

DIAGNÓSTICO Y DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN CASTILLA LA-MANCHA



PE/15/2020



Técnica de proyecto: Blanca Inés Ruiz López

Técnica 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 UGT CLM: 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 Limpieza de Castilla La-Mancha, ya que sin su participación no habría sido posible la realización del presente informe, así como a las empresas participantes en el proyecto. 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, así como a la FESMC, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores donde se circunscribe el sector limpieza.

Dar las gracias a la Fundación FUNDAE, que de la mano de su responsable de Castilla-La Mancha, nos proporcionó información muy relevante. Igualmente, al Departamento de Formación de la CEOE, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, de la provincia de Cuenca.

Finalmente agradecer 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 DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS	5
OBJETO DE ESTUDIO	6
METODOLOGÍA	7
CONTEXTO ACTUAL: CRISIS COVID-19	10
2. ESTRUCTURA EMPRESARIAL Y SECTORIAL	11
2.1 EL SECTOR LIMPIEZA EN LA ECONOMÍA	14
2.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR	16
2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL	17
2.3.1 DISCAPACIDAD Y LIMPIEZA	25
2.4 AUTÓNOMOS	29
3. EL EMPLEO	30
3.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE EMPLEO Y CALIDAD DEL TRABAJO	30
3.2 EL EMPLEO EN EL SECTOR	32
3.2.1 Situación ocupacional del sector	32
3.2.2 Mapa ocupacional	33
3.2.3 Salarios	36

3.3 SITUACIÓN DE DESEMPLEO DEL SECTOR	37
MUNICIPIOS MÁS DE 45.000 y CAPITALES DE PROVINCIA	38
MUNICIPIOS DE 20.000 A 45.000 HABITANTES	39
PARADOS Y CONTRATOS EN LA OCUPACIÓN DE PERSONAL DE LIMPIEZA	40
3.4 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO	41
4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES	44
4.1 ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN	44
4.2 OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR	48
FORMACIÓN REGLADA	49
FORMACIÓN NO REGLADA	51
5. ANÁLISIS CUALITATIVO	56
PERFIL 1. TRABAJADORES	59
PERFIL 2. EMPRESARIOS/REPRESENTANTES DEL SECTOR	62
PERFIL 3. SINDICATOS	64
PERFIL 4. ORGANIZACIONES PATRONALES E INSTITUCIONES	66
PERFIL 5. FORMADORES	71

PERFIL 6. PROFESIONALES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD	73
FOCUS GROUP	75
6. ANÁLISIS CUANTITATIVO	77
7. PERSPECTIVA DE GÉNERO	88
8. IDEAS CLAVE	92
9. CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	103
FORMATO ENCUESTA A TRABAJADORES/AS	103
TABLA 1. CODIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS	112
TABLA 2. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL TRABAJADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	119
TABLA 3. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL EMPRESARIOS/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	131
TABLA 4. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL SINDICATOS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	143

TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL INSTITUCIONES Y PATRONALES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	154
TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL FORMADORES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	168
TABLA 6. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL PROFESIONALES RELACIONADOS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS	177
DOCUMENTO PROTECCIÓN DE DATOS ENTREVISTAS	180



1. INTRODUCCIÓN

En todos los lugares de trabajo se realizan labores de limpieza.

Esta actividad se encuentra enmarcada en un sector de crecimiento, dado que la limpieza es un servicio sujeto cada vez más a contratación externa. Aunque existen grandes contratistas de servicios de limpieza, en el sector abundan las empresas pequeñas, en muchos casos con menos de 10 empleados.

Estudiar el Sector de la Limpieza implica, necesariamente, efectuar una opción restrictiva de las actividades y empresas que quedan incluidas dentro de tal ámbito funcional. En este sentido hemos seguido las prácticas de los interlocutores sociales que delimitan este sector dentro de lo que se viene a llamar limpieza de edificios y locales, dejando de lado por tanto la limpieza viaria, la limpieza en tintorerías y lavanderías y la limpieza especializada de espacios. A este sector por tanto se limita el estudio.

El sector de limpiezas de edificios y locales se sitúa dentro de la clasificación general de sectores productivos en el sector servicios.

En primer lugar, puede decirse que en el sector de limpiezas conviven dos tipos de empresas muy diferentes entre sí. Unas son las pequeñas empresas, con poco capital e infraestructuras, en donde lo más importante del servicio que ofrecen es la propia actividad profesional de los/as trabajadores/as a su servicio, sin que en definitiva tengan

una fuerte inversión en elementos patrimoniales o instrumentos de trabajo sofisticados. Otras son grandes empresas, frecuentemente estructuradas en torno a la figura de grupo de empresas con control accionarial único y actuando siempre bajo una misma dirección, y que ofrecen servicios de limpieza diversificados en distintos espacios: entidades financieras, grandes superficies comerciales, instituciones sanitarias, centros escolares y deportivos, medios de transporte, dependencias de la Administración Pública, etc. Es importante resaltar, sin embargo, que estos grupos de empresas frecuentemente son multiservicios, es decir que conviven en su proyecto corporativo no sólo actividades de limpieza de locales sino otras actividades de sectores diferentes, como empresas de seguridad, empresas de trabajo temporal, limpieza viaria, u otros. Es oportuno conocer este dato que conforma la identidad múltiple de los objetos sociales de las empresas que actúan en el sector de limpieza porque, pese a la misma, el tipo de regulación que se produce en el sector de limpiezas es relativamente autónomo de esta configuración organizativa empresarial. Ni por regla general se configuran espacios de regulación de empresa, ni se “contagian” las distintas actividades de la empresa de grupo entre sí los rasgos típicos de la ordenación convencional en los distintos sectores.

Sin embargo, los elementos que posiblemente se interpreten como más característicos y propios del sector de la limpieza de edificios y locales hacen referencia a dos hechos muy relacionados entre sí: la

dependencia muy acentuada de la actividad de los concursos públicos a los que se somete la actividad de limpieza, es decir, a un fenómeno de licitación y de pliegos de condiciones que enmarca el desarrollo de la actividad o del servicio, que es la forma en la que se exterioriza un amplio fenómeno de externalización de actividades y de contratación del servicio de limpieza por instituciones públicas y otras empresas. De esta manera, la subcontratación es la forma de organización típica de la empresa que limpia, presta servicios de limpieza y el tiempo de duración de la contrata su ámbito natural de referencia. Esto hará que las garantías de subrogación ante la sucesión de contratas sean un objetivo central en la regulación colectiva como se verá en su momento

Existen otros datos más fragmentarios que posiblemente se verificarán a lo largo del análisis de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo en este sector. Uno de ellos, que como los dos anteriores, puede que califiquen de manera importante la actividad laboral en el mismo, es su feminización. Es decir, la actividad de limpieza en edificios y locales es un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres, y este dato no sólo es privativo de la realidad española, sino que es compartido en los demás países europeos.

En España, como en Italia, Alemania, Luxemburgo y en Reino Unido, se estima en un 80% el porcentaje de trabajadoras del sector de limpiezas.

Estos tres rasgos definitorios – trabajo en contratas, concursos públicos y feminización del trabajo, son las primeras pinceladas del sector limpieza objeto de estudio que se irán desarrollando a lo largo de estas páginas, para concluir y tratar de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores de este sector.

JUSTIFICACIÓN

Las actividades integradas en el Sector de limpieza e higiene profesional son consideradas como una necesidad de primer orden y principalmente en la crisis sanitaria acontecida por COVID-19

La higiene es algo siempre altamente necesario y más ahora con la actual situación sanitaria originada por el COVID-19, por lo que el Sector Limpieza juega un papel principal en este momento en la sociedad española y castellano-manchega.

Los/as trabajadores/as del sector tienen que adaptarse a las circunstancias y uno de los medios principales de adaptación es la formación y la cualificación de los mismos.

La formación profesional para el empleo es esencial para dinamizar el mercado laboral, ya que contribuye a mejorar la cualificación de los trabajadores y favorece la competitividad de las empresas. Para lograr un modelo de formación eficaz y eficiente resulta imprescindible garantizar la correspondencia entre la demanda y la oferta de las cualificaciones profesionales.

OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio es detectar las necesidades formativas de los/as trabajadores/as del Sector de Limpieza en Castilla-La Mancha para mejorar su cualificación incrementando su empleabilidad dando respuesta así a las necesidades de formación del Sector.

En cuanto a los objetivos específicos, se desarrollan 12 que son los siguientes:

- ✓ **Objetivo específico 1.-** Identificar y describir la estructura y configuración del tejido empresarial del sector en Castilla La Mancha.
- ✓ **Objetivo específico 2.-** Identificar y describir la estructura y configuración laboral del sector en Castilla La Mancha, así como de los subsectores que lo conforman
- ✓ **Objetivo específico 3.-** Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores objeto de estudio
- ✓ **Objetivo específico 4.-** Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los trabajadores del sector, así como de los subsectores que lo conforman
- ✓ **Objetivo específico 5.-** Detallar la oferta de formación reglada, ocupacional y continua existente en el Sector objeto de estudio
- ✓ **Objetivo específico 6.-** Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores/as del Sector
- ✓ **Objetivo específico 7.-** Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica ocupacional y continua disponible
- ✓ **Objetivo específico 8.-** Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible
- ✓ **Objetivo específico 9.-** Detallar las demandas formativas de los trabajadores/as del sector de Limpieza en sus diferentes ocupaciones
- ✓ **Objetivo específico 10.-** Adecuar la oferta formativa a los trabajadores/as del Sector
- ✓ **Objetivo específico 11.-** Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores/as del sector.
- ✓ **Objetivo específico 12.-** Adecuar las competencias de los trabajadores/as del Sector de Limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.

OBJETO DE ESTUDIO

El universo o población objeto de investigación del estudio, se encuentra conformado por los/as trabajadores/as asalariados/as y autónomos encuadrados en los diferentes ámbitos de actividad que conforman el sector de la limpieza, cuantificándose el universo en 9.081 trabajadores asalariados, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social y 769 empresas, según el mismo Organismo en el año 2020.

Ámbito Territorial

El ámbito territorial de desarrollo del presente trabajo de Diagnóstico y Detección de necesidades Formativas se encuentra constituido por las Provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo, pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, por lo que la ejecución del Estudio se circunscribe al ámbito autonómico.

Universo y colectivos destinatarios del Proyecto

La población objeto de estudio se encuentra conformada por los/as trabajadores/as circunscritos a las actividades económicas 812 “Actividades de limpieza”, 8121 “Limpieza general de edificios”, 8122 “Otras actividades de limpieza industrial y de edificios” y 8129 “Otras actividades de limpieza” que se incluyen en la Clasificación de Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) N “Actividades

administrativas y servicios auxiliares” / 81 “Servicios a edificios y actividades de jardinería” / 812 “Actividades de limpieza.

Colectivos que conforman el universo objeto de estudio

Los colectivos que conforman el universo objeto de este estudio son los/as trabajadores/as encuadrados en los sectores y subsectores que se han expuesto, así como, los empresarios y empresarias y responsables de las empresas de los mismos sectores.

También se tendrán en cuenta los siguientes perfiles objeto de estudio:

- Responsables o personal técnico de asociaciones o federaciones profesionales del sector que velen por los derechos de los trabajadores/as y conozcan, de primera mano, la situación actual de este ámbito.
- Responsables o técnicos de organizaciones patronales y/o profesionales representantes del Sector
- Responsables o técnicos de organizaciones sindicales que desarrollen su actividad en el ámbito del Sector

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 Limpieza 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.

El estudio se ha realizado en tres fases claramente diferenciadas:

- ✓ **Fase de investigación documental:** Durante este periodo se ha contextualizado y obtenido información de fuentes secundarias (estadísticas nacionales, sectoriales, territoriales, legislación vigente, estudios previos, fuentes institucionales, etc.).
- ✓ **Fase de investigación de campo:** En dicha fase se han utilizado las técnicas y herramientas cualitativas y cuantitativas para conocer de primera mano el estado del sector y de la formación relacionada con este.
- ✓ **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, se muestra un cuadro que resume de manera precisa la metodología utilizada durante en cada una de las fases:



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	363	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	23	Colectivo de expertos	Las entrevistas en profundidad deben, principalmente, proporcionarnos información que complemente, refuerce y explique los resultados de las encuestas a los/as 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
FOCUS GROUP	Cualitativa	Primaria	1	Alumnos/as Certificado Profesionalidad Limpieza	El Focus Group permite reunir información relevante sobre el tema a debatir y también obtener ideas para mejorarlo. El grupo comparte sus comentarios, opiniones, conocimientos y puntos de vista sobre el tema en cuestión.

CONTEXTO ACTUAL: CRISIS COVID-19

La pandemia generada por la COVID-19 está teniendo consecuencias en diferentes ámbitos de nuestro territorio. En primer lugar, se trata de una crisis sanitaria, en el que la presión sobre los hospitales está exponiendo los problemas que han supuesto los recortes en el sistema de salud durante los últimos años. De igual modo, la pandemia a derivado en una crisis económica sin precedentes, donde el crecimiento de las desigualdades sociales puede tener un impacto directo en la cohesión social de Castilla La-Mancha. Además, tal y como exponen la mayoría de previsiones, los efectos de esta crisis tendrán severas consecuencias durante los próximos años. Al mismo tiempo, se ha agravado las problemáticas de un mercado de trabajo ya de por sí precario, en parte a consecuencia de un modelo productivo poco competitivo y dependiente como es el español. Por lo tanto, informes de estas características, son una oportunidad para reforzar el tejido laboral de la región y dotarlo de un valor añadido que actualmente es más necesario que nunca.

IMPACTO DEL COVID-19 SOBRE LAS ESTADÍSTICAS. El primer impacto sobre la economía y el mercado de trabajo se vio parcialmente mitigado mediante la adopción de un conjunto de medidas en el ámbito económico, social y laboral, entre las que cabría mencionar las relativas a los expedientes temporales de regulación de empleo, el apoyo a autónomos y empresas y el fomento del teletrabajo. En esta

nota se analiza someramente la posible incidencia de la pandemia sobre el proceso de elaboración de las estadísticas laborales, así como sobre las tendencias observadas a partir de la información disponible mensualmente.

En este contexto de crisis sanitaria, el proceso de elaboración de las estadísticas competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) se ha visto afectado ante las dificultades de recopilar la información, lo que ha provocado en los inicios demoras en su recogida, dificultando su producción. Por su parte, a partir del análisis de los datos recogidos en las estadísticas se observa un fuerte impacto sobre las tendencias que venían observándose con anterioridad a la crisis, en línea con los indicadores de la economía.

Un primer análisis permite detectar un impacto directo sobre el proceso de elaboración de algunas de las estadísticas de periodicidad mensual, como consecuencia de las dificultad de transmitir la información por parte de las empresas a las Unidades responsables, originando retrasos en la tramitación administrativa de los procedimientos, tal es el caso de la estadística de mediación, arbitraje y conciliación, o por la ralentización de la actividad negociadora y el retraso en el registro de los convenios en la estadística de convenios colectivos de trabajo, así como por la dificultad de proceder al registro de los expedientes de regulación de empleo debido a la avalancha de procedimientos presentados en los inicios de la crisis.

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 enumerados al principio.

En el Sector de la Limpieza se encuadran los siguientes sectores de actividad:

- ✓ **Servicios integrales a edificios e instalaciones**
- ✓ **Limpieza general de edificios**
- ✓ **Otras actividades de limpieza industrial y de edificios**
- ✓ **Otras actividades de limpieza**

Dentro de este sector, se incluyen servicios de limpieza de oficinas y despachos, servicios de limpieza de locales comerciales, servicios de limpieza de garajes, limpieza de cristales y ventanas, de grafitis, servicio de limpieza de comunidades y consejerías, servicio de limpieza de particulares, entre otros.

Para hacer un análisis más concreto del Sector y los tejidos empresariales y laborales que lo conforman, estudiaremos a las empresas y a sus trabajadores circunscritos en las actividades

económicas 812 sobre “*Actividades de limpieza*”, así como las subcategorías con código 8121 sobre “*Limpieza general de edificios*”, 8122 sobre “*Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*” y por último 8129 sobre “*Otras actividades de limpieza*”. Todas ellas incluidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) N “*Actividades administrativas y servicios auxiliares*”, pertenecientes a la categoría 81 de “*Servicios a edificios y actividades de jardinería*”. Y todo lo anterior conformando el siguiente esquema:

N.- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES

81.- Servicios a edificios y actividades de jardinería

812.- Actividades de Limpieza

8121.- Limpieza general de edificios

8122.- Otras actividades de limpieza industrial y de edificios

8129.- Otras actividades de limpieza

Se detallan a continuación las actividades que se desarrollan dentro de cada código CNAE.

Esta sección comprende diversas actividades complementarias de las operaciones empresariales generales. Estas actividades se diferencian de las que figuran en la sección M en que su objeto primordial no es la transferencia de conocimiento especializado.

81.2.- ACTIVIDADES DE LIMPIEZA

Este grupo comprende las actividades de limpieza general de interiores de todo tipo de edificios; la limpieza exterior de edificios; las actividades de limpieza especializada de edificios u otros tipos de limpieza especializada; la limpieza de maquinaria industrial; la limpieza interior de camiones y buques cisterna; la desinfección, desratización y desinsectación de edificios y maquinaria industrial; el lavado de botellas; el barrido y la retirada de hielo y nieve de las calles.

! Este grupo no comprende:

- El control de plagas agropecuarias
- La limpieza de los edificios después de su construcción
- La limpieza al vapor, con chorro de arena o similares del exterior de los edificios
- El lavado de alfombras y tapices con espuma y la limpieza de cortinas

81.21.- LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS

Esta clase comprende las actividades de limpieza general (no especializada) de todo tipo de edificios, como:

- Oficinas
- Casas y apartamentos
- Fábricas
- Comercios
- Edificios oficiales

Las actividades de limpieza general (no especializada) de otros establecimientos empresariales y profesionales, así como de bloques residenciales.

Estas actividades se refieren sobre todo a la limpieza de interiores, aunque pueden incluir la limpieza de zonas exteriores asociadas, como las ventanas o pasajes.

! Esta clase no comprende:

- Las actividades de limpieza especializada, como la limpieza de ventanas, chimeneas, hogares de chimenea, hornos, incineradores, calderas, conductos de ventilación y extractores de aire.

81.22.- OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS

Esta clase comprende:

- La limpieza exterior de todo tipo de edificios, incluidas oficinas, fábricas, comercios, edificios oficiales y otros establecimientos empresariales y profesionales, así como los bloques residenciales
- Las actividades de limpieza especializada de edificios, como la limpieza de ventanas, chimeneas, hogares de chimenea, hornos, incineradores, calderas, conductos de ventilación y extractores de aire
- La limpieza de maquinaria industrial

! Esta clase no comprende:

La limpieza con vapor, con chorro de arena y similares del exterior de los edificios

81.29.- OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA

Esta clase comprende los servicios de limpieza y mantenimiento de piscinas; la limpieza de trenes, autobuses, aviones, etc.; la limpieza interior de camiones y buques cisterna.

! Esta clase no comprende:

- El control de plagas agropecuarias
- El lavado de automóviles



Infografía elaboración propia

2.1 EL SECTOR LIMPIEZA EN LA ECONOMÍA

Por tanto, definido el CNAE sobre el que versará el estudio, atendemos en primer lugar al tejido o estructura empresarial del Sector Limpieza.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, en Castilla La Mancha existen actualmente un total de 1.334 empresas bajo el CNAE 812.

Haciendo un análisis del sector a nivel nacional, encontramos que, en España, a finales del año 2020, se registran un total de 34.649 empresas con el CNAE 812, según datos del INE. Por tanto, la actividad económica recogida bajo este CNAE en Castilla La-Mancha representa el 3,85 % de la actividad de este sector respecto a las empresas totales a nivel nacional.

En lo relativo a la comunidad autónoma de Castilla La-Mancha, encontramos un total de 128.713 empresas, por lo que, la actividad económica del sector de estudio representa el 1,03 % respecto al total de la economía de Castilla La Mancha, esto es, el total de empresas que registra la Comunidad Autónoma según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social en el mes de diciembre de 2020.

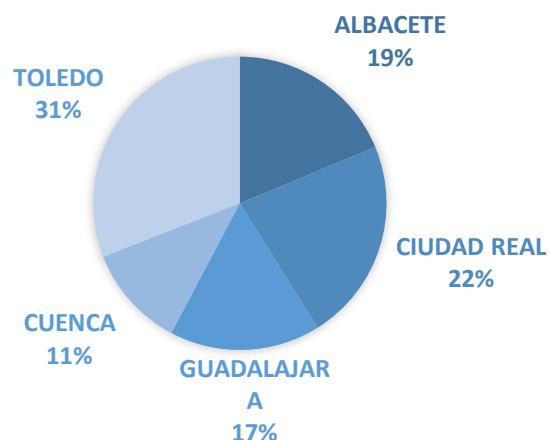
La misma fuente de datos, la Tesorería General de la Seguridad Social, nos proporciona la cifra de 1.334 empresas en Castilla La Mancha. De esas, 565 son empresas sin asalariados y 769 empresas con asalariados, desde 1 hasta más de 250 trabajadores asalariados. Estos datos nos muestran que casi el 40% del tejido empresarial lo conforman empresas sin trabajadores.

