si, se informa de cambios de procedimiento. Cada cierto tiempo se hacían reuniones por si había cambios. 2. No 3.No se nos informa. Los únicos los que estamos en el sindicato somos los únicos que tenemos la

				información y vamos informando unos a otros. Pero la empresa no te informa de eso ni nada.
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿Qué opinión tienes del sector y las condiciones laborales?	3.Las condiciones no son buenas por la pandemia. Fallecieron muchos abuelos, de noventa y siete fallecieron más de cincuenta. La mitad del personal se puso malo. No sustituyeron a nadie porque la empresa el contrato que había firmado con la junta no es el mismo que había anteriormente. Dan vacaciones, pero sin sustituir al personal y en todos los sectores falta alguien, Quieren que se saque más trabajo pero hay menos gente. Por ejemplo, la limpieza es más trabajo porque se tiene que desinfectar todo mejor. Los abuelos están aislados en las habitaciones y tienes que hacerlo tipo hospitales, con bandejas para que no salgan. La situación ha ido de mal en peor. La verdad es que la situación es malísima porque la plantilla es la mitad y con COVID.
			¿No les suministraron materiales y no intentaron comprar por su cuenta?	1. 2. No, se hizo cargo de todo la empresa. Había mascarillas, guantes, gafas, de todo. 3.Al principio de la pandemia estuvimos un mes sin recibir materiales pero tuvimos ayuda de gente que donaba.

			¿Cuál crees que es la principal amenaza o debilidad para la supervivencia del sector?	1. Los ancianos, que desaparezcan. Si no, es un trabajo garantizado. No creo que sea un trabajo que se extinga. 3. Los abuelos, son los que están sufriendo toda la situación. Si el trabajador está mal los abuelos se atienden mal. Tú vas con mal carácter al trabajo y eso lo paga el abuelo que está ahí
			Un problema que apunta es que no les hicieron test en las residencias. ¿Cómo les afectó esto?	1. 2. Yo tenía el COVID y no lo sabía. 3. Aquí en enero, justo cuando entró el COVID sí que es cierto que nos hacían test todas las semanas a los trabajadores.
			¿Tuvieron muchas bajas entre el personal?	1. 2. Algunos, aunque no fueron todos a la vez. 3. Sí, muchísimas, el cincuenta por ciento de los trabajadores.
			¿Ha notado en el trabajo un desgaste físico extra a raíz de la crisis del COVID-19?	1. 2. Sí, físico y psicológico. 3. Pues sí, la gente está muy afectada porque tiene miedo. Desgaste psicológico porque lo que hemos vivido no se va a olvidar en mucho tiempo. La gente lo ha pasado mal porque de un día para otro tienes que cambiar el modo de trabajo, tener a los abuelos cerrados y cambiar la forma de servir, cuando entró el COVID empezaron a morir uno tras

				otro. El miedo que tenemos no sola mente afecta al trabajo, afecta a la familia, amigos y todos. Trabajas en un sitio que vuelves a tu casa y te da miedo juntarte con cualquiera
			¿Has sufrido algún periodo de depresión a raíz de la crisis del COVID?	1. 2. No, lo he llevado de otra manera.
			Cree que sus relaciones sociales y familiares se han visto afectadas a causa del trabajo?	1. 2. Por mi parte si, por el miedo de ir transmitiéndolo a los demás.
Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores en relación al COVID-19	¿Considera que los trabajadores del sector tienen todas las competencias necesarias en relación a las circunstancias sanitarias actuales?	1. Sí 2. No, aunque en el centro yo he estado antes de que se hiciera general ya llevábamos ya un mes con el epi puesto. Fueron por delante. 3. Sí, no hemos tenido problemas.

			¿Crees que el sector está preparado para afrontar la realidad post-pandemia?	3.El problema es que la empresa cobra por abuelo y anteriormente cobraba por plazas de la residencia. Están entrando muy poco a poco abuelos, a fecha de la semana pasada tenemos 70 abuelos entran muy poco a poco. Los que entran tienen que llevar una PCR negativa, entonces se alarga muchísimo.
Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.	Acceso a la información de la Formación para el Empleo	Estrategia de acceso a la información de la Formación para el Empleo	¿Cree que el acceso a la información a los Cursos de Formación es clara, sencilla y accesible?	1. 2. Si, muy clara.
			¿Qué medios conoce para acceder a la información para la formación?	1. 2. El ayuntamiento y online. El ayuntamiento lo publica en su página.