Debido a que el presente estudio está destinado a detectar las necesidades formativas que tienen los/as trabajadores/as en el sector, las empresas objeto de estudio serán las que cuenten con trabajadores, dejando a un lado las empresas sin asalariados. Por este motivo, las cifras que se expondrán a lo largo del trabajo se desarrollarán contando con las 769 empresas del sector que tiene Castilla La-Mancha con trabajadores asalariados.



Dicho lo anterior, la distribución provincial que tienen las empresas en la Comunidad Autónoma se desarrolla de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN POR PROVINCIAS

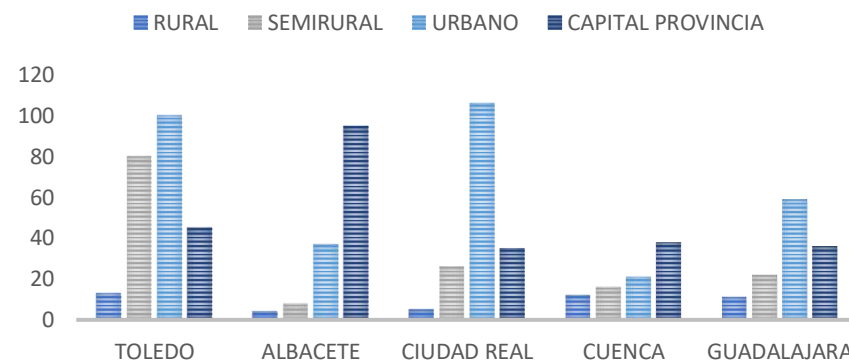


Elaboración propia a partir de Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Siendo que, de manera ascendente a descendente, la provincia de Toledo tiene 238 empresas, Ciudad Real cuenta con 172, Albacete con 144, Guadalajara 128 y por último en la provincia de Cuenca se registran 87 empresas en el sector de la Limpieza.

Para diferenciar las empresas por habitat, según la clasificación del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, hay 4 categorías. Los municipios con menos de 2.000 habitantes se consideran zonas rurales, los municipios de menos o igual a 10.000 habitantes se considerarían zonas semi rurales, las aglomeraciones de más de 10.000 habitantes zonas urbanas y por último las capitales de provincia. De acuerdo con estas categorías, el mapa de Castilla-La Mancha en relación con el sector de limpieza, se presenta de esta forma:

EMPRESAS SEGÚN ACTIVIDAD POR HABITAT Y PROVINCIA



Elaboración propia a partir de Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Del anterior gráfico, se extrae que, en general en todas las provincias, los núcleos urbanos son los que más empresas registran. En las provincias de Toledo, Ciudad Real y Guadalajara superan las empresas en núcleos urbanos frente a las capitales de provincia, al contrario, pasa en las provincias de Albacete y Cuenca, donde se concentran más empresas en la capital de provincia que en los núcleos urbanos. Común a todas las provincias, es destacable las pocas empresas que se registran en el hábitat rural.

2.2 EVOLUCIÓN DEL SECTOR

El sector de servicios de limpieza se encuentra integrado por un elevado número de pequeñas y medianas empresas (PYMES), pero hemos observado que en los últimos años se ha producido una favorable evolución del Sector (una tendencia de crecimiento sostenido; Ver gráfico punto 2.2).

La crisis de la Covid-19 ha partido en dos el sector de las empresas de limpieza desde que se decretó el estado de alarma. Una parte se ha quedado estancada por el parón económico ya que, al cerrar muchos centros de trabajo las labores de limpieza no son necesarias. Pero la otra parte asume la creciente demanda de tareas de desinfección de los centros de trabajo para reducir los riesgos de contagio por coronavirus. ASPEL, la patronal, avisa que una buena parte del medio millón de empleados no trabaja tras acusar una caída del 36% de la actividad, según publicó el periódico EL PAÍS el 27 de marzo de 2020.

Como se observa en el siguiente gráfico, recuperado del Instituto nacional de Estadística, el sector limpieza en los últimos 10 años presenta una tendencia al alza, en un sostenido crecimiento en el tiempo. Año destacable es el 2019, con el comienzo de la crisis sanitaria se muestra en el gráfico una subida considerable, que se ha mantenido durante el año 2020. Por lo que, a pesar de la polarización de la actividad de la limpieza, en cese de actividad por cierre de empresas donde se ejecutaba la tarea de limpieza y aumento de demanda por necesidad de limpieza y desinfección de espacios, se puede afirmar que la actual crisis ha supuesto un mayor crecimiento para el sector.



Fuente INE. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=298#!tabs-grafico>

2.3 ESTRUCTURA EMPRESARIAL

Según los últimos datos de la Tesorería de la Seguridad Social en Castilla-La Mancha, como ya se ha señalado anteriormente, hay 769 empresas con asalariados, dedicadas a actividades de limpieza. De estas, un total de 625 empresas se dedican a la limpieza general de edificios bajo el CNAE 8121, 88 empresas se dedican a otras actividades de limpieza bajo el CNAE 8129 y un total de 56 empresas a otras actividades de limpieza industrial y de edificios bajo el CNAE 8122. Representando los porcentajes que se observan en la infografía, el porcentaje más alta de empresas se dedican a la limpieza general de edificios, un 81% de las empresas bajo el CNAE 812.

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/as.
- ✓ Se define como **microempresa** a una empresa con menos de 10 trabajadores/as.
- ✓ **Pequeña empresa**, una empresa que ocupa entre 10 y 49 trabajadores/as.
- ✓ **Mediana empresa**, una empresa que tiene entre 50 y 249 trabajadores/as.
- ✓ **Gran empresa**, una empresa con 250 trabajadores/as o más.

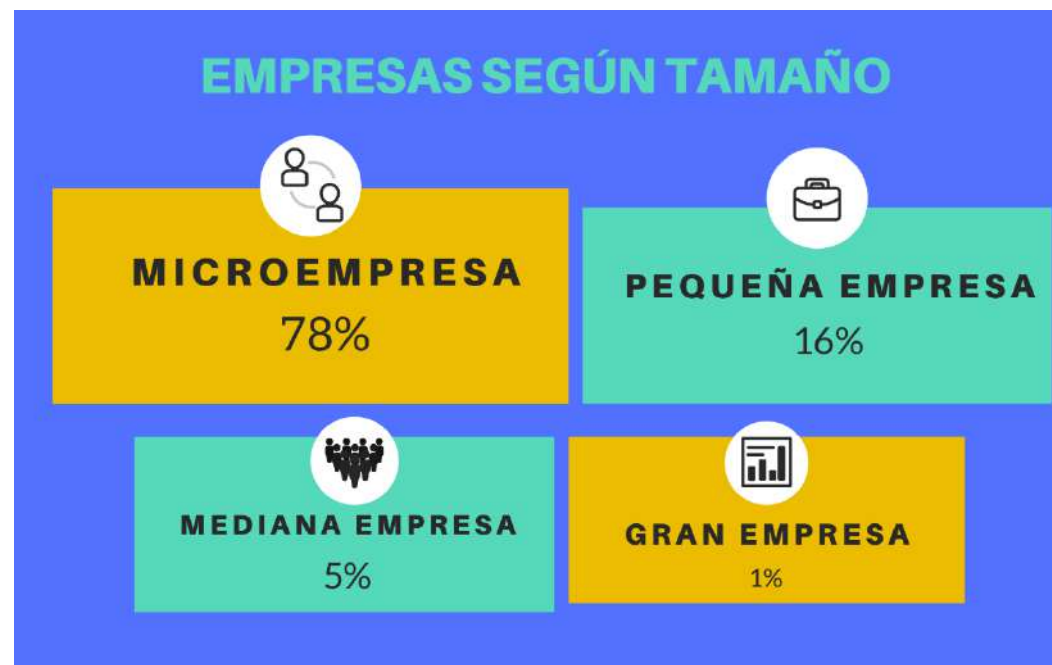


Teniendo esta conceptualización presente, a continuación, se muestra la distribución de las empresas del sector limpieza en función a su tamaño:

En Castilla-La Mancha, 611 empresas del sector son microempresas, 119 pequeñas empresas y 34 medianas empresas. Solo aparecen 5, de las 769 empresas del sector, como gran empresa, con más de 250 trabajadores. Es importante señalar que, el número de trabajadores y trabajadoras contabilizado, según datos de la Tesorería General de la Seguridad en el último trimestre de 2020, era de 9081.

A continuación, se presentan las tablas que contienen el reparto de empresas de Castilla-La Mancha en función de la provincia en la que se encuentren, el subsector al que pertenezcan y el tamaño de empresa que tengan.

Como se puede observar, la provincia con mayor número de microempresas es Toledo, y siguiendo la clasificación, Ciudad Real, Guadalajara, Albacete y por último Cuenca. Respecto a las medianas empresas la clasificación cambia, encontrándose Albacete en primer lugar con mayor número de medianas empresas, siguiendo Toledo y Cuenca.



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

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN ALBACETE

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	83
	PEQUEÑA EMPRESA	23
	MEDIANA EMPRESA	12
	GRAN EMPRESA	1
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	6
	PEQUEÑA EMPRESA	2
	MEDIANA EMPRESA	1
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	13
	PEQUEÑA EMPRESA	3
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		144

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN CUENCA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	60
	PEQUEÑA EMPRESA	6
	MEDIANA EMPRESA	5
	GRAN EMPRESA	0
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	4
	PEQUEÑA EMPRESA	3
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	9
	PEQUEÑA EMPRESA	0
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		87

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN CIUDAD REAL

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	117
	PEQUEÑA EMPRESA	31
	MEDIANA EMPRESA	3
	GRAN EMPRESA	2
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	5
	PEQUEÑA EMPRESA	0
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	14
	PEQUEÑA EMPRESA	0
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		172

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN GUADALAJARA

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	84
	PEQUEÑA EMPRESA	20
	MEDIANA EMPRESA	2
	GRAN EMPRESA	1
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	6
	PEQUEÑA EMPRESA	1
	MEDIANA EMPRESA	1
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	12
	PEQUEÑA EMPRESA	1
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		128

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN TOLEDO

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	145
	PEQUEÑA EMPRESA	21
	MEDIANA EMPRESA	8
	GRAN EMPRESA	1
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	21
	PEQUEÑA EMPRESA	5
	MEDIANA EMPRESA	1
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	32
	PEQUEÑA EMPRESA	4
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		238

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

**ESTRUCTURA EMPRESARIAL SEGÚN SECTOR LIMPIEZA POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y HÁBITAT EN
CASTILLA LA-MANCHA**

ACTIVIDAD	TIPO DE EMPRESA	NÚMERO DE EMPRESAS
8121 LIMPIEZA GENERAL DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	489
	PEQUEÑA EMPRESA	101
	MEDIANA EMPRESA	30
	GRAN EMPRESA	5
8122 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA INDUSTRIAL Y DE EDIFICIOS	MICROEMPRESA	42
	PEQUEÑA EMPRESA	11
	MEDIANA EMPRESA	3
	GRAN EMPRESA	0
8129 OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA	MICROEMPRESA	80
	PEQUEÑA EMPRESA	8
	MEDIANA EMPRESA	0
	GRAN EMPRESA	0
TOTAL EMPRESAS		769

Elaboración propia a partir de la Tesorería de la Seguridad Social. Diciembre 2020.

2.3.1 DISCAPACIDAD Y LIMPIEZA

Como se observa en las anteriores tablas, en la región solo hay cinco grandes empresas de limpieza. Siendo así, una de ellas es un Centro Especial de Empleo, ubicado en la provincia de Guadalajara. Observada esta característica se ha analizado la discapacidad en el sector limpieza y se ha podido comprobar la estrecha relación que existe entre ellas.

Los Centros Especiales De Empleo (CEE), se crearon con la Ley 13/82, también denominada LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos), con el objetivo de servir de puente entre el empleo protegido y la empresa ordinaria, y en los mismos estarían aquellas personas, *“discapacitadas que de manera provisional o definitivamente, no pudieran trabajar en la empresa normal u ordinaria”*, lo que en un principio fue un salto cualitativo y cuantitativo en la inserción de personal con discapacidad -habida cuenta de que estamos hablando de hace 32 años-.

No obstante, a pesar de las inequívocas proclamaciones constitucionales y al meritorio esfuerzo hecho a partir de la LISMI, lo cierto es que las desigualdades siguieron persistiendo en la sociedad. Este hecho, junto con la nueva manera de entender el fenómeno de la discapacidad, en virtud de la cual se considera que las desventajas que presenta una persona con discapacidad no sólo tienen su origen

en sus dificultades personales, sino también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas impuestas por la propia sociedad, lleva a la aprobación de la [Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad \(LIONDAU\)](#) que, sin poner en duda la vigencia de la LISMI, la complementa y sirve de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

La reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas

La reserva de puestos de trabajo alcanzará el 2 % del total de trabajadores/as en la empresa

Una de las medidas más relevantes para promover la inserción laboral de las personas discapacitadas es la reserva de puestos de trabajo para ellas en las empresas, tanto públicas como privadas, que empleen a un número total de 50 o más trabajadores, con independencia de cuál sea el número de centros de trabajo de aquéllas y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores, estando incluidos los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios.

Esta reserva de puestos será del 2% en la empresa.

Los Centros Especiales De Empleo

Si la discapacidad que sufre una determinada persona le impide incorporarse al mercado ordinario de trabajo, habrá de integrarse en un Centro Especial de Empleo, que es aquel cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de atención personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, además de ser un medio de integración del mayor número de éstos al régimen del mercado de trabajo “ordinario”.

En ellos, al menos un 70 % de los trabajadores serán personas discapacitadas.

Podrán ser creados por entidades públicas y privadas, y siempre que reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro podrán solicitar ayudas y subvenciones a las Administraciones públicas.

Se regulan en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Para poder beneficiarse de las medidas de integración laboral a los que se ha venido haciendo referencia, la persona con discapacidad

reconocida debe acudir al Servicio público de Empleo e inscribirse en el registro especial de solicitantes de empleo con discapacidad.

En estos centros trabajan todo tipo de personas con discapacidad, cuyo grado de discapacidad varía entre el 33% y el 64% mayoritariamente, según AGORA, Inteligencia colectiva para la sostenibilidad, en su artículo *“El salario de las personas con discapacidad, CEE y medidas alternativas.”*

Los contratos de trabajo de las personas que trabajaran en estos centros serían los mismos que estuvieran vigentes en la legislación laboral y los convenios que rigen los CEE serán los mismos que rigen el sector de actividad.

Hay más información sobre la integración laboral de las personas discapacitadas, en las páginas sobre *“La discapacidad en el ámbito laboral”* en Discapnet y en Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, de donde se ha extraído los datos que siguen relativos al sector limpieza.



El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (**ODISMET**) promovido por Fundación ONCE y patrocinado por el Fondo Social Europeo, en su informe Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo de 2020, recoge las principales contrataciones por ocupación de las personas con discapacidad, clasificadas de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Una ocupación, según la Clasificación Internacional y la Clasificación

Nacional de Ocupaciones (CNO), está constituida por un conjunto de empleos que presentan una gran similitud. Un empleo se define como el conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo y que se supone serán cumplidas por una misma persona. En este sentido, se realizará un mapa ocupacional del sector limpieza en las páginas que siguen (apartado 3.2.2 Mapa ocupacional, página 35).

<i>OCUPACIONES CON MAYOR CONTRATACIÓN SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL.</i>	<i>Nº Contratos</i>	<i>Tasa personas con discapacidad (%)</i>	<i>% de variación 2020/2019</i>
Directores y gerentes			
Directores y gerentes de restaurantes	21	1,75	162,5
Directores de industrias manufactureras	18	1,77	63,64
Directores y gerentes de bares, cafeterías y similares	12	2,32	-20,0
Directores de producción de explotaciones agropecuarias y forestales	11	3,7	266,67
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales			
Filólogos, intérpretes y traductores	440	2,13	8,64
Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	234	3,6	-30,97
Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental	46	3,41	-8,0
Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	43	5,46	4,88
Técnicos; profesionales de apoyo			
Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	718	4,13	-39,31
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina			
Teleoperadores	4.231	3,17	-1,26
Conserjes de edificios			
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	7.546	13,6	-19,62
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero			
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.554	3,37	-16,09
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes			
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	3.882	2,98	-6,39
Conductores asalariados de camiones			
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	4.363	2,06	-14,27
Ocupaciones elementales			
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	39.092	4,94	-23,04
Peones de las industrias manufactureras	23.143	1,68	-22,88
Otro personal de limpieza	5.942	4,48	-24,08
Otras ocupaciones elementales	3.861	4,07	-31,32

Se observa en la tabla sobre Ocupaciones con mayor contratación, como el grupo ocupacional que ha albergado una tasa de contratos mayor a personas con discapacidad, ha sido la de personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, con 39.092 contrataciones a nivel nacional en 2020, el 4,94 %. Las ocupaciones elementales, donde se desarrollan las actividades de limpieza, encabezan la lista de ocupaciones con más contratación para las personas con discapacidad.

Sobre el porcentaje de variación de contrataciones respecto del año 2019 al 2020, se observa cómo ha disminuido en las ocupaciones elementales entorno a un 24% y a nivel general ha descendido en todas las ocupaciones.

En términos absolutos, la actividad económica que genera un mayor número de contratos para personas con discapacidad es la que engloba los servicios a edificios y actividades de jardinería, con más de 51 mil contrataciones, supone el 14,5% de todos los contratos realizados a personas con discapacidad. Le siguen en orden de importancia las actividades de servicios sociales sin alojamiento, que representan el 6,8% de todas las contrataciones realizadas a personas con discapacidad.

Desde el punto de vista de la ocupación, las más habituales son las contrataciones para personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, coincidiendo en generales con la actividad de mayor contratación (más de 50.000 contrataciones) le sigue los peones de las industrias manufactureras (30.008 contratos, que suponen el 8,5% de todos los contratos a personas con discapacidad).

En este sentido, podemos establecer una relación entre el sector limpieza y las personas con discapacidad. Dada esta circunstancia se analizará más en profundidad en el análisis cualitativo del presente estudio.



2.4 AUTÓNOMOS

Los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía social dictaminan que, en la actualidad, a nivel nacional, hay inscritos/as en la Seguridad Social 2 millones de trabajadores/as autónomos, de los cuales, 1.290.990 son hombres mientras que solo 713.002 son mujeres autónomas, es decir, más del 50% de los autónomos del país son hombres. En una división por edades, los menores de 25 años solo representan un 2% de la cifra nacional, las personas comprendidas entre los 25 y los 39 años representan un 25%, las personas comprendidas entre los 40 y los 54 años representan un 45% y las personas de 55 años o más representan un 28%.



De estos dos millones de autónomos en Castilla La Mancha se registran 92.450, de los cuales 63.770 son varones y 28.680 mujeres.

Así, el tejido de autónomos de la Comunidad Autónoma se constituye con la notoria prevalencia de los varones, con más del 65% de la cifra total de trabajadores por cuenta propia dados de alta en la Seguridad Social.

Respecto a la distribución provincial, las cifras de trabajadores autónomos, la provincia de Toledo donde más autónomos se agrupan, persistiendo la diferencia de cifras entre ambos sexos, en sintonía con tónica nacional.

Sobre el objeto de estudio del presente informe, se debe analizar en primer lugar el Sector Servicios, al que pertenecen las actividades de limpieza. A nivel regional, y en base a los datos anteriormente mencionados, se desarrollan el 57.96% de autónomos en el Sector Servicios, existiendo 53.588 autónomos de este Sector. En cuanto al sector de la actividad, la letra "N" sobre actividades administrativas y servicios auxiliares supondrían el 4% del total del tejido autónomo.



Igualmente, con mayor precisión, las actividades recogidas bajo el CNAE 81, alcanzarían el 45% de la sección de la actividad. Estos datos han sido extraídos del Instituto de Estadística de Castilla La-Mancha.

3. EL 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

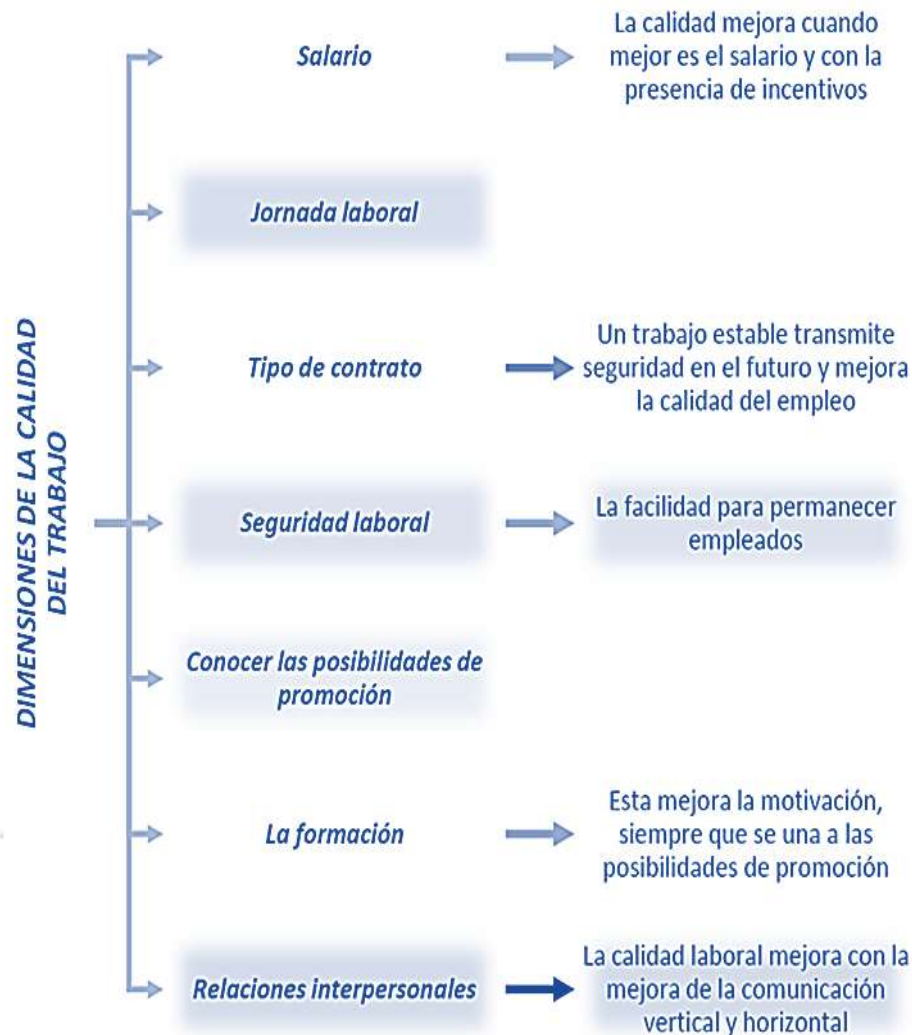
No obstante, antes de exponer los datos extraídos es interesante hacer una aproximación al concepto de empleo, delimitando algunas variables que lo conforman. En primer lugar, es preciso definir la población económicamente activa, que hace referencia al conjunto de personas, con una edad comprendida 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/as no asalariados/as:** 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/as asalariados/as:** 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.

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

3.2 EL EMPLEO EN EL SECTOR

En el siguiente apartado se expondrán los datos recopilados, a partir de distintas fuentes, sobre la situación ocupacional, los salarios, los datos de desempleo, el mapa ocupacional y la oferta de recursos para el empleo que tiene el sector, para determinar la actualidad en la que se encuentra el sector limpieza.

3.2.1 Situación ocupacional del sector



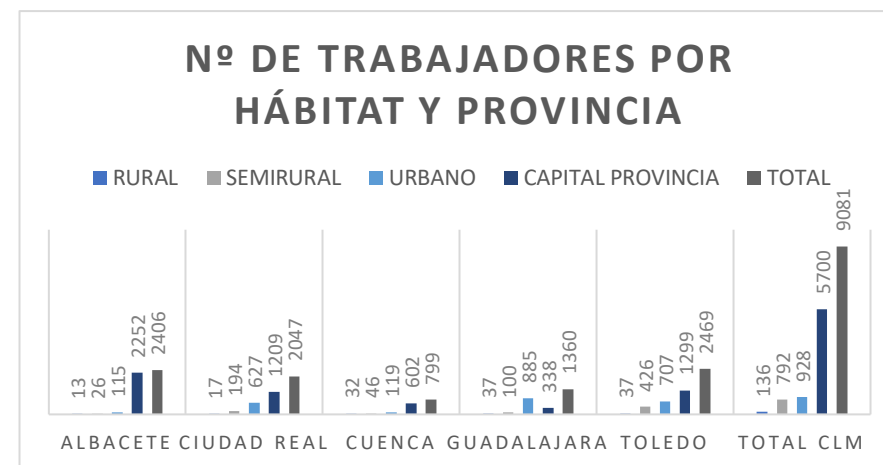
España, a cifras de enero de 2021, contaba con una población de unos 47 millones de habitantes, más de la mitad mujeres. La tasa de actividad del país es de un 58,19% y la tasa de empleo en un 48,81%. Durante el último trimestre de 2020, con respecto al trimestre anterior, las personas ocupadas aumentaron un 0,87%, tanto en el sector público como en el privado, llegando a los 19.344.300 ocupados.

La ocupación en Castilla-La Mancha durante el año descendió en un 0,28%, 2.300 trabajadores/as menos, en comparación con las cifras de 2019, aunque con respecto al trimestre anterior (los meses de julio, agosto y septiembre) sufrió un aumento de 22.300 trabajadores/as.

En consonancia con los datos obtenidos de la Tesorería de la Seguridad Social, hay 9.081 trabajadores/as ocupados en el sector limpieza en Castilla-La Mancha. De los 475.009 trabajadores que hay en total en la Comunidad Autónoma, afiliados/as a la Seguridad Social, el CNAE 812 representa un 1,9 % del total.

En la región, en una división por subcategorías de acuerdo con el CNAE (2009), continuando con las cifras de la Tesorería de la Seguridad Social, el CNAE 8121 de actividades de limpieza en general, sería el que ostenta más ocupación.

Atendiendo a una división por provincias, hábitat y sector de actividad, la ocupación del sector limpieza se presenta de la siguiente forma:



Fuente Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia.

3.2.2 Mapa ocupacional

El mapa ocupacional es la representación gráfica de los trabajos que se encuentran aglomerados en cada sector, en este caso los que se realizan en el sector limpieza. La clasificación que sigue se ha realizado en función de catálogo de ocupaciones CNO-SISPE 2011.

La Tabla CNO-SISPE 2011, es una clasificación de ocupaciones, definida en el marco del proyecto SISPE para atender las necesidades de los Servicios Públicos de Empleo. Esta tabla CNO-SISPE 2011 se construye a partir de las directrices marcadas por la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11), manteniendo los

criterios de ordenación utilizados por su predecesora (CNO-94) pero reformulando su estructura para hacerla más acorde a la realidad. En la práctica la tabla presenta una estructura codificada definida en base a jerarquía dividida en “Grandes Grupos” (en los que se definen las principales funciones y/o tareas); “Subgrupos Principales”; “Subgrupos”; “Grupos Primarios” y “Ocupaciones”.

Según esta clasificación ocupacional, el sector limpieza conformaría el mapa que se muestra a continuación. La información de las infografías ha sido obtenida de la web www.qualificalia.com.

Infografías de elaboración propia.

PERSONAL DE LIMPIEZA EN GENERAL

PERFIL OCUPACIONAL
El personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares realiza diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpios y ordenados los recintos y superficies de hoteles, oficinas y otros establecimientos.

PERFIL FORMATIVO
No es necesaria ninguna formación específica.
Perfil formativo básico.
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES

LIMPIADOR/A DE VENTANAS O CRISTALES

PERFIL OCUPACIONAL
Realizar la limpieza de cristales, determinando los métodos equipamiento y productos adecuados.
Relacionado con trabajos en altura.

PERFIL FORMATIVO
No es necesaria ninguna formación específica.
Perfil formativo básico.
Para trabajos en altura curso específico.
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES

LIMPIADOR/A DE ESPACIOS INDUSTRIALES

PERFIL OCUPACIONAL
Realizar las labores de limpieza en espacios abiertos, instalaciones y equipamientos industriales, utilizando los medios, adecuados a cada espacio y/o equipamiento para alcanzar la consecución de un óptimo nivel de limpieza, higiene y ornato.

PERFIL FORMATIVO
No es necesaria ninguna formación específica.
Perfil formativo básico.
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: LIMPIEZA ESPACIOS ABIERTOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES

ENCARGADOS/AS DE EQUIPOS DE LIMPIEZA

PERFIL OCUPACIONAL
Los supervisores/as de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos organizan, supervisan y realizan funciones de limpieza.
Personal con mayor experiencia.

PERFIL FORMATIVO
No es necesaria ninguna formación específica.
Perfil formativo básico.
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: GESTIÓN DE EQUIPOS DE LIMPIEZA

Según el Informe Trimestral Sobre Ocupaciones y Mercado de Trabajo de Castilla La Mancha del Observatorio Regional de Empleo, referente al primer trimestre de 2020 sobre las 10 ocupaciones más solicitadas en las oficinas de empleo en Castilla La-Mancha, indica que la ocupación de personal de limpieza en general es la primera ocupación más solicitada en las oficinas de empleo de la región, siendo las tres primeras las siguientes:

LAS 10 OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA. PRIMER TRIMESTRE DE 2020									
Nº Orden	Código	Ocupaciones solicitadas	Demandas	%	Principal	%	Alternativas	%	Puestos Ofertados
1	92101050	PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADORES EN GENERAL	69.433	31,30%	22.908	32,99%	46.525	67,01%	129
2	97001104	PEONES DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, EN GENERAL	56.582	25,51%	16.083	28,42%	40.499	71,58%	416
3	52201079	DEPENDIENTES DE COMERCIO, EN GENERAL	53.345	24,05%	18.361	34,42%	34.984	65,58%	7

Por provincias, la ocupación del personal de limpieza ocupa los primeros puestos del ranking de las 10 ocupaciones más solicitadas en las oficinas de empleo. En las provincias de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, se mantiene en primer lugar la ocupación del sector limpieza; en Guadalajara se encuentra en el número tres y en Toledo en el número dos de las 10 ocupaciones más solicitadas en las oficinas de empleo. Igual que a nivel regional, en todas las provincias coincide que es una solicitud alternativa la de esta ocupación, en torno al 70% de las solicitudes se hacen de forma alternativa a otras ocupaciones.

Sobre las ocupaciones más ofertadas en Catilla La-Mancha, la ocupación de personal de limpieza se encuentra en la 5 posición. Destacable igualmente, en la provincia de Toledo se oferten el mayor número de puestos.

Realizando un análisis por provincias, destaca la provincia de Ciudad Real, con la ocupación en segundo lugar de todo el ranking

LAS 10 OCUPACIONES MÁS OFERTADAS EN CASTILLA-LA MANCHA. PRIMER TRIMESTRE DE 2020						
Nº Orden	Código	Ocupaciones solicitadas	POP	%	PAn	Pcu
1	96011029	Peones de obras publicas, en general	1.822	22,75%	348	1.440
2	97001104	Peones de la industria manufacturera, en general	1.248	15,58%	60	792
3	95111016	Peones agrícolas, en general	606	7,57%	26	601
4	71211015	Albañiles	420	5,24%	84	187
5	92101050	Personal de limpieza o limpiadores en general	386	4,82%	108	298
6	96021013	Peones de la construcción de edificios	291	3,63%	27	182
7	43091029	Empleados administrativos, en general	220	2,75%	54	126
8	95121019	Peones de horticultura, jardinería	210	2,62%	3	142
9	61201028	Jardineros, en general	127	1,59%	60	48
10	51201049	Camareros, en general	115	1,44%	16	104

El mismo informe hace una distinción de la contratación por sexo. En este sentido, en las ocupaciones más contratadas para el sexo masculino no se observa la ocupación de personal de limpieza que venimos analizando. Sin embargo, una vez más, analizamos como entre las ocupaciones más contrataas en Castilla La Mancha en el sexo femenino, aparece en tercer lugar la ocupación de personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.



3.2.3 Salarios

Común en todos los convenios colectivos provinciales de Castilla La-Mancha, el personal de limpieza está encuadrado en el grupo profesional IV, denominado como personal operario o subalterno. Dentro de este grupo, pertenecen a la categoría de limpiador/a, que analizaremos según su salario en cada una de las provincias.

- ✓ **Albacete:** Según tablas salariales del año 2019, el salario sufre un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial del año anterior, igual que en los años anteriores. Siendo el salario base para la categoría de limpiador/a de 30,75 € por día. Se prorrogan las mismas tablas salariales para el año 2021.
- ✓ **Ciudad Real:** Con la vigencia del nuevo convenio, el salario en el año 2020 incrementa un 2,20% respecto al año anterior, de igual manera que en el 2021 que comienza con la misma subida. En el año 2020 el salario base era de 28,33 €/día y en 2021 será de 28,95 €/día.
- ✓ **Cuenca:** Con nuevo convenio en vigor, el salario base en el año 2020 era de 30,25 €/día, y en el 2021 sube a 30,92 €/día, por lo que se incrementó en un 2,20% respecto al año anterior.
- ✓ **Guadalajara:** Según tablas salariales, en el año 2020 el salario era de 28.40 €/día y en el 2021 ascendió a 29.02 €/día, por lo

que el salario ha sufrido un incremento del 2,20 % respecto al año anterior.

- ✓ **Toledo:** En el año 2020 el salario base para la categoría de limpiador era de 31,27 €/día, un 1.9% más que el año anterior, se prorrogan las mismas tablas salariales para el año 2021.

AÑO 2021	ALBACETE	CIUDAD REAL	CUENCA	GUADALAJARA	TOLEDO
	30,75 €/día	28,95 €/día	30,92 €/día	29,02 €/día	31,27 €/día

En todas las provincias detectamos un incremento en las retribuciones salariales de un 2% de media para cada año de vigencia del convenio. Lo que supone un ascenso continuo y contante de los salarios de los trabajadores de este sector. Curiosamente, las provincias cuyos convenios de limpieza de locales y edificios no están actualizados, como son Albacete y Toledo, que tienen las tablas salariales de años 2019 y 2020, presentan un nivel salarial mayor. Siendo que, en Toledo un/a limpiador/a recibe un salario de 31,27 € al día, mientras que, en Ciudad Real, provincia con salario más bajo, tiene una retribución de 28,95 € al día, lo que al cabo del mes puede suponer una diferencia de unos 70 €.

3.3 SITUACIÓN DE DESEMPLEO DEL SECTOR

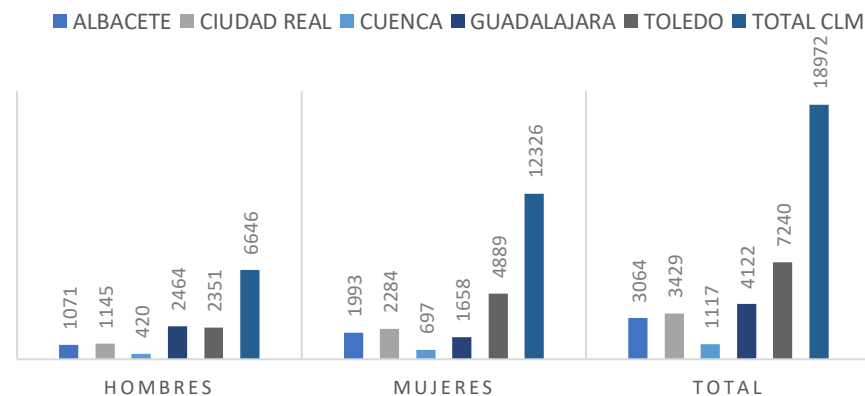
A nivel nacional, la tasa de paro es de un 16,13%, según los últimos datos de la EPA referentes al último trimestre de 2020. Las mujeres tienen una mayor tasa de desempleo en comparación con los hombres, un 18,33% frente a un 14,17%.

Con respecto al inicio del año 2020, hay que tener en cuenta que todos los sectores económicos se vieron afectados por la pandemia de la COVID-19, el paro se vio bastante incrementado a consecuencia de ella. A lo largo de los últimos 12 meses, el paro ha aumentado en 527.900 personas y la población activa se ha reducido en 94.700 personas.

Respecto a la región de Castilla-La Mancha, 2020 terminó con 9.400 parados más, un aumento del 5,74% más en cuanto al año anterior, subiendo la tasa de paro al 17,39% de la población activa. Castilla-La Mancha es la cuarta comunidad autónoma con la tasa de paro más alta, por detrás de Canarias, Andalucía y Extremadura. Destaca que, en el último trimestre del año, entre octubre y diciembre, el paro bajó un 3,64%.

El paro registrado de la actividad económica "N", de la que venimos hablando, en el cuarto trimestre de 2020, según el Informe Trimestral sobre Ocupaciones y Mercado de Trabajo de Castilla La-Mancha del Observatorio Regional de Empleo de la región, es de 18.972 personas. La distribución por provincias y por sexo resulta de la siguiente forma:

PARO ACTIVIDAD ECONÓMICA "N" MEDIA TRIMESTRAL CUARTO TRIMESTRE 2020



Elaboración propia a partir del Informe Trimestral sobre Ocupaciones y Mercado de Trabajo de Castilla La-Mancha. Observatorio Regional de Empleo CLM

Para aportar una visión global, se puede hacer un análisis del desempleo por CNAE 81 de los municipios castellanos manchegos de más de 45.000 y capitales de provincia y de entre 20.000 y 45.000 habitantes, a partir de los datos aportados por el Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). De la misma manera, el SEPE proporciona los datos sobre contrataciones del sector de actividad, que se analizarán en consonancia con los del paro.

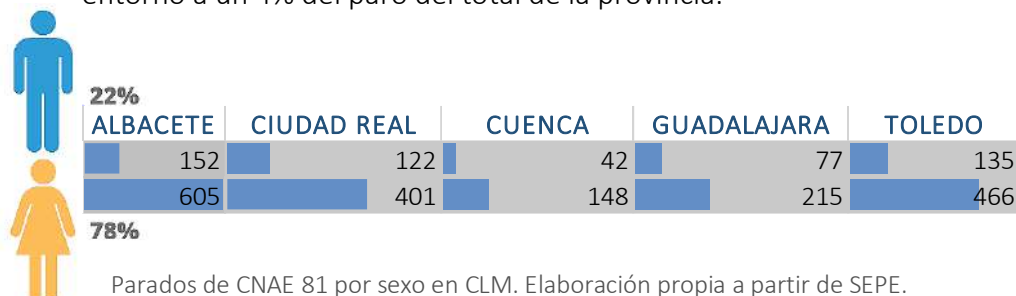
A continuación, se desarrollan los datos desglosados en las dos categorías mencionadas.

MUNICIPIOS MÁS DE 45.000 y CAPITALES DE PROVINCIA

El Servicio Público de Empleo Estatal ha recogido y publicado los datos de parados demandantes de empleo en Castilla-La Mancha categorizados por sexo, rango de edad y provincias del CNAE 81 en los municipios de 45.000 habitantes y en las capitales de provincia, en el último trimestre de 2020.

El CNAE 81 contabiliza 2.363 parados en toda la Comunidad Autónoma. El 22,34% son hombres mientras que el 77,66% son mujeres. En función de las distintas provincias, Albacete es la que tiene el número de parados mayor con 757, le sigue Toledo con 601 parados demandantes de empleo en el sector de actividad citado y en tercer lugar estaría la provincia de Ciudad Real con 523 parados. Las provincias con menos parados demandantes de empleo en este sector son Guadalajara con 292 y Cuenca con 190.

Igualmente, en todas provincias el sector de actividad 81, representa entorno a un 4% del paro del total de la provincia.

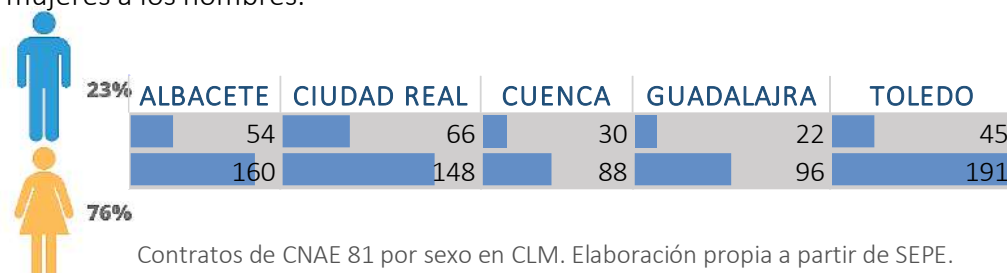


En cuanto al perfil de las personas paradas, el rango de edad con más parados es de entre 45 a 59 años, datos coincidentes en todas las provincias.

Respecto a las contrataciones, la misma fuente nos proporciona los datos que continúan. Para el CNAE 81, se han realizado en el último trimestre del año 2020, 900 contratos en toda Castilla La-Mancha.