TABLA 9. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL TRABAJADORES/AS SOCIALES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Edad Antigüedad Puesto de trabajo	¿Cuál es tu formación?	1. Educador social 2. Trabajadora social
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	¿Crees que son importantes los cursos de formación para desarrollar competencias profesionales?	1. 2. Creo que son importantes, pero siempre que lleven unidos unas prácticas.
			¿Consideras que la formación para el empleo es importante para el desarrollo de los trabajadores dentro de las residencias?	1. 2. Sí, además es muy importante. La formación te enseña los recursos que vas a tener y con la gente que vas a trabajar.
			¿Se hacen periódicamente cursos de formación en residencias?	1. 2. No, tú tienes la posibilidad de hacer un curso de formación para renovarte, pero esos cursos no corren a cargo de la residencia.
			¿Crees que hay carencias formativas en el sector?	1. 2. Sí, a menudo se confunde educador social con trabajador social
			¿Qué competencias profesionales crees que son necesarias para el sector y que actualmente no se están cumpliendo?	1. No es que tengan unas carencias de competencias como tal. 2.

			¿Tiene alguna propuesta de mejora para que los trabajadores sociales se incluyan más?	1. En aquellas áreas en las que podría haber un educador, que se haga fuerza para que entren. 2.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Conoces los Certificados de Profesionalidad? ¿te parecen suficientes?	1. 2. Sí, son suficientes, pero necesitan especificarlo un poco más
			¿Cree que el acceso a los certificados de profesionalidad es claro y sencillo?	1. 2. No, para poder enterarte como va, tienes que hacer por lo menos 6 o 7 llamadas
			¿Cómo se permitiría un mayor acceso a la información?	1. 2. Darles más visibilidad

Objetivo 3: Ofrecer una respuesta a las empresas de los cambios que se han producido en el Sector a través de la Formación Continua.	Cambios en el sector producido por la Formación Continua	Impacto de la formación continua en el Sector		
Objetivo 4: Atender a las demandas de las/los trabajadores/as del Sector ante la nueva realidad sanitaria.	Demandas de los trabajadores del Sector	Demanda de los trabajadores del Sector Demanda de los trabajadores del Sector ante el COVID-19	¿En todas las residencias hay educadores o trabajadores sociales?	- Debería haberlos, trabajadores sociales creo que por ley debería haber uno, porque es el que mueve todas las ayudas, subvenciones para el centro como para los propios mayores. ¿Educadores sociales? Creo que debería haberlo, pero no lo hay porque se piensa que no es necesario o nos sustituyen por monitores.

			• ¿Qué opinión tiene sobre el papel del educador social dentro de la residencia? •	1. Como tal, la figura del educador social no está contemplada dentro de una residencia y sobre todo a nivel psicológico sería correcto la introducción del educador social por la capacidad de análisis que puede aportar 2.
			• ¿Cree que su sector está preparado para afrontar la realidad postpandemia?	1. Yo creo que se van a necesitar más educadores sociales. El tema de la soledad se ha agravado bastante y creo que en una residencia de mayores el educador social entraría muy bien, abordando inteligencia emocional. 2.
			• ¿Cómo ves tu papel en relación a la crisis del COVID?	1. 2. En residencias, si no tienes a una persona que motiva a los residentes, que hace ejercicios con ellos, que potencia su creatividad, motiva su sistema motor y psicológico. Creo que la figura de educadora social ha sido esencial para mantenerlos activos dentro de una residencia.