La provincia con más contratos celebrados es Toledo, con 236 y le siguen Albacete y Ciudad Real. Las provincias con menos contratos realizados son Cuenca y Guadalajara, en consonancia con la tasa de paro analizada. Respecto a la franja de edad más contratada encontramos que, se realizan más contrataciones a personas de entre 40 a 54 años.

Hay que destacar la distinción por sexo en las contrataciones, el 75,88 % se han realizado a mujeres, frente a un 24,12 % en los hombres. Estos datos nos proporcionan una de las características claves del sector: para las actividades de limpieza se emplea mucho más a las mujeres a los hombres.



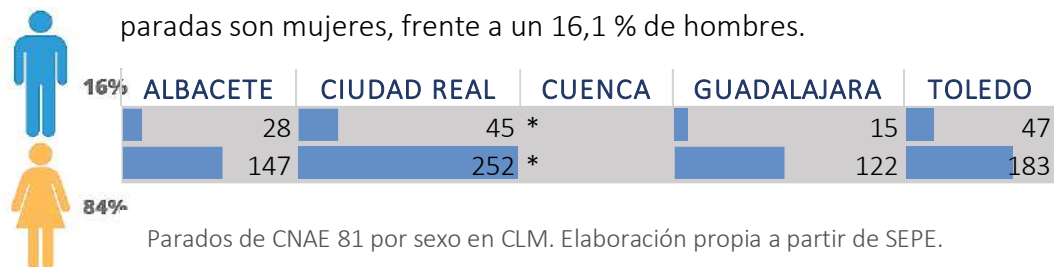
MUNICIPIOS DE 20.000 A 45.000 HABITANTES

El Servicio Público de Empleo Estatal ha recogido y publicado los datos de parados demandantes de empleo en Castilla-La Mancha categorizados por sexo, rango de edad y provincias del CNAE 81 en los municipios de entre 20.000 y 45.000 habitantes. En este margen, en el último trimestre de 2020 se han registrado 839 parados demandantes de empleo en el sector de actividad en Castilla La-Mancha.

La provincia con más parados en municipios de 20.000 a 45.000 habitantes es Ciudad Real, con 297 parados demandantes, dato sorprendente ya que en el apartado anterior era la segunda provincia con menos parados de la región. Le sigue en número de parados Toledo con 230, Albacete con 175 y Guadalajara con 137. En Cuenca no se registran por los márgenes de población (municipios de 20.000 a 45.000 habitantes).

En cuanto a la franja de edad, sigue predominando la de entre 40 a 59 años.

Respecto al paro registrado por sexo, se encuentra una situación similar respecto al apartado anterior. El 83,90% de las personas paradas son mujeres, frente a un 16,1 % de hombres.

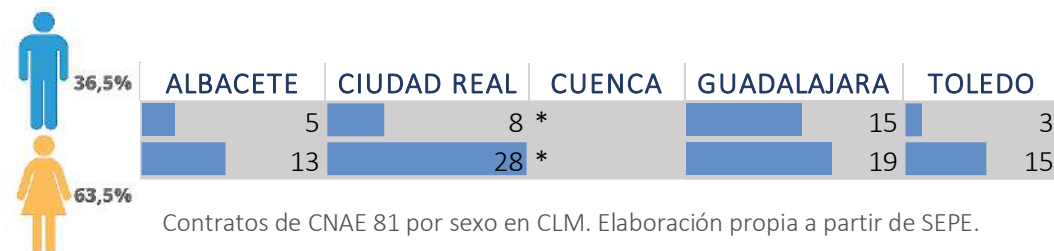


Aunque la situación sea similar respecto a los municipios de más de 45.000 habitantes y capitales de provincias, se aprecia una descompensación mayor en el número de parados por sexo en los municipios con menos habitantes, siendo más latentes aquí las desigualdades de género.

Respecto a las contrataciones, la misma fuente nos proporcionan los siguientes datos. Para la actividad CNAE 81, se han realizado en el último trimestre de 2020 en los municipios expuestos, un total de 118 contratos en Castilla La-Mancha.

La provincia con más contratos celebrados en Ciudad Real con 36, le sigue Guadalajara con 34, Toledo con 30 y Albacete con 18. En Cuenca no se registran por los márgenes de población (municipios de 20.000 a 45.000 habitantes). En estos municipios la franja de edad se amplía y se observan contrataciones de personas entre 25 a 54 años.

Al igual que pasaba en los municipios anteriormente desarrollados, la diferencia de contratación por sexo es muy latente, acentuando de nuevo la feminización del sector limpieza. El 63,5 % de contratos son a mujeres, frente al 36,5% a hombres.



PARADOS Y CONTRATOS EN LA OCUPACIÓN DE PERSONAL DE LIMPIEZA

Según el Informe Mensual De Mercado de Trabajo por Ocupación que realizó el SEPE para el mes de diciembre de 2020, en España se registran 876 parados para la ocupación de personal de limpieza. A último día del mes de diciembre se registran 13.588 demandantes de empleo para esta ocupación y 1.637 de ellos la solicitan en primer lugar, es decir, solo el 12 % buscan la ocupación de limpieza como primera opción. Observamos las características más reseñables en las infografías que siguen.

Respecto a los parados según sexo, detectamos que hay una cifra mayor de hombres parados que de mujeres. Atendiendo a la feminización de la ocupación, las mujeres son más contratadas para el desempeño de esta actividad y, por tanto, la cifra de paro es inferior para el sexo femenino.

Sobre la contratación de la ocupación de personal de limpieza se registran 9.814 contratos, estos elaborados para una cifra de 8.465 trabajadores para el mes de diciembre de 2020. La contratación en esta ocupación supone el 0,72 % de la contratación total del mismo mes.

En atención a la contratación por sexo, observamos que el sexo masculino tiene menos cifra de contratación, siendo el sexo femenino el perfil de contratación mayor para esta ocupación.

876 parados (*) en esta ocupación

Esta cifra supone:

- 0,02% respecto del total de los parados del mes (3.888.137)
- 0,11% de variación sobre el mes anterior

Características destacables:

- 95,09% han tenido un empleo anterior
- 215 registra como nivel formativo (cod.04) ESO con titulación
- 341 llevan inscritos más de 12 meses
- 413 tienen como ambito de busqueda entidad supramunicipal

A último día de mes se registran 13.588 demandantes de empleo en esta ocupación. Un demandante de empleo puede solicitar un máximo de 6 ocupaciones para intermediar en el mercado laboral.

1.638 demandantes de empleo solicitan esta ocupación en primer lugar.

(*) Inscritos en la primera ocupación solicitada para intermediar en el mercado laboral

Fuente: Informe Mensual De Mercado De Trabajo Por Ocupación. Diciembre de 2020. Servicio Público De Empleo Estatal.

CONTRATOS SEGÚN SEXO

HOMBRE		3.039
MUJER		6.775
TOTAL		9.814

Elaboración propia a partir de Informe Mensual De Mercado De Trabajo Por Ocupación. SEPE.

PARADOS SEGÚN SEXO

HOMBRE		692
MUJER		184
TOTAL		876

Elaboración propia a partir de Informe Mensual De Mercado De Trabajo Por Ocupación. SEPE.

9.814 contratos en esta ocupación a 8.465 personas.

Durante los últimos doce meses del año se registran 132.678 contratos.

De los 9.814 contratos del mes:

- 0,72% del total de la contratación del mes (1.355.147)
- 9,62% de variación sobre el mes anterior

Características destacables:

- 3.159 tienen nivel formativo (cod.04) ESO con titulación
- 9.133 han sido de duración temporal
- 4.883 han sido de jornada completa
- 1,14 es el índice de rotación de los contratos

Las actividades económicas (CNAE-09) con mayor peso en la contratación son :

- Servicios a edificios y actividades de jardinería
- Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
- Servicios de comidas y bebidas
- Asistencia en establecimientos residenciales
- Educación

3.4 OFERTA EN MATERIA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

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.

En lo relativo al sector limpieza, en materia de recursos para el empleo, se analiza la resolución definitiva de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, sobre concesión de subvenciones para la **Contratación de Personas Desempleadas y en Situación de Exclusión Sociales** cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2019.

El crédito destinado a estas subvenciones se distribuye provincialmente atendiendo al número de personas desempleadas de la provincia en relación con el total de la región.

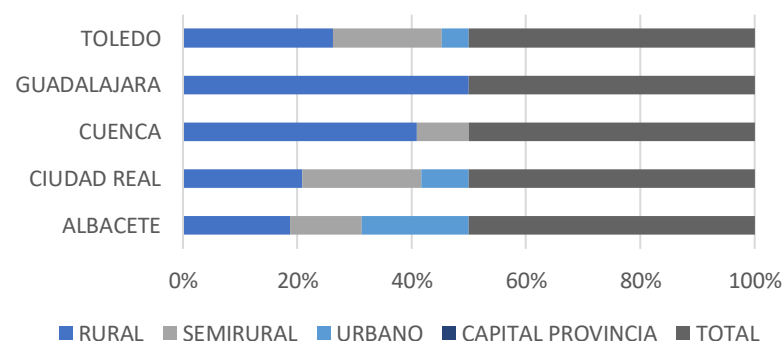
Muchos de los recursos de empleo que se aprobaron fueron para tareas de limpieza, estos son algunos proyectos del plan de empleo para desempleados en las distintas provincias de la región:

LIMPIEZA Y ADECUACIÓN DE EDIFICIOS PÚBLICOS
APOYO SERVICIOS LIMPIEZA INSTALACIONES PÚBLICAS
ACONDICIONAMIENTO Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS PÚBLICOS FASE 1
ACOND. Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS PÚBLICOS FASE 2
MEJORA, REPARACIÓN, CONSERVACIÓN Y LIMPIEZA DE INFRAESTRUCTURAS, EDIFICACIONES MUNICIPALES
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE DEPENDENCIAS MUNICIPALES
MANTENIMIENTO, LIMPIEZA Y PINTURA DE VIAS URBANAS Y LOCALES MUNICIPALES
LIMPIEZA Y ACONDICIONAMIENTO

En el gráfico de final de página se observa la distribución de los proyectos de empleos en las provincias de la región, en función del hábitat. Es muy representativo que la mayoría de los proyectos del plan para desempleados se lleven a cabo en zonas rurales.

Respecto al número de proyecto que se llevaron a cabo en las diferentes provincias, se hace la siguiente distribución: un total 8 proyectos para 40 trabajadores/as en Albacete, 12 para 66 en Ciudad Real, en Cuenca 11 proyectos para 39 trabajadores/as, en Guadalajara 10 para 10 y en Toledo 21 proyectos de empleo para 123 personas desempleadas. Haciendo un total de 62 proyectos para 278 trabajadores/as en toda la región.

PLAN DE EMPLEO POR PROVINCIA Y HÁBITAT



De la misma naturaleza que el plan anteriormente desarrollado, se analiza a continuación el **Plan “Garantía +52 años”**. Su entrada en vigor fue en noviembre de 2020 para personas desempleadas perceptoras del subsidio mayores de 52 años para el desarrollo de los proyectos que se detallan.

Muchos de los proyectos que se aprobaron están centrados en la contratación de trabajadores/as el mantenimiento y limpieza.

SERVICIOS A EDIFICIOS MUNICIPALES Y ACTIVIDADES DE JARDINERÍA

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y ESPACIOS PÚBLICOS

MANTENIMIENTO, LIMPIEZA, CONSERVACIÓN DE DEPENDENCIAS PÚBLICAS

Otro de los recursos en materia de empleo que encontramos es el **Programa de Empleo Juvenil**. Del año 2014 al año 2020, la Junta de Castilla-La Mancha ha gestionado acciones formativas y becas, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil y la propia Junta para ayudar a los jóvenes a encontrar empleo. Para poder acceder a esta oferta formativa o becas debes ser beneficiario/a en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), tener más de 16 años y menos de 30, no estar trabajando ni

estudiando el día natural anterior a la fecha de la presentación de solicitud y estar empadronado en Castilla-La Mancha.

Para el sector limpieza está contemplado un curso modular en la provincia de Albacete. **“Curso Modular: Tres módulos de FP Básica de Actividades domésticas y limpieza de edificios (662 horas)”**. Este curso se realiza en el Centro Especial de Educación Eloy Camino en Albacete.

Como ya se ha expuesto en apartados anteriores, la relación de limpieza y discapacidad está presente tanto en el tejido empresarial como en la formación. En siguientes apartados se analizará los Centros Especiales de Educación con la formación del sector limpieza.

Estos son los recursos en materia de empleo que se pueden encontrar en Castilla La-Mancha, y más específicamente para el sector limpieza.



4. CONTEXTO, DEMANDAS FORMATIVAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Este informe tiene entre sus objetivos potenciar la formación y asesoramiento a trabajadores sobre formación continua en el Sector de la Limpieza. Por lo tanto, en este apartado van a dar respuesta a los objetivos específicos que van del 4 al 12. 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).

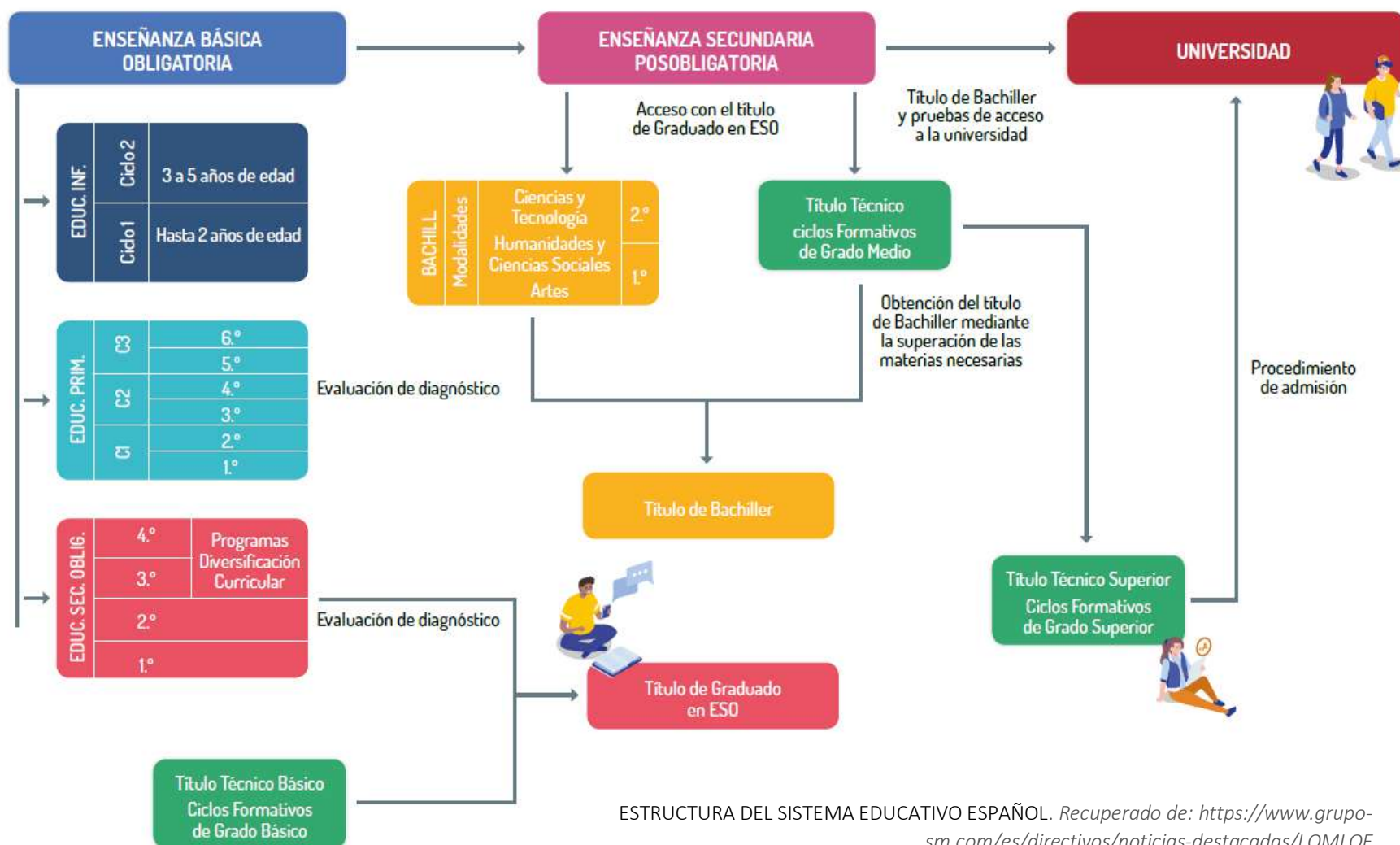
- REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (BOE del 25 de febrero de 2008).
- REAL DECRETO 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. (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.

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.C.E.

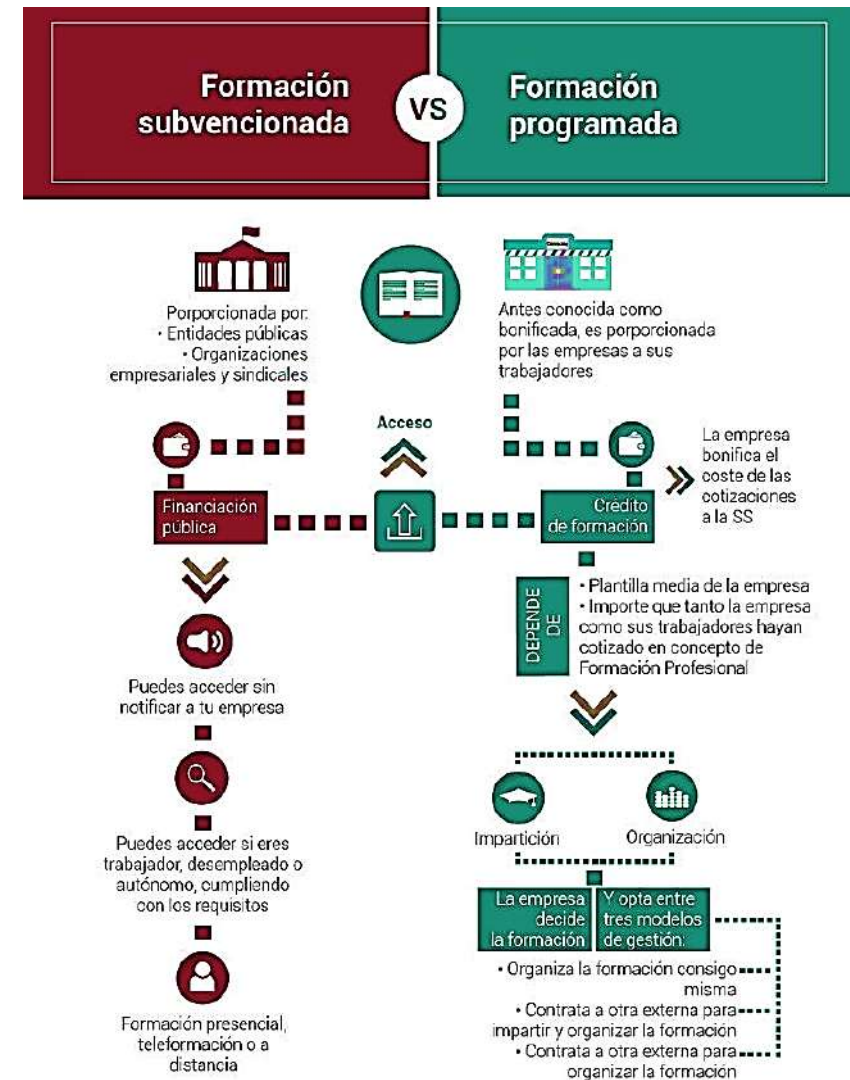
Por otro lado, la **Educación No Formal** es aquella que dura toda la vida, en la que se acumulan conocimientos, habilidades actitudes y modos de discernimiento mediante las experiencias vitales. Es un proceso de aprendizaje continuo y esporádico, siempre fuera del marco de la educación formal. Se trata 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.



ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL. Recuperado de: <https://www.grupo-sm.com/es/directivos/noticias-destacadas/LOMLOE>

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**. 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.



Recuperado de:

<https://i.pinimg.com/736x/f4/88/d2/f488d240bb2006dbe73bc12cec4d120d.jpg>

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.

En el esquema anterior se pueden observar las características principales de la Formación Profesional para el Empleo.

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).



4.2 OFERTA FORMATIVA DEL SISTEMA EDUCATIVO RELACIONADA CON EL SECTOR

Dentro de la oferta formativa, como ya se ha señalado anteriormente, se encuentran dos modelos: la formación reglada y la no reglada. Así pues, siguiendo el sistema educativo, a continuación, se expone la formación en relación al sector del tratamiento de residuos que se oferta en Castilla-La Mancha.

FORMACIÓN REGLADA

Dentro del sistema educativo, en la formación reglada, para el sector limpieza solo existe un curso de Formación Profesional Básica.

TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA EN: ACTIVIDADES DOMESTICAS Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS

Pertenece a la **familia profesional de Servicios Socioculturales a la Comunidad**, con una duración de 2.000 horas distribuidas en dos cursos académicos. Consta de 11 módulos profesionales que se imparten de la siguiente manera:

1 ^{ER} CURSO	Horas Total	Horas Sem.	2 ^º CURSO
3009. Ciencias aplicadas I.	160	5	3042. Ciencias aplicadas II.
3011. Comunicación y sociedad I.	160	5	3012. Comunicación y sociedad II.
3098. Mantenimiento de prendas de vestir y ropa de hogar.	223	7	3104. Limpieza de domicilios particulares, edificios, oficinas y locales.
3102. Cocina doméstica.	223	7	3116. Limpieza con máquinas.
3145. Actividades de apoyo a personas no dependientes en la unidad convivencial.	129	4	3146. Seguridad en el ámbito doméstico.
Tutoría.	65	2	Tutoría. CLM0041. Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial. 3147. Formación en centros de trabajo.

Las competencias profesionales incluidas en el título, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, son las siguientes:

o Cualificaciones profesionales completas:

1. Empleo doméstico: SSC413_1 (Real Decreto 1179/2008, de 11 de julio), que comprende las siguientes unidades de competencia:

- Efectuar el proceso de lavado, planchado y cosido básico manual de prendas de vestir y ropa de hogar, y la preparación de camas, en domicilio particular.
- Realizar la limpieza de domicilios particulares, en domicilio particular.
- Realizar el proceso de elaboración de alimentos en sus fases de compra, organización, manipulación, cocinado y conservación, en domicilio particular.

2. Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales: SSC319_1 (Real Decreto 1368/2007, de 19 de octubre), que comprende las siguientes unidades de competencia:

- Realizar la limpieza de cristales en edificios y locales.
- Llevar a cabo la limpieza del mobiliario ubicado en el interior de los espacios a intervenir.

- Realizar la limpieza y tratamiento de superficies en edificios y locales utilizando maquinaria.
- Realizar la limpieza de suelos, paredes y techos en edificios y locales.

o **Cualificación profesional incompleta:**

1. Operaciones básicas de cocina: HOT091_1 (Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero):

- Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios.



CENTROS DE FORMACIÓN

En Castilla La-Mancha solo se imparte el Título de Formación Básica en Actividades domésticas y limpieza de edificios en tres centros, dos de ellos situados en la provincia de Albacete y uno en la provincia de Toledo. Por tanto, es prudente afirmar que en cuanto a la formación reglada en CLM para el sector limpieza existe muy poca oferta. En primer lugar, porque solo existe un Título para el sector y, en segundo lugar, porque este se imparte solo en dos de cinco provincias de la región, concentrándose además en las capitales de provincias o en núcleos urbanos como es Hellín.

Por otra parte, es muy reseñable que todos los centros de formación son Centros Especiales de Educación. Una vez más vemos relacionada la discapacidad con la limpieza.

PROVINCIA	LOCALIDAD	DENOMINACIÓN GENÉRICA	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	NATURALEZA
ALBACETE	ALBACETE	CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL	ELOY CAMINO	CENTRO PÚBLICO
ALBACETE	HELLÍN	CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL	CRUZ DE MAYO	CENTRO PÚBLICO
TOLEDO	TOLEDO	CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL	CIUDAD DE TOLEDO	CENTRO PÚBLICO

FORMACIÓN NO REGLADA

La oferta formativa no reglada para el sector limpieza se destina por completo a los trabajadores desempleados (modalidad II) y está destinada a la obtención de los certificados de profesionalidad

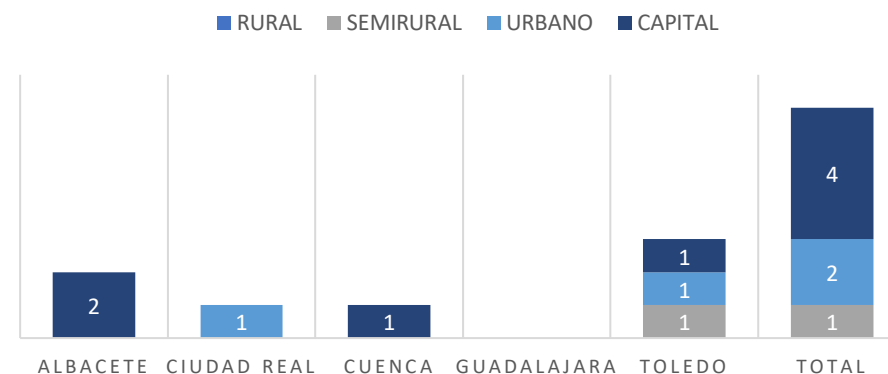
En relación con la oferta de formación profesional para el empleo o formación no reglada, encontramos que los cursos que se proporcionan para el sector limpieza van encaminados a la obtención de certificados de profesionalidad. No se han encontrado cursos sin obtención de certificado, así como, tampoco se encuentran cursos destinados a trabajadores ocupados (modalidad I).

Los cursos que se impartirán este 2021 en el total de la Comunidad Autónoma son siete. Según fuentes de la Junta de Comunidades de Castilla La-Mancha, en Albacete se impartirán dos cursos con obtención de Certificado de Profesionalidad, sobre la especialidad *“Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales”*, sobre la misma especialidad, uno en Ciudad Real y otro en Cuenca y en la provincia de Toledo se impartirán tres con obtención de Certificado de profesionalidad, dos de la especialidad anterior y uno sobre la especialidad *“Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales”*.

En la siguiente gráfica se muestran los centros donde se imparten estos cursos, distribuidos por provincias y por hábitat.

Podemos observar como la mayor parte de los cursos se imparten en capitales de provincia. En Ciudad Real se imparte en núcleo urbano, mientras que la una provincia que realiza un curso en un núcleo semirrural es Toledo.

CENTROS DE FORMACIÓN POR HÁBITAT



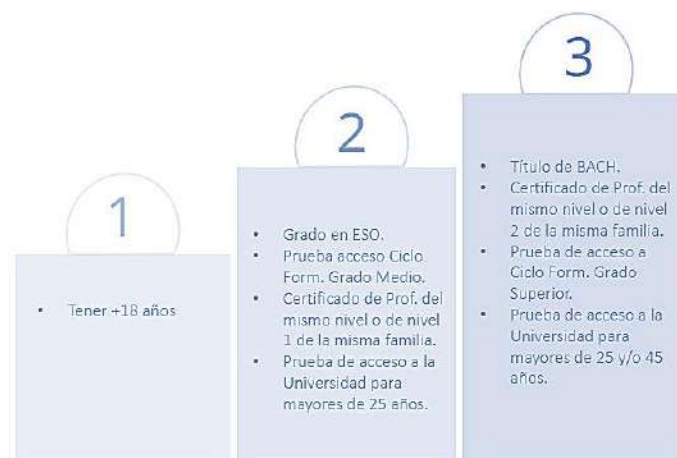
Elaboración propia a partir de datos extraídos de: <https://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/ciclos/fp-basica.html>

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Los cursos enunciados anteriormente llevan a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. Los Certificados de Profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Se ordenan en 26 familias profesionales y tres niveles de cualificación. En la infografía de página se observan los diferentes niveles y los requisitos para acceder a ellos.

Para el sector limpieza existen tres Certificados de Profesionalidad. Pertenecientes a la Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad, encontramos dos certificaciones: Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales, de nivel 1, y Gestión y organización de equipos de limpieza, de nivel 3. Respecto a esta última certificación es importante destacar que en Castilla La-Mancha no hay ningún centro acreditado para dar esta formación.

Por otro lado, dentro de la Familia Profesional de Seguridad y Medio Ambiente, encontramos el certificado de Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales, de nivel 1. Esta titulación estaría enmarcada en el subsector de limpieza industrial.



NIVELES CERTIFICADOS DE FORMACIÓN. Recuperado de:

<https://academiasantillana.com/formacion-gratuita/niveles-certificados-de-profesionalidad/>

CERTIFICADOS PROFESIONALIDAD SECTOR LIMPIEZA

LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES

FAMILIA PROFESIONAL SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
NIVEL 1

Realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en edificios y locales seleccionando las técnicas, útiles, productos y máquinas para garantizar la higienización, conservación y mantenimiento.



LIMPIEZA EN ESPACIOS ABIERTOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES

FAMILIA PROFESIONAL SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
NIVEL 1

Realizar las labores de limpieza en espacios abiertos, instalaciones y equipamientos industriales, utilizando los medios y útiles necesarios.



GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS DE LIMPIEZA

FAMILIA PROFESIONAL SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
NIVEL 3

Establecer el plan de actividades de los profesionales y supervisar sus trabajos, gestionando los materiales a utilizar, para garantizar la limpieza de los centros asignados. Personas a su cargo.



EL CARNET PROFESIONAL DE LIMPIEZA. AFELIN

El Carnet Profesional de Limpieza (CPL) está regulado por el Anexo I del Real Decreto 1378/2009 (BOE. núm. 224, de 16 de septiembre de 2009), y que como indica la propia norma no es obligatorio, al indicar en su artículo primero que esta certificación “no constituye una regulación del ejercicio profesional”. Sus objetivos y contenidos están basados en el Certificado de Profesionalidad “Limpieza de Superficies y Mobiliario en Edificios y Locales”.

Es una acreditación que nació en el año 2008 por iniciativa de ASELBI (con el apoyo de la Diputación Foral de Bizkaia y OSALAN) y la colaboración de AFELIN (Asociaciones, Federaciones y Empresas de Limpieza Nacionales) con el objetivo de profesionalizar y dignificar el sector de la limpieza e higiene. Durante estos años, se ha logrado el desarrollo e implantación del CPL en todo el Estado, siendo cada vez más demandado por trabajadores/as y empresas del sector de hostelería, turismo, ...Con especial incidencia en los hoteles.

Existe un **curso CPL – Básico** (técnicas de limpieza y prevención de riesgos laborales), dirigido a trabajadores del sector de la limpieza e higiene, que se puede realizar Presencial: 40 horas presenciales, o Semipresencial: 24 horas presenciales / 40 horas teleformación.

Por otro lado, existe un **CPL – Cualificado** (CPL-Básico + habilidades organizativas, directivas, calidad, rendimientos), prioritariamente dirigido a mandos intermedios de empresas de limpieza sin CPL-

Básico, con 32 horas presenciales / 53 horas teleformación. El CPL tendrá una validez para 5 años, siendo necesaria su renovación en dicho plazo.

Para obtener un CPL (básico o cualificado) es necesario realizar la formación y superar una prueba que acredite los conocimientos adquiridos, siendo necesario asistir como mínimo al 75% de la formación presencial y teleformación.

En la práctica esta certificación no ha conseguido implementarse de manera efectiva en el sector de la limpieza. Resulta difícil encontrar un centro donde cursarlo y en si fuera el caso no es en la región de Castilla La-Mancha.



COMPETENCIAS CLAVE

Los certificados de profesionalidad poseen diferentes niveles (1, 2 y 3) que implican estudios mínimos para acceder a la formación. Como se ha desarrollado anteriormente, los de nivel 1 no tiene exigencia de titulación previa. Los de nivel 2 exigen que tengas, como mínimo, el graduado escolar y/o equivalente a la ESO. El de tercer nivel requiere estar en posesión de un título de Bachillerato o equivalente.

Las competencias clave son un buen mecanismo en la formación en el sector limpieza. Como se ha visto, y verá, a lo largo del estudio el nivel de estudios de los/as trabajadores/as del sector es un nivel básico. Por tanto, si quisieran obtener un Certificado de Profesionalidad de nivel 2 o 3 y no se posee la titulación mínima exigida, es posible conseguirlo primero las competencias clave necesarias.

Las Competencias Clave pueden adquirirse al realizar los cursos de formación para desempleados y ocupados en materia de Competencias Clave convocados por los diferentes organismos y entidades oficiales.

De esta forma, la formación específica en Competencias Clave funciona como «curso puente» para acceder a los Certificados de Profesionalidad, aunque no equivale al certificado de la ESO, puesto que éste último es un título específico y oficial.

Las competencias clave son en total 7, incluyendo el conocimiento de las básicas.



✓ ¿Cómo puedo demostrar que tengo competencias clave?

Para certificados de profesionalidad nivel 2, con el título de ESO, y para certificados de profesionalidad nivel 3, con el título de Bachillerato.

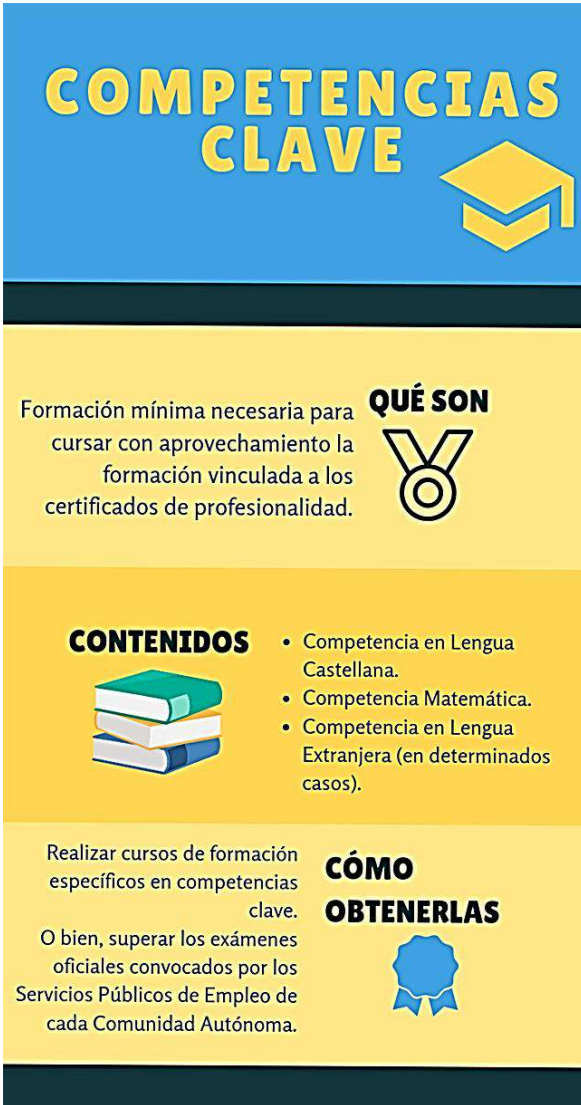
Con un Certificado de Profesionalidad del mismo nivel o un nivel inferior, siempre que éste sea de la misma familia o área profesional.

Superando con éxito las pruebas de Competencias Clave publicadas por el SEPE

✓ ¿Qué contenidos incluye la formación específica en Competencias Clave?

La formación específica en Competencias Clave está estructurada según el nivel del curso al que se desea acceder, ya que cada Certificado de Profesionalidad exige su propio nivel (1, 2 y 3).

Sin embargo, en todas las formaciones específicas en Competencias Clave se incluyen las competencias clave básicas que se observan en la infografía.



COMPETENCIAS CLAVE

Formación mínima necesaria para cursar con aprovechamiento la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

QUÉ SON

CONTENIDOS

- Competencia en Lengua Castellana.
- Competencia Matemática.
- Competencia en Lengua Extranjera (en determinados casos).

Realizar cursos de formación específicos en competencias clave.
O bien, superar los exámenes oficiales convocados por los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma.

CÓMO OBTENERLAS

Recuperado de:
https://www.adrformacion.com/blog/las_competencias_clave_como_via_de_acceso_a_la_formacion_vinculada_a_los_certificados_de_profesionalidad.html

5. ANÁLISIS CUALITATIVO

RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS	
TRABAJADORES	1. TRABAJADORA LIMPIEZA GENERAL 2. TRABAJADOR LIMPIEZA DE CRISTALES 3. TRABAJADOR SUPERVISOR 4. TRABAJADORA ENCARGADA 5. TRABAJADORA LIMPIEZA GENERAL Y DELEGADA SINDICAL 6. TRABAJADOR LIMPIEZA COLEGIOS Y DELEGADO SINDICAL
EMPRESARIOS/ REPRESENTANTES DEL SECTOR	1. EMPRESARIO GRAN EMPRESA CUENCA 2. EMPRESARIA PEQUEÑA EMPRESA TOLEDO 3. RESPONSABLE FORMACIÓN EN GRAN EMPRESA GUADALAJARA 4. COORDINADORES CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AZUQUECA DE HENARES (DOBLE ENTREVISTA)
SINDICATOS	1. FELIX FRUTOS. SECRETARIO SINDICATO LIMPIEZA UGT EN CASTILLA-LA MANCHA 2. ROSALÍA JIMÉNEZ. SECRETARIA PROVINCIAL FEDERACION FESMC DE UGT (SECTOR LIMPIEZA) EN TOLEDO
INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES PATRONALES	1. RESPONSABLE DEPARTAMENTO FORMACIÓN DE LA CEOE CUENCA 2. RESPONSABLE DE FUNDAE EN CASTILLA LA-MANCHA 1. JESÚS MARTÍN. PRESIDENTE DE AFELIN. PATRONAL NACIONAL DE LIMPIEZA 2. PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO 3. PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE CUENCA 4. PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL LIMPIEZA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

RELACIÓN DE PARTICIPANTES EN ENTREVISTAS

FORMADORES

1. DOCENTE CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y SUPERFICIES ALBACETE
2. DOCENTE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL CIUDAD REAL
3. DOCENTE CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL TOLEDO
4. COORDINADORA PROGRAMACIÓN FORMACIÓN CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y SUPERFICIES APANAS TOLEDO
5. COORDINADOR PROGRAMACIÓN FORMACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL NAVALCÁN

PROFESIONALES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD

1. DIRECTOR TÉCNICO FORMACIÓN EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO;
2. COORDINADORES DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO;
3. TRABAJADORA EN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO;
4. COORDINADORA PLANES DE FORMACIÓN EN APANAS (ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO)

FOCUS GROUP

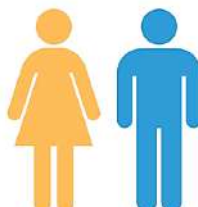
PERFIL PARTICIPANTES

14 alumnos del curso Certificado de Profesionalidad de Limpieza de mobiliario y superficies en edificios y locales impartido en Albacete.

- Edad media 40-45 años
- Desempleados
- Estudios básicos
- 12 mujeres
- 2 hombres

23 ENTREVISTAS + 1 FOCUS GROUP

ENTREVISTAS



39,2 % 60,8%

FOCUS GROUP



85,71% 14,29%

ANÁLISIS CUALITATIVO

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

A continuación, se presentan los resultados extraídos a partir de la puesta en práctica de las técnicas metodológicas de recogida y análisis de la información.

Todos los resultados pretenden dar respuesta a los objetivos – generales y específicos – de los que partía la investigación. Algunos de los objetivos se han visto completados con la fase documental, tal y como se ha ido explicando en páginas anteriores, por lo que, en su caso, no aparecerán en la explosión de los concretos perfiles.

Para el correcto análisis de los mismos, se han analizado siguiendo dos mecanismos:

- En primer lugar, una codificación siguiendo los objetivos específicos, las categorías y las subcategorías, y las preguntas y respuestas que refieren a cada parte de la codificación. Se ha realizado una codificación distinta (aunque siguiendo los mismos objetivos) por cada perfil de entrevistados. La tabla que se ha seguido para este análisis puede encontrarse en el apartado de Metodología, así como la explicación de los perfiles. Asimismo, puede encontrarse la codificación en sí misma en el apartado de los Anexos.

- En segundo lugar, un análisis exhaustivo de la formación, siguiendo también la lógica de perfiles, pero sobre todo según característica concreta de formación, problemática, y propuestas de mejora de estas.
- En el apartado “Anexos” del presente informe se pueden encontrar las tablas de codificación para consultar.

PERFIL 1. TRABAJADORES

Se han realizado un total de 6 entrevistas a trabajadores y trabajadoras del sector de la limpieza, eligiendo distintas ocupaciones para obtener una visión global del tejido laboral del sector.

Entre estas ocupaciones se encuentran, en primer lugar, una trabajadora con ocupación de limpiadora en general, un hombre ocupado en limpieza de cristales, un supervisor de servicios de limpieza, una encargada de equipos de limpieza y por último una trabajadora del sector delegada sindical y un trabajador limpiador con cargo igualmente de delegado sindical.

Coincidentes en todos los perfiles entrevistados, se extrae que la media de antigüedad de los/las trabajadores/as en el sector es de unos 17 años.