			¿Crees que el sector está preparado para afrontar la realidad post pandemia?	1. 2. No, porque no tenemos los recursos necesarios ni las herramientas. Por formación sí, pero no tenemos recursos porque ni somos profesionales suficientes ni nos dan las ayudas necesarias.
			¿Las relaciones familiares se ven afectadas a causa de la pandemia?	1. 2. El COVID ha impedido que los residentes pudieran ver a sus familias. Tampoco ha habido mucha información, entonces los familiares reciben que sus mayores no han estado bien atendidos.
			¿Qué opinas sobre el intrusismo en vuestra profesión?	1. 2. Cuando nos sustituye un monitor o una recepcionista, no están capacitados para realizar un trabajo en el que te tienes que formar 4 años. No vale con decir que tu familiar ha hecho esto y ha comido. A los familiares le podemos dar todo tipo de información.
Objetivo 6: Definir una estrategia común que permita un mejor acceso a la información de las/los trabajadoras/es, empresarios/as y organizaciones en Formación para el Empleo.	Acceso a la información de la Formación para el Empleo	Estrategia de acceso a la información de la Formación para el Empleo		1. 2.

TABLA 10. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS. PERFIL FOCUS IN GROUP FORMADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Datos sociolaborales		Edad	• ¿Cuántos años lleváis trabajando como formadores?	2. Casi trece años 3. Seis años 4. Cuatro años 5. Tres meses
		Años de experiencia		
		Puesto de trabajo	• ¿Antes de ser formadores trabajasteis de asistencia en establecimientos residenciales?	1. Directamente en residencias no 2. Yo tampoco 3. Yo no
		Gestión residencias		
Objetivo 1: Asesorar en materia de Formación Continua a las/os trabajadoras/es del Sector de estudio.	Formación Continua	Formación Continua existente en el Sector	• ¿habéis diseñado el contenido de algún curso?	1. Dentro de la educación no formal sí. Porque antes de trabajar en la escuela pública como monitora y apoyando cursos en otras cosas sí. 2. Yo igual, dentro de lo que es formal no pero la no formal sí que he diseñado cosas 3. Yo no
			• ¿Durante vuestros años como formadores habéis tenido que ampliar vuestros conocimientos?	1. Tanto en el ámbito de las nuevas tecnologías tan importantes ahora, como en el ámbito de la propia materia nosotros, como en legislación ahora van a modificar la ley de dependencia otra vez hay que estar actualizándose todo el día 2. Sí
			• ¿Ha cambiado alguna vez la programación del curso que ofrecéis?	1. Todos los años la cambiamos, la adaptamos a las nuevas necesidades, leyes legislativas y vas modificando lo del curso anterior, que vas viendo cómo ir adaptándonos mejor cada curso.

			La formación ¿creéis que está enfocada a la empleabilidad?	- Sí, totalmente - Yo doy asignaturas de primeros auxilios y asistencia sanitaria y realmente las prácticas que se realizan después en las residencias.
			¿Cuál crees que serían las claves para enfocar la formación hacia el empleo?	- Que haya un nuevo diseño de los ciclos formativos, es decir, que también se actualicen, nuestra legislación que regula nuestro ciclo 2012, si las residencias están cambiando e incluyendo cuidados paliativos y atención psiquiátrica a lo mejor esos currículos formativos deberían incluir esos contenidos. Hay muchos contenidos y poco tiempo, siempre vamos justas a tiempo, si quieres ampliar algo tienes que quitar algo. Los currículos deberían ampliar más. - En cada trabajo van a ocurrir cosas y situaciones que no pueden ver aquí porque surgen de la necesidad. - Hace falta organización. Una de las asignaturas tiene módulos paliativos, saber identificar cuando una persona que está agónico cuando es una agonía tardía, todo eso se da. Es más, hacemos una práctica que es el amortajamiento de un cadáver. - Luego es como cualquier otra carrera o estudio, que te pueden enseñar una cosa opero cada uno tiene su forma de hacerlo.

			¿Qué perfil de alumnos tenéis?	1. Tenemos alumnas porque seguimos relacionando los cuidados con las mujeres y el 95% son siempre mujeres, solo uno o dos alumnos. Estamos luchando por disminuir los estereotipos de género. También suele ser gente joven desde los 16/17 años hasta los 20. También tenemos un perfil de personas mayores que puede ser hasta 51 años. Gente que ha trabajado en residencias o en otros centros sociosanitarios y necesita este título para trabajar, gente que lleva tiempo desempleada y ha visto un sector interesante en el que encontrar empleo. O gente que le apetece estudiar lo que les gusta simplemente. Nosotros hacemos campaña de difusión e informamos intentando eliminar los estereotipos y luchar por igualdad pero es que estas ideas están fosilizadas. 3. La realidad es que hay muy pocos hombres.
			¿Creéis que hay más alumnos que en años anteriores?	1. Depende del año. El problema es que nosotros estamos aquí en Valmojado que es un pueblecito abandonado y no tenemos transporte, es difícil de acceder. No es que la gente no quiera hacerlo es problema de acceder al centro, tenemos un problema por parte de la administración. 2. Hay transporte a Madrid pero Toledo está abandonado y los pueblos de alrededor y cerca tienen que venir en sus propios vehículos, sino es imposible.