Objetivo 3: obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

La opinión de los/las trabajadores/as respecto del actual estado del sector donde trabajan es, por lo general, negativa. Manifiestan que la Covid-19 ha influido plenamente en la actividad y que se han dado dos realidades simultáneas. Por un lado, la paralización de la actividad económica que se vivió, obligó a muchas empresas a cerrar sus centros de trabajo, lo que necesariamente obligó a los servicios de limpieza a cesar su servicio. Por otro lado, los centros que sí permanecieron abiertos necesitaron servicios de limpieza y en muchos casos estos se reforzaron, por lo que, en este sentido aumentó la demanda. Teniendo en cuenta esta realidad, los perfiles exponen que tienen más carga de trabajo y que es un sector muy poco valorado.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadores/as vinculadas al sector en nuestra comunidad

Sobre las cualificaciones y formación que tienen los/las trabajadores/as se constata un nivel formativo bajo previo al inicio de la actividad laboral en el sector.

Los/as entrevistados/as manifiestan que no es necesario ninguna formación específica para comenzar a trabajar en la limpieza y que las

herramientas que existen en el sistema educativo, como la Formación Profesional Básica de actividades domésticas y limpiezas de edificios o los Certificados de Profesionalidad, no son vías por las que se suela acceder al sector. Ninguno de los entrevistados posee titulación alguna del sistema educativo formal, además de no conocerlas.

Ocurre lo mismo con la Formación Profesional para el Empleo, los empleados y las empleadas del sector no saben con certeza en que consiste esta formación y nunca han cursado ninguna formación de este ámbito.

Un punto importante para poder adecuar la formación al sector, es conocer que dificultades han tenido a la hora de realizar formaciones y las respuestas son coincidentes respecto al poco tiempo que disponen para realizarlas. Solicitan, en común, que los cursos se hagan en horario laboral. Por otro lado, cuando las formaciones se han realizado de forma online, los/as trabajadores/as han presentado problemas por desconocimiento en nuevas tecnologías.

Objetivos 6 y 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector y detallar sus demandas formativas en las diferentes ocupaciones

Para poder dar respuesta a las necesidades de formación debemos detallar las demandas formativas que han expresado los distintos perfiles según las ocupaciones que desempeñan.

Aun siendo perfiles distintos han coincidido en varias cosas. Todos consideran que los cursos de formación son importantes para desarrollar buenas aptitudes profesionales, mostrando así interés por los cursos. Igualmente, los perfiles coinciden en que la habilidad más importante para desempeñar su trabajo es la de conocer los productos de limpieza y las técnicas para utilizarlos, mejorando así la salud de los/as trabajadores/as.

Un indicador importante para poder localizar las demandas formativas que existen el sector es si existe información suficiente sobre las posibilidades de formación, a lo que todos los perfiles responden que no existe mucha información al respecto, no se proporciona directamente por la empresa empleadora. Igualmente, sobre si comunican a los/las trabajadores/as las necesidades que tienen y así manifestar sus demandas, ninguno de los/as entrevistados/as han indicado que así lo hagan.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

En primer lugar, sobre carencias en la formación de los/las empleados/as, se expone de manera generalizada que no existen muchas carencias que dificulten la labor de la limpieza ya que esta es fácil de realizar.

No obstante, si hay una consideración generalizada entre los/as trabajadores/as sobre la importancia o la utilidad que tiene la

formación para el sector, pero la problemática que encuentran es que la oferta se limita a la obligatoriedad de cursos impuestos por las contrataciones públicas o que no se conoce que existe una formación más específica para la labor que desempeñan.

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

Para adecuar la oferta formativa se formuló la pregunta sobre la necesidad de mejorar la formación existente, a lo que la mitad de entrevistados contestaron que sí y la otra mitad que no lo sabían.

Respecto a la promoción que tienen los/as trabajadores/as dentro del sector se comprobó que es una posibilidad residual, lo normal es que no se promoció de puesto de trabajo ni en la empresa ni el sector, existiendo esta posibilidad en los centros de trabajo grandes donde puedes promocionar de limpiador/a a responsable o encargado/a.

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector

Las nuevas tecnologías son uno de los problemas que manifiestan los/as empleados/as del sector limpieza. Cuando los cursos de formación se han realizado de manera online han tenido dificultades para realizarlos por falta de conocimientos en nuevas tecnologías.

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales

Tras la crisis sanitaria que se atraviesa en la actualidad, el sector ha manifestado a través de las entrevistas realizadas que conocen los protocolos Covid-19 que existen en sus respectivas empresas y que sí han recibido información específica sobre ello. Pero no en todos los casos ha sido impartida por un curso de formación solo entrega a los/as trabajadores/as.



PERFIL 2. EMPRESARIOS/REPRESENTANTES DEL SECTOR

Un total de cuatro entrevistas se han realizado al perfil de empresario/a y personas representantes del sector.

Para obtener una visión más global se ha podido entrevista a un empresario de gran empresa, una empresaria de pequeña empresa, al coordinador de formación de una gran empresa y a dos coordinadores, realizando una entrevista doble, de un Centro Especial de Empleo dedicado al sector limpieza, todos con larga experiencia en el sector.

Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Las diferentes empresas entrevistadas coinciden en que el sector limpieza es un sector necesario. La visión empresarial sobre el sector limpieza depende del tamaño de la empresa, se manifiesta una preocupación por las grandes empresas por la competitividad:

“Al ser un sector importante y necesario hay muchas empresas y eso genera mucha competencia y eso generalmente, ha supuesto que sea un servicio en el que se valore por encima de todo el precio y no la calidad del servicio. Siendo tan importante debería estar más valorado y más cuidado.”

Mientras que las pequeñas empresas manifiestan menos preocupación por la situación del sector a nivel estatal.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadores/as vinculadas al sector en nuestra comunidad

Las empresas confirman que no es necesario ningún tipo de formación específica previa para incorporarse a los puestos de limpieza.

Respecto a los Certificados de Profesionalidad solo uno de los cuatro entrevistados responsables de empresas del sector los conocía. Los

entrevistados que no conocían la existencia de certificaciones para la limpieza exponen que no se da mucha publicidad de ello. Ocurre de igual forma con la FP Básica, no es conocida y no conocen de trabajadores/as que accedan por esta vía al sector.

Objetivos 6 y 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector y detallar sus demandas formativas en las diferentes ocupaciones

Para poder contrastar las necesidades de formación que demandan los/as trabajadores/as se ha preguntado a las empresas si se ofrece información sobre las posibilidades de formación. Todas las empresas manifiestan que sí, a través de planes de formación o lo externalizan con el servicio de prevención, pero también manifiestan que existe poca participación.

Por tanto, se extrae que, si los/as trabajadores/as conocen la que oferta de la empresa, pero no participan en ella, es que no resulta interesante para ellos/as.

Sobre la demanda de formación, las empresas expresan que los/las empleados/as no comunican a los mandos superiores si tienen alguna necesidad en este aspecto.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

Sobre la detección de alguna carencia entre las aptitudes de los/as trabajadores/as las respuestas han sido dispares. Por un lado, algunas empresas consideran que son tareas fáciles de realizar y no han detectado deficiencias a la hora de realizar las tareas de limpieza. Por otro lado, otras empresas consideran que alguno de los trabajadores/as no conocen por qué usan los productos concretos o las superficies específicas para los que se utilizan.

Si han sido unánimes respecto a las carencias formativas en el sector, exponiendo que existen carencias en nuevas tecnologías.

“Es un sector de baja cualificación, en el uso de tecnologías. Ahora usamos el correo electrónico para el envío de nóminas o los fichajes con el móvil y es muy difícil.”

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

Los empresarios y empresarias del sector consideran que la formación necesita mejorar. Consideran que se deben hacer cursos más modestos, que se adapten los cursos a las necesidades, haciendo cursos personalizados.

Por otra parte, reclaman mayor publicidad de las opciones de formación que existen.

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector

La influencia de las nuevas tecnologías es clave en las necesidades formativas de los trabajadores.

Motivado en parte por la crisis sanitaria, se ha producido un cambio en la forma de realizar las relaciones entre trabajadores/as y empresa, los fichajes o el recibo de las nóminas, entre otras, se efectúa a través de medios telemáticos. En este sentido, las empresas manifiestan que está siendo difícil debido a que la media de edad de los/as trabajadores/as es de entre 40/50 años y no tienen conocimientos avanzados en nuevas tecnologías.

Respecto a las dificultades que existen para los/as empleados/as para la realización de formación, es común la consideración de que los cursos online son complicados de finalizar por los usuarios, por el mismo motivo que anteriormente.

“Los cursos son online y no todo el mundo dispone de los medios para hacerlo y por otra parte no tienen conocimientos, son muy mayores”.

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales

Todas las empresas confirman que han dado los cursos pertinentes sobre Covid-19 y que todos los/as empleados/as cuentan con todos los conocimientos necesarios sobre este tema.

PERFIL 3. SINDICATOS

En el perfil de sindicatos, se ha podido realizar entrevista en profundidad a Félix Frutos, secretario del Sindicato de Limpieza de UGT de la región de Castilla La-Mancha, también trabajador del sector de limpieza en gran empresa realizando labores de limpieza de cristales o trabajos en altura.

Igualmente se ha realizado entrevista a Rosalía Jiménez, secretaria provincial de Toledo en la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, con contrato laboral en gran empresa como limpiadora en general.

Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Desde la óptica del sindicato se puede extraer la misma conclusión que en los anteriores perfiles, que no es otra que el sector limpieza es un sector poco valorado, con salarios bajos y con mucha carga de trabajo.

“Siempre hemos reclamado la esencialidad de la limpieza y ahora, con la situación que vivimos se ha demostrado que es necesaria.”

Hay un problema de precariedad en los trabajos, las trabajadoras, porque la mayoría son trabajadoras, tienen

jornada parcial, con salarios muy bajos y con mucha carga de trabajo”.

Objetivo 4: determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadores/as vinculadas al sector en nuestra comunidad

Se sigue la misma línea de respuesta que en los anteriores perfiles. Sobre la necesidad u obligatoriedad de tener algún tipo de formación para acceder al sector limpieza, se manifiesta que no es necesario, el personal que desempeña el trabajo de limpieza tiene un perfil de cualificación bajo, con estudios básicos.

Por lo que respecta el conocimiento de la diversa oferta formativa que existe para el sector, ambos entrevistados coinciden en que no es conocida, lo que provoca que no se realice ningún curso específico para el sector a no ser que sea de obligado cumplimiento.

Objetivos 6 y 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector y detallar sus demandas formativas en las diferentes ocupaciones

Los entrevistados comparten que la aptitud más importante que deben tener los trabajadores la organizativa y autonomía, ya que, normalmente los/as limpiadores/as desempeñan sus labores solos. Por tanto, las necesidades de formación irían encaminadas en ese sentido según el perfil sindical.

No obstante, sobre las necesidades que demandan los trabajadores, el sindicato expresa que los/as trabajadores/as no comunican a la empresa las demandas que tienen sobre formación, dificultando la propuesta de formación de interés para los mismos.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

La carencia más representativa de la formación en el sector, comenta el perfil sindical, es la publicidad de la existente.

De igual forma, se manifiesta que la limpieza es un sector muy amplio y se precisa la limpieza en todos los demás sectores, por lo que, se debe realizar formación específica para cada puesto de trabajo. Limpieza hospitalaria, limpieza en centros educativos, limpieza en centrales nucleares, son algunos de los ejemplos a los que se refería el perfil sindical.

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

Como ya se ha expuesto, la particularidad del sector limpieza, en cuanto a los tiempos de trabajo, en su mayoría jornadas parciales, y la media de edad de entre 40/50 años con conocimientos básicos en nuevas tecnologías, hacen que la oferta formativa para este sector deba adaptarse a estas características.

En este sentido, deberá primar la formación presencial y realizarse en jornadas laborales, así lo exponen ambos entrevistados.

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector

Relativo a la formación, la ofrecida por las empresas en modalidad online, se ha convertido en un impedimento para muchos/as trabajadores/as, ya que no tienen conocimientos suficientes sobre nuevas tecnologías.

“La formación Online no es accesible para todo el mundo, hay que hacer un esfuerzo para que se les facilite la formación presencial y tutelada”.

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales

Ambos entrevistados exponen que las empresas sí cuentan con protocolos específicos sobre Covid-19, pero como se ha ofrecido esos conocimientos sobre la nueva situación sanitaria, es distinto en cada caso. En algunos casos se han realizados cursos de formación específicos y en otros solo se ha entregado la información.

PERFIL 4. ORGANIZACIONES PATRONALES E INSTITUCIONES

ORGANIZACIONES PATRONALES

Se han realizado un total de cuatro entrevistas a organizaciones empresariales dedicadas al sector limpieza.

La primera entrevista se ha realizado al actual presidente de AFELIN, la patronal nacional de limpieza, la más representativa a nivel estatal junto con ASPEL.

Las siguientes tres entrevistas se han realizado a los presidentes de las asociaciones de empresarios dedicadas al sector limpieza de cada provincia de la región de Castilla La-Mancha: Asociación de empresarios de la limpieza de Toledo, Albacete y Cuenca.

Las organizaciones provinciales manifiestan que son asociaciones pequeñas con poca actividad, derivando, en la mayoría de casos, las cuestiones de formación a las CEOE CEPYME de cada provincia.

Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores

Todas las organizaciones y patronales entrevistadas coinciden en el estado actual del sector limpieza.

Es un sector de vital importancia, fundamental, más ahora debido a la crisis sanitaria que se atraviesa. Existe un gran número de empresas que supone una alta competitividad en el sector. Por otro lado, la limpieza en general, salvo en lugares muy concretos, no necesita de jornada completas, por lo que existen jornadas reducidas para cumplir con los servicios.

Objetivos 6 y 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector y detallar sus demandas formativas en las diferentes ocupaciones

Se ha preguntado a las asociaciones si las empresas manifiestan el interés por la formación para el sector, demandando cursos de forma explícita a las organizaciones o de qué forma se les asesora sobre este tema.

Se puede detectar que las asociaciones más grandes y la patronal AFELIN, si tienen una comisión específica para trabajar estos asuntos, pero las asociaciones más pequeñas muestran que no existe una demanda específica de las empresas sobre formación para el sector.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

La mayor dificultad que se encuentran las asociaciones para la formación es el tiempo que se destina a esta. Es un sector de mano de obra intensiva, donde es difícil coordinar los equipos de trabajo para que realicen formaciones, así lo relatan las asociaciones entrevistadas.

Por otra parte, exponen un desinterés por parte de los/as trabajadores/as:

“Una de las mayores dificultades es la falta de interés en la formación, ya que en términos generales se considera a este sector poco profesional, con mano de obra poco cualificada en principio, lo que hace necesario concienciar a los trabajadores sobre las ventajas de la formación de cara a su futuro laboral”.

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

Las asociaciones empresariales coinciden en que la formación debe adaptarse a las nuevas circunstancias y ser más atractiva para los/as trabajadores/as.

INSTITUCIONES

En el apartado que sigue se analiza las entrevistas en profundidad realizadas, en primer lugar, al responsable del departamento de formación de la CEOE (Confederación de Española de Organizaciones Empresariales) de la provincia de Cuenca y en segundo lugar a la responsable de FUNDAE en la región de Castilla La-Mancha, dos figuras claves en el estudio de necesidades formativas.

A nivel de estrategia metodológica, se ha decidido analizar estas entrevistas de manera independiente al resto, sin tipologizarla bajo el desarrollo de los objetivos concretos, por el interés particular de éstas.

FORMACIÓN CEOE CUENCA

La CEOE 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, defienden la iniciativa privada y el desarrollo socio-económico de la provincia.

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 están, la de dar a conocer los cursos a través de las diferentes asociaciones de empresarios, mediante correos informativos a los socios que pertenecen a la confederación, así como, la de publicitar sus iniciativas por distintos canales (prensa, RRSS, etc.)

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:

“La 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 el 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 puede extraer 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 durada, 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 al sector limpieza en concreto, el entrevistado manifiesta que, la formación no se demanda mucho, porque observa que los/as trabajadores/as tiene un perfil de baja cualificación académica y para acceder a los certificados de nivel II o III resulta complicado.

Generalmente, son personas que abandonaron el sistema educativo hace tiempo, por este motivo les cuesta introducirse de nuevo en la formación.

Por otra parte, destaca el juicio generalizado tanto en el sector como en la sociedad de, *“para limpiar no hace falta estudiar”*.

FUNDAE CASTILLA LA-MANCHA

FUNDAE es una organización que, en colaboración con el Servicio Público de Empleo, tiene entre sus objetivos 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/as trabajadores/as 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.

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. 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, con el objetivo de sacar 3000 Becas Google para realizar el Certificado de soporte de tecnologías de la información. Se trata de un certificado de 120 horas de formación en 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. Todos ellos, claros ejemplos de la implicación de FUNDAE, en pro de erradicar la brecha digital.

En lo que respecta al sector de limpieza, la entrevistada expone que, el número de empresas de limpieza ha ido creciendo desde el 2018, incluso en el 2020 aunque haya sido un poco menos. Pero sin embargo se produce un descenso en este último año en empresas formadoras de estos sectores. Con los datos disponibles manifiesta que, hay una tasa de cobertura de las empresas del 17%, esto quiere decir que de las empresas que pueden ser formadoras solo han formado un 17%, en 2019, y ha reducido a un 13% en el 2020.

No obstante, este sector ha sido muy sensible por la Covid-19 y a pesar de esto, ha habido movimiento en el sector a pesar de la pandemia, expresa la responsable de FUNDAE en la región.

PERFIL 5. FORMADORES

Se han podido realizar un total de cinco entrevistas para el perfil de formadores. Este perfil persigue el objetivo principal de analizar las necesidades que demandan los/as alumnos, en muchos casos, también trabajadores/as del sector limpieza. Igualmente, proporciona una visión más nítida y actualizada del estado de la formación en el sector limpieza.

Las entrevistas se han realizado según los diferentes certificados de profesionalidad existentes para el sector en las distintas provincias de Castilla La-Mancha. La primera se ha podido realizar a una docente de certificado profesionalidad de limpieza de edificios y superficies de la provincia de Albacete (*Formadora 1*, en adelante), la segunda a un docente de certificado de profesionalidad de limpieza viaria e industrial en la provincia de Ciudad Real (*Formador 2*), la tercera a un docente de certificado de profesionalidad de limpieza viaria e industrial de la provincia de Toledo (*Formador 3*).

La cuarta entrevista se ha realizado a la coordinadora de los programas de formación en la asociación APANAS de Toledo (Asociación Provincial de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo).

Y, por último, al coordinador de programas de formación del ayuntamiento de la localidad de Navalcán, Toledo.

Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadoras vinculadas al sector en nuestra comunidad

Como ya se ha visto en la fase documental de este estudio, los certificados de profesionalidad que se imparten en la actualidad en Castilla La-Mancha para el sector de la limpieza, son de nivel I y se imparten en la modalidad para desempleados.

Los perfiles entrevistados coinciden, los/as alumnos/as que se inscriben en los cursos de obtención de certificado de profesionalidad oscilan en un rango de edad de entre 35 a 50 años, en su gran mayoría son mujeres y tienen una cualificación académica básica.

Objetivos 6 y 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector y detallar sus demandas formativas en las diferentes ocupaciones

De las entrevistas realizadas se extrae que los grupos de certificado de profesionalidad, se inscriben en ellos para encontrar trabajo.

Sobre las demandas específicas que manifiestan a los/as docentes encontramos diversas. En primer lugar, la *Formadora 1* expone que generalmente no suelen demandar conocimientos concretos al inicio del curso, pero conforme tienen más nociones el grupo se interesa por los tipos de manchas. En cambio, *el Formador 3* manifiesta que,

en el certificado de limpieza viaria e industrial, el grupo muestra más interés y demandan más nociones del tema de residuos, reciclaje.

Igualmente, cuando se les pregunta donde suelen tener más dudas, los formadores coinciden, en la parte más técnica de productos de limpieza, el etiquetado.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

Las debilidades y carencias en la formación en el sector están estrechamente ligadas con las capacidades de los/as formadores/as, por este motivo se ha preguntado a los perfiles si durante sus años como formador han tenido que actualizar sus conocimientos, a lo que han contestado de forma unánime que no. Al igual que el contenido y programación de los certificados no ha cambiado desde que se cursan.

A pesar de no ser obligatorio un reciclaje de los/as docentes, manifiesta que sí lo hacen porque así lo demanda el sector.

“No recibo formación nueva, pero yo busco la información para ir actualizando el temario.”

Sobre las dificultades que se encuentran para la programación de los cursos, ambos coordinadores coinciden, encontrar un formador.

“El docente es un tema muy delicado, es muy difícil encontrar a personas con estudios universitarios que tengan experiencia en

la limpieza. Entonces encajar esto es difícil, la gente que se ha dedicado a la limpieza es porque no ha tenido estudios superiores”.

“Ocurre que piden experiencia en el sector y estudios universitarios, no se suele dar esas características juntas”.

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

Para saber si resulta adecuada la oferta formativa, se han abordado dos extremos, el contenido del certificado y su utilidad.

Respecto a la primera cuestión, el perfil de formadores manifiesta que sí. Los conocimientos que se imparten son suficientes, ambos certificados son completos, aunque añadirían contenidos de la Covid-19. Sobre la segunda cuestión, se ha preguntado si la obtención del certificado de profesionalidad está enfocada a la empleabilidad, en lo que coinciden nuevamente, indicando que sí.

“El certificado lo realizan personas que no han tenido plena incorporación laboral, con un nivel de estudios bajo, pues sí les suele permitir insertarse laboralmente. Al ser de Nivel 1 se entiende asequible. Les ayuda en primer lugar a retomar los estudios y luego con las prácticas en las empresas, van teniendo pequeñas incorporaciones. Cogen un pequeño hábito de estudio que les hace seguir formándose.”

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales

Se ha preguntado si existía en el curso algún aspecto relacionado con la Covid-19, a lo que todos han respondido que no, pero si lo han incluido ellos/as mismos/as. Teniendo en cuenta que la crisis sanitaria es muy reciente para actualizar los contenidos de los certificados de profesionalidad, será un aspecto a tratar en el futuro.

PERFIL 6. PROFESIONALES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD

Como ya se ha desarrollado en páginas anteriores, la discapacidad y la limpieza están relacionados. Por ello, se han realizado un total de cuatro entrevistas a profesionales relacionados con la discapacidad en el sector, para realizar un análisis exhaustivo del motivo de esta relación.

Tres de las cuatro entrevistas, se han realizado a personal perteneciente a Centros Especiales de Empleo (CEE). En primer lugar, al director técnico de formación de un CEE, en una entrevista doble se ha podido entrevista a los coordinadores de un CEE y por último a una trabajadora con discapacidad del CEE que realiza labores administrativas.

Por otro lado, la cuarta entrevista corresponde a la coordinadora de planes de formación en la asociación APANAS en Toledo, debido al carácter de la asociación dedicada a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadores/as vinculadas al sector en nuestra comunidad

Los Centros Especiales de Empleo se definen como una línea de actuación de las compañías que apuestan por la responsabilidad social corporativa, para apoyar a los grupos más desfavorecidos de la sociedad. Se contempla como una oportunidad para que los trabajadores/as que no han tenido la posibilidad de una inserción laboral completa accedan al mercado laboral por esta vía.

Estos centros se dedican a buscar perfiles de personas con discapacidad que puedan desarrollar su actividad laboral en ellos. En este sentido, el perfil de trabajador y trabajadora que exponen los/as entrevistados/as es una persona con baja cualificación académica y con respecto a la discapacidad, se da tanto la física como la intelectual. Ambos coordinadores del CEE, explican que la selección de personas se centra en personas en búsqueda activa de empleo, inscritas en el SEPE, para hacer efectiva la inserción laboral.

Cuando se ha preguntado sobre la relación de la limpieza con la discapacidad los/as entrevistados/as, han contestado en común que surge porque el trabajo de la limpieza no requiere una formación y una capacitación elevada para realizarlo.

- *“La limpieza no requiere una capacitación excesiva del puesto de trabajo para una persona con discapacidad, pueden desarrollar el mismo servicio. No se necesita ninguna capacitación especial”.*
- *“No tienes que tener una formación muy alta para dedicarte a la limpieza. Se asume que las personas con discapacidad no van a obtener una titulación superior por lo que se dedican a labores de limpieza, mantenimiento o jardinería, son puestos que se han atribuido a las personas con discapacidad”.*
- *“Por los estudios, con una cualificación baja es el puesto al que es más fácil optar”.*
- *“Es un trabajo muy práctico, en nuestro caso trabajamos con discapacidad intelectual, y este es un trabajo muy mecánico y no hace falta tener capacidades muy altas para desempeñar el trabajo”.*

Objetivos 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector

Sobre las necesidades de formación se ha preguntado sí el personal con discapacidad debe estar acompañado, y esto depende del grado de independencia de cada empleado. No obstante, durante las prácticas si deben estar acompañados.

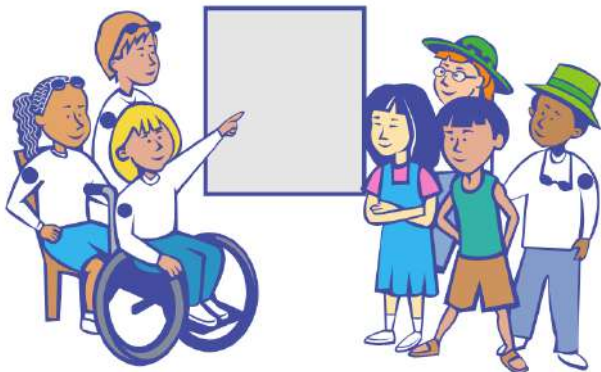
Por este motivo, la siguiente pregunta se dirigía a la oferta de formación que tienen las personas que tratan con personal con

discapacidad. Los/as entrevistados/as han manifestado que solo si hay trato directo con personal con discapacidad se realiza esta formación, destinada a supervisores y encargados.

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector

La coordinadora de planes de formación de APANAS ha expuesto que el certificado de profesionalidad que se imparte en la asociación está abierto a toda la población y lo realizan personas con discapacidad.

No obstante, el contenido del certificado de profesionalidad no especifica un plan de actuación en el caso de impartirse a personas con discapacidad, recogiendo extremos como los conocimientos del formador en trato con personas con discapacidad, por ejemplo.



FOCUS GROUP

El grupo de discusión o Focus Group se ha realizado a 14 alumnos del curso Certificado de Profesionalidad de Limpieza de mobiliario y superficies en edificios y locales impartido en Albacete.

- ✓ Edad media 40-45 años
- ✓ Desempleados
- ✓ Estudios básicos
- ✓ 12 mujeres
- ✓ 2 hombres



Se ha utilizado el método de investigación cualitativa Focus Group ya que, es una herramienta valiosa para obtener información acerca de las percepciones, reacciones y expectativas de los usuarios del servicio, que en este caso es el curso de certificado de profesionalidad. De la información recogida se han extraído las siguientes ideas principales:

Información

El grupo de discusión ha expuesto que conocieron el curso de certificado de profesionalidad de limpieza a través de diversos canales, como fueron: la web del Servicio Estatal Público de Empleo, Centro de la Mujer, Ayuntamientos de la provincia de Albacete o Fundación Familia.

No obstante, la mayoría ha manifestado que antes de recibir la información por parte de las asociaciones o fundaciones no conocían la existencia de los certificados de profesionalidad.

Relacionado con lo anterior, sobre si habían realizado algún otro curso de limpieza, el grupo ha contestado que no, este certificado será la primera formación sobre el sector limpieza. Por otra parte, solo 2 de los 14 participantes tenían experiencia previa en el sector limpieza.

Percepciones

A la pregunta, *¿Creéis que encontrareis trabajo cuando terminéis la formación?*, el grupo ha respondido afirmativamente, exponiendo que su creencia es que, si realizan esta formación será más fácil encontrar trabajo.

Sobre el contenido del certificado, se ha preguntado si los conocimientos que se imparten son suficientes, si añadirían o reducirían alguno. Haciendo un análisis conjunto de las respuestas, la percepción general es que sí, el contenido del curso es completo, pero desarrolla mucho la prevención de riesgos laborales y es más escaso en explicación de productos, exponen los participantes.

En lo relativo a los problemas o dudas que han tenido con el contenido del certificado, expresan y ponen en común:

“Hay cosas que nos han costado más, porque las personas que llevamos tiempo sin estudiar son más difíciles. Lo más difícil fue lo de las etiquetas de los productos.”

Reacciones

Como opinión común y general del curso, consideran que está resultando muy útil, matizando que el docente influye mucho. Sobre esto, exponen que la profesora ha ampliado algunos contenidos.

El grupo ha destacado que los contenidos en algunos puntos no estaban actualizados y ha sido la docente quien ha proporcionado esa información. Lo mismo ocurre con la Covid-19, que no estaba recogido en el temario, debido también a su reciente aparición.

La reacción generalizada sobre el certificado es positiva, expresándolo de distintas formas:

“Con la situación de la Covid-19 se ha visto que la limpieza es esencial, yo creo que se debería tener mayor conocimiento sobre el tema.”

“La limpieza engloba todo, en todos los sectores hace falta limpieza.”

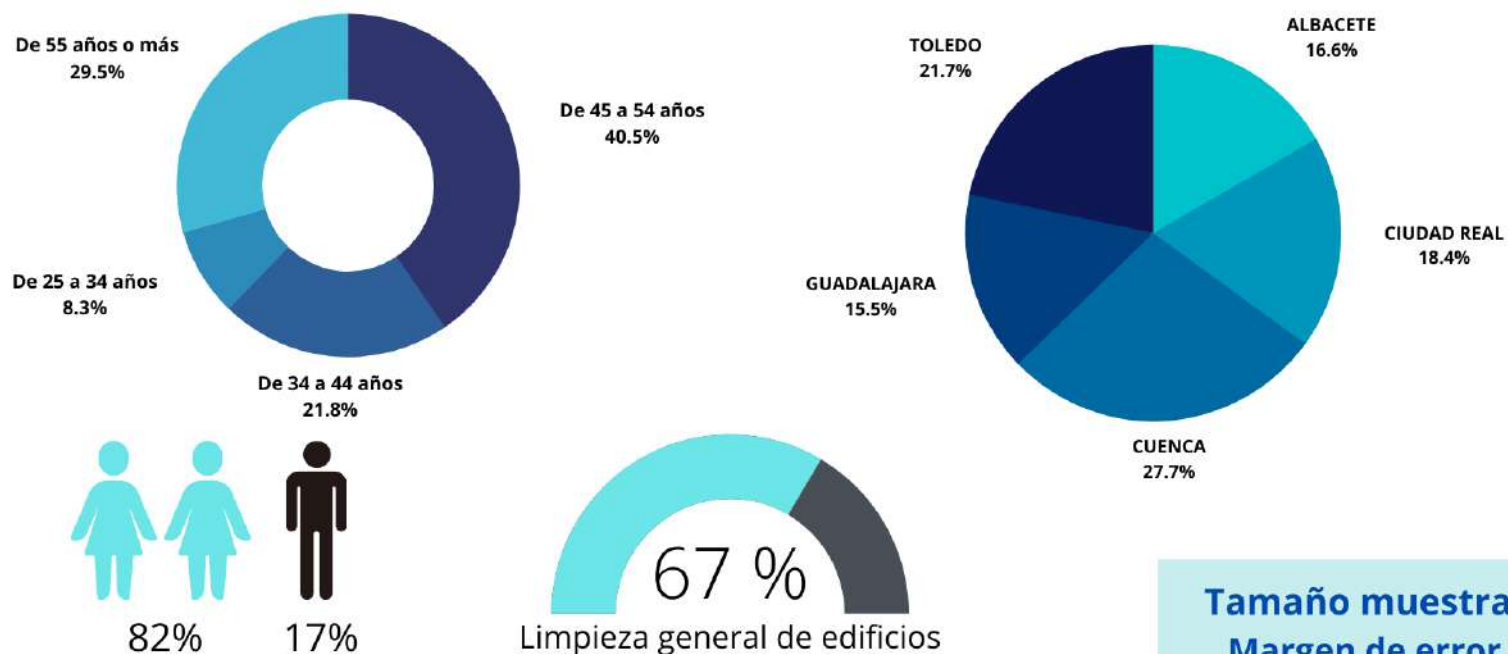
“Todos limpiamos en nuestras casas, pero luego llevarlo a los espacios donde tenemos que trabajar es distinto”.

Expectativas

La principal expectativa puesta sobre el certificado de profesionalidad es encontrar trabajo, así lo manifiesta el grupo de discusión.

6. ANÁLISIS CUANTITATIVO

ANÁLISIS CUANTITATIVO



Tamaño muestra 363
Margen de error 5%
Grado fiabilidad 95%

PERFIL DE LOS/AS ENCUESTADOS/AS

A continuación, se presentan los resultados extraídos de la técnica cuantitativa de recogida y análisis de la información a través de encuestas. Realizándose un total de 363 encuestas.

Al igual que en el análisis cualitativo desarrollado con anterioridad, se tratarán los resultados de este análisis cuantitativo en función de los objetivos – generales y específicos – de los que partía la investigación, desarrollando, en este caso, la información en función de cada pregunta de la encuesta. Algunos de los objetivos se han visto completados con la fase documental, tal y como se ha ido explicando en páginas anteriores, por lo que, en su caso, no aparecerán en la explosión que sigue. En particular, el objetivo específico 3, sobre la obtención de una visión actual del sector, se desarrollará en el apartado “Perspectiva de género”, debido a su estrecha vinculación, al final de este apartado.

Todas las tablas, gráficos e infografías son de elaboración propia a partir de los datos extraídos de las encuestas.

Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de los/as trabajadores/as vinculadas al sector en nuestra comunidad. Objetivos 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los/as trabajadores/as del sector

15. ¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados?



Para poder determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores/as vinculados al sector, resulta necesario tener una visión de las características socio-laborales de los propios trabajadores/as. Por eso se ha preguntado por los estudios finalizados, representados en el siguiente gráfico:

Se observa que los estudios finalizados más comunes entre los/as trabajadores/as del sector limpieza es el Graduado Escolar o EGB, soportando este nivel formativo casi el 60% del total de encuestados.

EL siguiente nivel formativo que ostentan los/as empleados/as del sector es la Formación Profesional para el Empleo con un 17,6 %.

16. ¿Conoces los siguientes Certificados de profesionalidad que existen?

Resulta necesario saber el conocimiento o desconocimiento que se tiene sobre la formación existente en el sector. En este sentido, destaca el desconocimiento del sector respecto a los certificados de profesionalidad, el 37,20% no conoce ningún certificado para su sector. Seguido de un 35% de personas que conocen el certificado de nivel I de limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales. Se observa que hay un porcentaje bajo del sector que conoce los otros dos certificados que existen para su sector.

17. ¿Has participado alguna vez en un curso formativo o certificado de



Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted? 19. Si ha contestado "otros" indique cual. 20. ¿A través de que vía obtuvo el Certificado de Profesionalidad?

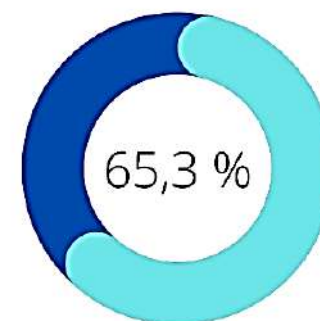
La participación en algún curso de formación relacionados con el sector es del 65,3 % de los/as trabajadores/as. Más concretamente sobre los certificados de profesionalidad adquiridos observamos en el siguiente gráfico que, en consonancia con el conocimiento de los mismos, el 41,40% de los encuestados han obtenido el certificado de limpieza de superficies y mobiliarios. Mientras que el 29,50% no han obtenido ningún certificado y de forma residual se ha obtenido el certificado de limpieza industrial y de gestión de equipos de limpieza.



profesionalidad relacionado con su sector? 18. ¿Cuál de los siguientes

Relativo a la variable “otros”, los cursos más representativos han sido la formación en prevención de riesgos laborales y cursos en limpieza en alturas, que, sin ser certificados de profesionalidad, cuantifican las formaciones realizadas distintas de los certificados.

Sobre la vía de obtención de los certificados, excluyendo la variable “Sin certificado de profesionalidad”, siendo la mayoritaria, la forma más compartida entre los/as trabajadores/as para la obtención del certificado es a través de los cursos propios de obtención, seguido de la modalidad de Formación Profesional (FP Básica) y la Formación Profesional para el empleo con un 8%.



Participación en cursos de formación relacionado con el sector

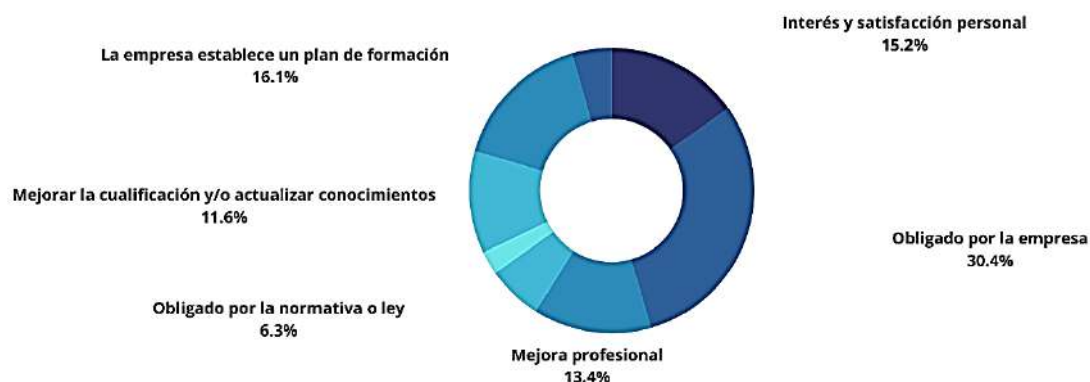
VÍA DE OBTENCIÓN DE LOS CERTIFICADOS



21. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación o adquirió un Certificado de profesionalidad? 22. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o de certificado de profesionalidad?

El motivo principal para la formación, con un 30% del total, sea por obligación de la empresa y el 16% por que la empresa establece un plan de formación. Casi la mitad de los/as trabajadores/as, realizan cursos de formación por imposición. Por otra parte, el interés y la satisfacción personal, así como, la mejora de la cualificación son las siguientes opciones más representativas suponiendo más de un 30% de la realización de cursos por motivación personal.

MOTIVO DE LA FORMACIÓN



ORGANISMO FORMADOR



No obstante, un dato relevante es la promoción en la empresa, en la que los encuestados no ponen su mira ya que, como se ha visto, no existen opciones elevadas de promocionar dentro de la empresa.

Sobre el organismo que ha realizado las formaciones es lógico que haya sido la misma empresa, ya que es la obligatoriedad el principal motivo de formación.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la formación del sector y en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible

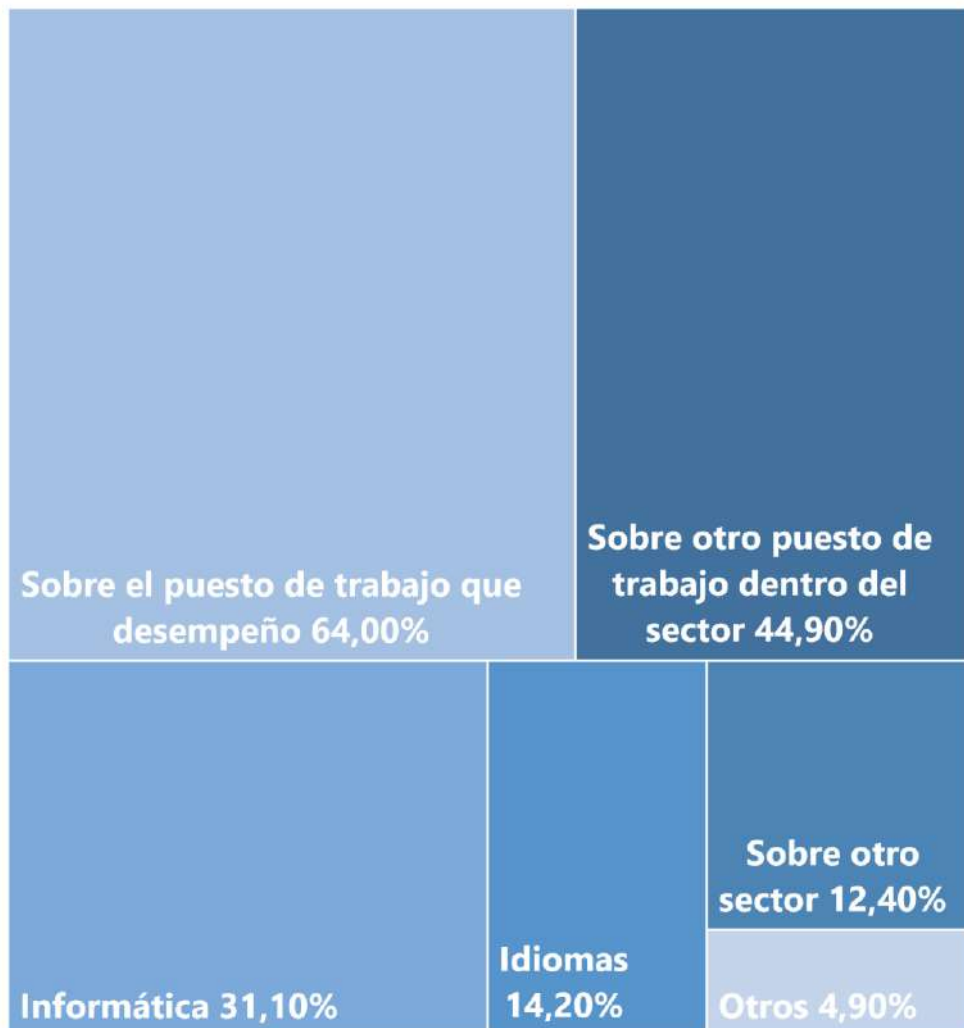
24. ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida? 30. ¿Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación?