			¿Qué creéis que los alumnos buscan cuando se presentan al FP?	1. Los alumnos más mayores bucan encontrar trabajo cuanto antes, los más jóvenes suelen querer ir al grado superior y lo utilizan como puente para estudiar un grado superior de Educación Social o Integración Social.
			¿Los alumnos cuando se apuntan demandan algún conocimiento en concreto?	3. Cuando empiezan, no. En las prácticas reclaman que se debería haber practicado más cosas. Una alumna me dijo que el deberíamos haber estudiado un poco los sistemas de agarre y sujeción. El problema es que estas prácticas están predefinidas y lo manda educación, no las podemos escoger nosotros.
			¿En vuestra opinión, hay alguna carencia en cuanto a formación dentro de FP?	2. El módulo tiene teleasistencia y necesitamos que practiquen con el software del cual no tenemos licencia. Es una carencia de este ciclo y esto ocurre en toda CLM. 1. Hay escasez de recursos. Hay muchos contenidos y muy poco tiempo. Empezamos muy tarde y con esto de eliminar la evaluación de septiembre el curso se ha acotado. El contenido es el mismo pero con un mes de clase menos. El tiempo, mucha formación y escasez de recursos.

			¿Dónde creéis que los alumnos suelen tener más dudas y problemas durante el FP?	- En organización, atención psicosocial en primero y atención sanitaria en segundo - Apoyo a la comunicación también, aunque por la dificultad que tiene. - Los módulos que se imparten tienen muchas horas con mucha práctica y teoría. Hay mucha biología y cuesta un poco. Hay alumnos a los que le gusta la psicología, pero a otros no. Características y necesidades de las personas en situación de dependencia les cuesta. Y organización, que el contenido es menos atractivo. - Organización va sobre los protocolos, registros de la residencia, como acoger desde el primer hasta el último día en la residencia. - Es más teórico y tiene menos práctica. A ellos les gusta más la práctica.
			¿Creéis que es suficiente los conocimientos que se imparten?	- Yo añadiría más - Hay algunas que son 4 horas a la semana y no da tiempo a introducir contenidos. Explicar todo lo que es dependencia, autodeterminación. Antes de la anterior legislación eran cinco horas, quitaron una y metieron más contenido. A veces estas cosas incoherentes que hace la administración. - En atención sanitaria hay mucha materia, demasiado específica. Quitaría teoría y metería más práctica. - Hay demasiada biología que se podría dar a pinceladas. Es mejor hacer más prácticas

				4. Hacer 12 temas y meterlos en dos trimestres es una barbaridad. Es imposible abarcar toda la teoría que piden.
			¿Respecto a los alumnos que quieran cursar este curso, tiene futuro, va a tener demanda?	1. Yo creo que más. Antes no existía ningún medio o recurso para atender a personas mayores y ahora cada vez hay más recursos. Tenemos muchas personas mayores, la vida ha cambiado mucho. Cada vez más se necesita este perfil, se está profesionalizando. Hay que tener formación sanitaria y psicosocial. Cuanto estoy atendiendo a una persona no solo la estoy aseando, también la atiendo psicosocialmente. Hace unos años se empezó a exigir en residencias. Hay que profesionalizar la profesión.
Objetivo 2: Asesorar e informar acerca de Certificados de Profesionalidad que afectan al Sector de la Asistencia en Establecimientos residenciales.	Certificado de Profesionalidad	Certificados de Profesionalidad existente en el Sector	¿Qué perfil de empresas son las que conciertan las prácticas con el certificado?	1. En nuestro ciclo formativo concretamente con residencias con personas mayores y personas con dependencia, centros de días, personas con Alzheimer, etc. Tenemos tanto públicas como privadas. Sobre todo tenemos residencias pero depende del curso de perfil de los alumnos y lo que prefieran.

Objetivo 5: Adecuar las competencias de los/las trabajadores/as del Sector en Establecimientos Residenciales a las circunstancias sanitarias actuales.	Competencias de los trabajadores	Competencias de los trabajadores del sector Competencias de los trabajadores del sector en relación al COVID	¿Respecto a la pandemia, ¿Cómo creéis que está el sector?	4. Si empiezan a meter más unidades medicalizadas en las residencias, que es algo que está cambiando. 1. Puede cambiar que se haga más hincapié en la parte de higiene, los epis, mascarillas... 3. Los equipos de las residencias eran muy deficientes, incluso se tenían que llevar cosas de casa. Yo he hecho mucho hincapié a los alumnos para que se protejan mucho. Siempre se les obliga a lavar las manos, poner guantes, bata y ahora más. En la residencia con respecto a los hospitales era muy deficiente. 4. A veces incluso la atención a domicilio no se tenía en cuenta, y ahora sí. Todo ha cambiado.
---	----------------------------------	---	---	---

			¿Se ha incluido alguna materia relacionada con el COVID?	1. Materia como tal no, pero se ha adaptado contenidos relacionados con la pandemia 2. Claro que sí, se ha adaptado 1. Metes situaciones y rol play con el COVID. Destrezas sociales, dinámicas para trabajar y desarrollar las habilidades sociales 2. Les das prácticas de apoyo domiciliario, como cocinar con guantes y más medidas de protección 4. Por ley no hay nada. Lo hemos incluido a nivel personal porque ha influido tanto a nivel personal que lo hemos adaptado a los contenidos.
--	--	--	--	--

12.3 DOCUMENTO PROTECCIÓN DE DATOS ENTREVISTAS







Toledo,de..... de 2021

REUNIDOS

De una parte,.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADOR/A.

Y de otra parte,.....(DNI.....). De ahora en adelante EL ENTREVISTADO/A.

Reconociéndose mutuamente la capacidad suficiente para establecer este acuerdo y sin ningún tipo de coacción ni presión por ninguna de las partes.

MANIFIESTAN

- I. La persona entrevistada realizará una entrevista que servirá de base para el Proyecto *Diagnostico y Detección de las necesidades formativas en el Sector de la Limpieza en Castilla-La Mancha*. Enmarcado dentro del Proyecto Gobernanza de la UGT Castilla-La Mancha.
- II. El trabajo tiene por objetivo la realización de una prospección laboral y detección de necesidades formativas del sistema productivo.
- III. El objetivo de la persona entrevistadora es utilizar los datos recogidos para realizar el estudio señalado.
- IV. El entrevistado/a acepta participar activamente en el desarrollo de la entrevista con el fin de aportar conocimiento sobre la temática utilizada. Y, por lo tanto, se pactan las siguientes CLÁUSULAS:
 - a. Que las dos partes se someten a la Ley Orgánica 15/1999, de 12 de diciembre de protección de datos de carácter personal y a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.
 - b. A efectos de lo previsto en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad personal y a la Propia Imagen, el entrevistado/a, mediante el presente escrito, otorga su consentimiento expreso para la grabación en voz de la entrevista.
 - c. Que si se requiriera la publicación de algún fragmento de sus declaraciones solamente se hará textualmente a partir de su transcripción refiriéndose a el/ella según su cargo, y no su nombre y apellidos.
 - d. Que el entrevistado/a no tiene la obligación de contestar todas las preguntas y podrá abandonar la entrevista en el momento que lo desee.
 - e. Que el entrevistador/a se compromete a no utilizar el contenido de la entrevista en otro objetivo alieno a los propios de este proyecto
 - f. Que el entrevistador/a se compromete a no hacer públicos los datos personales facilitados por el entrevistado/a
 - g. Que cuando el estudio termine el contenido de la entrevista quedará exclusivamente depositado en el archivo de la UGT Castilla-La Mancha

Por todo lo expuesto, ambas partes suscriben el presente acuerdo y, como prueba de conformidad, signan este documento en la fecha y el lugar especificados.

Fdo.- Entrevistador/a

Fdo. Entrevistado/a