La satisfacción con la formación se ha analizado mediante distintas preguntas, midiendo la satisfacción con la utilización profesional de la formación, los horarios, los días o el coste. En general, se puede destacar que el nivel de satisfacción con la formación es alto, respecto a las variables que se han detallado.

Por otro lado, para poder cuantificar el interés en la formación se ha preguntado sí, con las condiciones idóneas harían cursos de formación. Para analizar con más detalle las respuestas se han comparado con la edad de los encuestados. Como ya se ha comentado a lo largo del estudio, el rango de edad más representativo es de entre 45 a 54 años.

Se puede observar que en términos generales el interés por la formación con las condiciones óptimas es elevado, pero destaca la disminución del interés conforme ascienden los rangos de edad. Este dato es relevante ya que, como ya se ha comentado a lo largo del estudio, el rango de edad más representativo es de entre 45 a 54 años.

PREFERENCIAS FORMATIVAS



Objetivo específico 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector

Para poder conocer las necesidades de formación que demandan los/as trabajadores/as del sector limpieza se ha encuestado sobre las preferencias de la formación, sobre que quieren formarse.

Como se ve a continuación, se demanda una formación sobre el puesto de trabajo que se desempeña, seguido de formación sobre otro puesto de trabajo dentro de la empresa e informática, entre las opciones de multirrespuesta en la encuesta más elegidas.

La demanda de un 64% de formación sobre el puesto de trabajo que se desempeña, muestra un nivel bajo de profesionalización del sector. Como ya se ha desarrollado, no es necesaria una formación específica para entrar a trabajar en el sector limpieza, por lo que la demandan general en formación del sector es precisamente la que necesitan para desarrollar su trabajo.

La segunda opción más elegida entre los encuestados es la opción de formación sobre otro puesto de trabajo, pero dentro del mismo sector. Se relaciona este parámetro con las distintas ocupaciones que existen dentro del sector, y se puede extraer que los/as trabajadores/as estarían interesados cambiar de ocupación, de algún modo promocionar dentro del sector.

Destaca con un 31,10%, el interés en la formación sobre informática. Ya se ha analizado y se comentará posteriormente, que la relación entre la franja de edad mayoritaria del sector (45 a 54 años) y el uso de las nuevas tecnologías dificulta la formación que se realiza online. Por tanto, esta muestra de interés en la informativa es positiva.

Existiendo interés en la formación, cuáles son los impedimentos que encuentran los/as trabajadores/as del sector para realizar formación.

Se ha encuestado sobre las dificultades que encuentran para formarse y destaca en primer lugar el desconocimiento de los cursos que existen en el sector. Coinciden estos datos con los recogidos sobre conocimiento de certificados de profesionalidad, al igual que coinciden con los recogidos en el análisis cualitativo: no se conocen cursos para el sector limpieza.

En segundo lugar, se manifiesta dificultad horaria. Debido, en parte, a la configuración del sector con el mayor número de contratos a jornadas parciales que se completan con otras jornadas parciales en diferentes empresas, crean una dificultad añadida para compaginar la formación.

JORNADA PARCIAL

41%

La siguiente opción más elegida en dificultades para la formación es, la falta de oferta formativa de cursos con las necesidades formativas del sector. Por este motivo, y para detectar las carencias formativas del sector, se ha preguntado: *¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deben potenciar?* a lo que respondieron, seleccionar las tareas de limpieza adecuándolas al entorno concreto. Manifestando así un interés por profesionalizar el sector. Teniendo un conocimiento concreto de cada espacio que se limpia el sector se especializa.

DIFICULTADES PARA LA FORMACIÓN

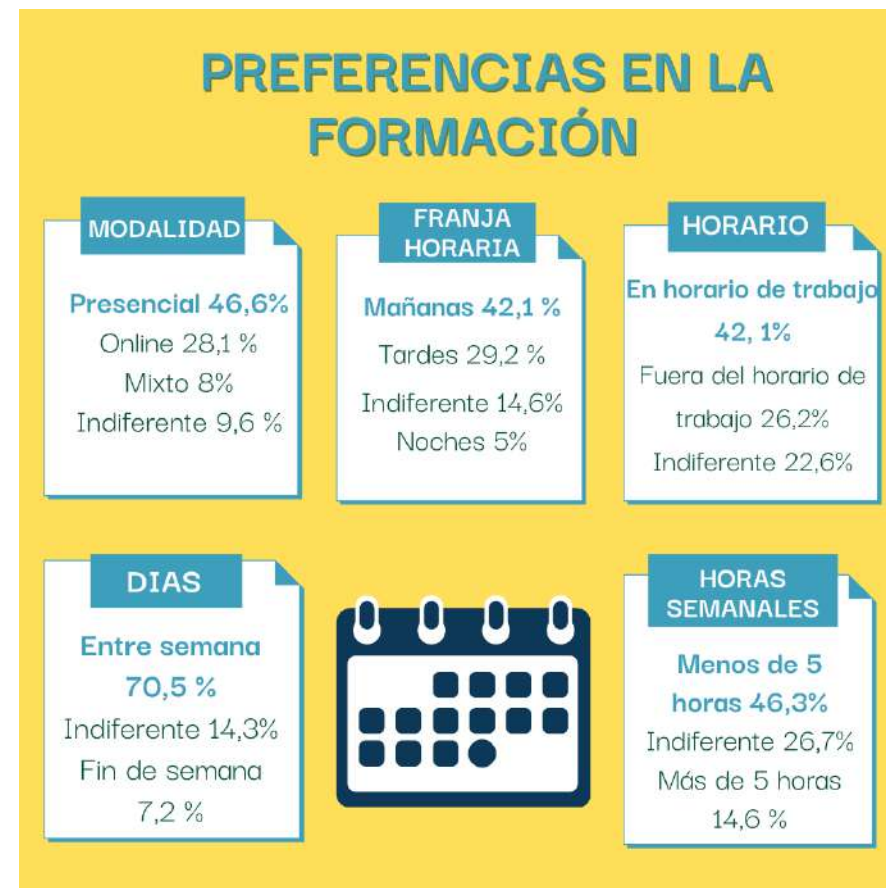


Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los/as trabajadores/as del sector

Para poder adecuar la oferta formativa al interés del sector es importante conocer las preferencias sobre las características de formación que desean recibir. Las preferencias en formación se han medido de la siguiente manera: sobre modalidad de formación, horarios, franja horaria de realización, días y horas semanales.

Los resultados de la encuesta señalan que los/as trabajadores/as del sector prefieren realizar formaciones de forma presencial, en las mañanas y en horas de trabajo. Sobre los días de la semana, expresan una preferencia de días entre semana descartando en la mayoría de casos los fines de semana, y no más de 5 horas de formación a la semana.

Para poder adecuar la formación al sector se debería atender estas preferencias para facilitar y hacer llegar a más personas la formación existe.



Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los/as trabajadores/as del sector

Las nuevas tecnologías juegan un papel importante en la actualidad, incluso en el sector limpieza. Las Tics (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) están presentes en todos los aspectos de nuestras vidas y en el ámbito laboral se han implantado, motivado aún más por la Covid-19. Las formas de comunicarse, la manera de llevar el registro horario de jornada, las reuniones entre compañeros/as de trabajo y entre empresa y empleados, incluso la formación, están relacionadas con las Tics.

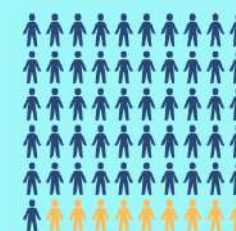
A este marco hay que añadir características propias del sector limpieza. Como se ha expuesto en páginas anteriores, el rango de edad es de 45/55 años y tras el análisis cualitativo se ha observado que existe brecha digital por este motivo. Este análisis se ve refutado por los resultados obtenidos de la encuesta.

El 77% de los encuestados tienen acceso a internet, siendo el dispositivo más utilizado para conectarse el teléfono móvil y el ordenador. El 56% considera que el conocimiento en nuevas tecnologías es necesario para la realización de sus tareas. En este sentido hay que destacar que la necesidad de conocimiento se ha enfocado a las tareas que se realizan, pero hay que tener en cuenta, como se analizaba antes, las relaciones entre empresa y empleados (correos electrónicos, apps para registro horario de jornada, etc.) y el modelo de formación online.

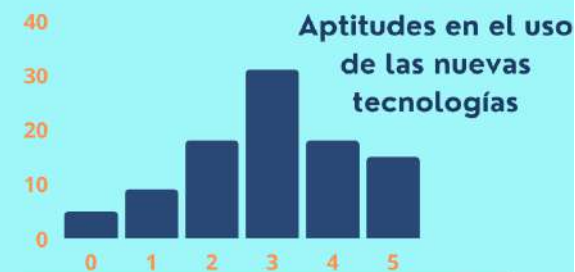
Destaca un 72% de interés en formación sobre nuevas tecnologías. En consonancia con estos resultados, es alarmante el porcentaje de trabajadores/as que han realizado cursos en este ámbito, solo el 28,9% han realizado cursos en nuevas tecnologías, frente a un 68,6% que no han realizado ningún curso en este campo.

Sobre las aptitudes que consideran los encuestados tener sobre uso de las nuevas tecnologías, se observa que en una escala de 0 a 5, donde 0 es nula y 5 muy hábil, el 30% ha contestado que tienen un nivel medio de habilidades en uso de nuevas tecnologías.

Nuevas tecnologías Sector Limpieza



Solo el 28,9% de los/as trabajadores/as del sector han realizado cursos en nuevas tecnologías.



Conexión a Internet



Necesarias las aptitudes en nuevas tecnologías



Interés en formación nuevas tecnologías

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los/as trabajadores/as del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales

La actual crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado de pleno al sector limpieza. Para analizar si las competencias que tienen los/as trabajadores/as son adecuadas a las circunstancias sanitarias se ha preguntado al sector sobre lo varios aspectos.

Se observan resultados un tanto alarmantes respecto de la realización de algún curso formativo y/o de prevención de riesgos laborales relacionado con la Covid-19. El 52,1% contesta que sí ha realizado estos cursos frente a un 45,2% que responde que no los ha realizado.

En relación con el organismo que proporciona ese curso de formación el 80,4% representa a la empresa donde tienen la relación laboral.

Aunque el 49% de los encuestados considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en este ámbito, se observa una demanda de formación sobre la Covid-19. La otra mitad, el 51% de los encuestados demandan más.

FORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA EN RELACIÓN AL COVID-19



PERSEPECTIVA DE GÉNERO EN EL SECTOR LIMPIEZA



7. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La limpieza es vista como una prolongación de la actividad doméstica. Una actividad que tradicionalmente desempeñan las mujeres. De hecho, en las encuestas y entrevistas que se han realizado sobre reparto de tareas domésticas la limpieza es siempre una actividad en el que las mujeres tienen una especial implicación. La feminización y domesticidad del trabajo de limpieza conlleva que sea percibido como una actividad común, poco o nada cualificada, mera prolongación de la vida cotidiana de muchas mujeres.

La feminización del empleo se traduce en la consideración de que se trata de un empleo no cualificado, en el que cualquier mujer está disponible inmediatamente para cubrir los requisitos profesiones y en consecuencia no existen ni procesos de formación profesional especializada ni procedimientos de reconocimiento de la profesionalidad. Aunque existe el conocimiento que no todas las personas realizan las tareas con el mismo nivel de calidad extra no suele estar nunca reconocida ni forma parte de ningún plan de profesionalización, pues la actividad queda subsumida en el limbo de las actividades no cualificadas que cualquiera, especialmente mujeres, puede hacer¹.

¹ Walk Ing (2011). *Trabajadoras invisibles: La calidad del empleo en el sector de limpieza de edificios y locales en España*.

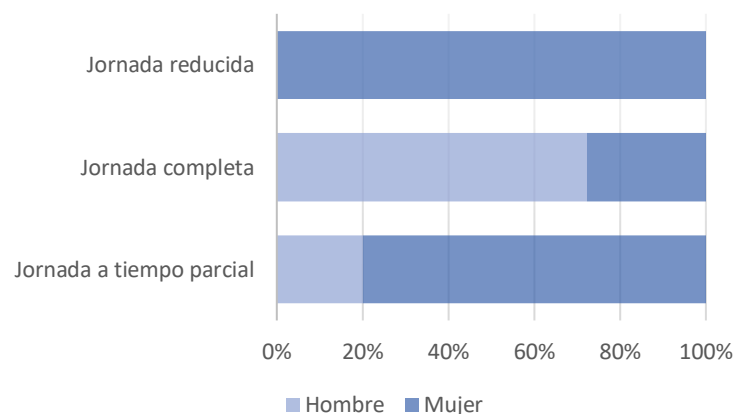
JORNADAS PARCIALES

Sobre las jornadas parciales, si bien es cierto que, como consecuencia de la organización temporal de las prestaciones del servicio de limpieza, el uso del trabajo a tiempo parcial se impone a todos los trabajadores, existe, no obstante, una división sexual del empleo que se refleja en la sobrerrepresentación de las mujeres dentro de este tipo de empleos y, más concretamente, en aquellos caracterizados por prestaciones de servicio de menor duración.

Por regla general, los hombres ocupan más a menudo empleos a tiempo completo o a tiempo parcial pero dotados de una duración mayor de la prestación laboral, mientras que las mujeres, empleadas la mayoría de las veces a tiempo parcial, ven cómo se les asignan los trabajos de menor duración. Así pues, más que el régimen de trabajo contractual, es el reparto del empleo en función del número de horas efectivamente trabajadas el principal indicador de las desigualdades de género.



Estos datos los confirman las encuestas realizadas al sector limpieza y bajo el análisis cuantitativo se han extraído las siguientes informaciones. Se observa en el grafico que sigue como en la jornada completa la presencia de los hombres es de un 83% frente a un 32% de las mujeres. En la otra cara, en la jornada parcial los géneros se intercambian las cifras. Muy llamativo igualmente, en las jornadas reducidas solo existe la presencia de las mujeres.



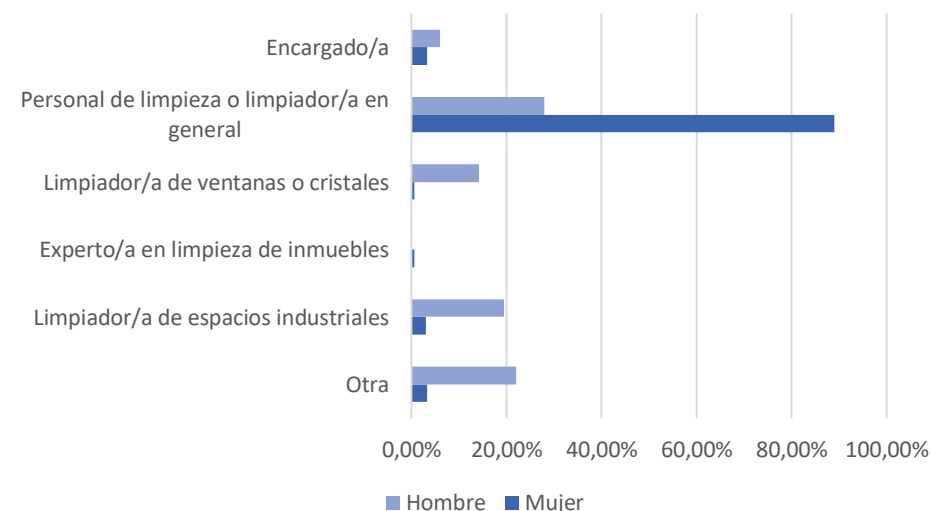
Elaboración propia a partir de análisis cuantitativo de las encuestas realizadas

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MÁS BAJA. Una división sexuada de las tareas

Los hombres se encuentran mayoritariamente presentes en los subsectores de la limpieza industrial, la recogida de basuras y la limpieza de cristales, es decir, en aquellas tareas y funciones

asociadas a salarios por hora superiores a los existentes en el sector de la limpieza de oficinas y de espacios colectivos equiparados. S

Por otro lado, la especialización sexual del trabajo quedaría igualmente de manifiesto en el propio marco de la limpieza de oficinas, que representa cerca del 80 % del volumen del sector y ocupa a la mayor parte de los empleados. En esta actividad mayoritaria, los hombres se encuentran habitualmente adscritos a la limpieza "pesada" que requiere el uso de maquinaria, así como a los trabajos que conllevan - o, al menos, permiten - una presencia de los empleados de carácter más permanente. En la mayoría de los casos, los equipos de limpieza "especial", es decir, las operaciones especializadas y puntuales de mantenimiento, son masculinas.



Elaboración propia a partir de análisis cuantitativo de las encuestas realizadas

Así lo reafirma los resultados de las encuestas donde la división de tareas y clasificación profesional se configura de la manera que se observa en el gráfico anterior. La mujer ostenta la clasificación de limpieza en general en mayor porcentaje que el hombre, mientras que el puesto de limpiador/a de ventanas es desempeñado principalmente por hombres. Sucede de forma similar con la limpieza de espacios industriales donde la presencia de los hombres es notoriamente superior.

INVISIBILIZACIÓN

La limpieza se trata de una actividad auxiliar. La limpieza constituye una actividad necesaria para el buen funcionamiento de instalaciones y equipamientos pero que no forma parte del núcleo central de las actividades de empresas y servicios públicos. Constituyen e un gasto general que necesario pero que no se integra en la actividad corriente.

Se trata de una actividad que interfiere con el funcionamiento normal de empresas y servicios. La actividad de limpieza impide en muchos casos el funcionamiento normal de las actividades habituales que se realizan en empresas y servicios públicos. Por ello en muchos casos su organización temporal se realiza de forma que no coincida con la actividad central, lo que provoca que su funcionamiento sea invisible para el resto de miembros de las instituciones.

¿Consideras que el sector de la limpieza es un sector feminizado?

Durante las entrevistas en profundidad, realizadas a los diferentes perfiles analizados en el apartado de análisis cualitativo, se preguntó sobre la feminización del sector. De forma unánime la respuesta fue: Sí.

- *Es un sector tradicionalmente de mujeres. Cuando empecé si es verdad que los hombres eran los que limpiaban cristales y fregaban con las máquinas, pero ahora poco a poco se está cambiando.*
- *Nuestra cultura es así, la mujer se dedica a la limpieza. Yo he metido a hombres y me han llamado los clientes que contratan el servicio y me han llamado para decirme que un hombre no limpia igual. La sociedad marca unas directrices a la hora de actuar.*
- *Sí. Más del 80% de los puestos de trabajo son a tiempo parcial, con jornadas de 5 horas a la semana. Hay mujeres que para llegar a media jornada tienen que trabajar hasta en tres empresas distintas. Tradicionalmente las mujeres hacían jornadas parciales para complementar el suelo del marido y este sector sigue arrastrando esta característica.*

- *Sí. Priman las jornadas parciales, a partir de ahí el sector se precariza. Las mujeres son las que acceden a este tipo de trabajo.*
- *Sí, somos la mayoría mujeres. Las mujeres ocupan estos trabajos por los horarios, son a tiempo parcial.*
- *Sí. Sucede por tradición, pero influye que los puestos de trabajo sean a tiempo parcial. En el sector de actividad de limpieza de cristales observas que hay más hombres que mujeres.*
- *Sí lo es, creo que es algo cultural pero muchos clientes nos demandan un perfil femenino. Pero por el contrario casi el 100% de los cristaleros son hombres.*
- *Está muy interiorizado que la limpiadora tiene que ser mujer y el limpia cristales debe ser un hombre, y así nos lo piden los clientes.*
- *Sí, creo que es porque la sociedad es así, la limpieza es una tarea de mujeres y se sigue con esas creencias.*
- *Sí. Somos 111 trabajadores y solo 18 hombres. En las aulas y limpieza en general ocupan el puesto las mujeres y la limpieza de cristales y manejo de máquinas son hombres.*



+ Formación con perspectiva de género

+ Planes de igualdad en las empresas

+ Negociación colectiva desde la perspectiva de género

8. IDEAS CLAVE



Realizada la prospección y análisis del sector limpieza en la región de Castilla La-Mancha, se pueden extraer unas ideas claves, respecto a las características y problemáticas que presenta el sector. Todas ellas en relación con la detección de necesidades en la formación de los/as trabajadores/as.

Como se ha desarrollado a lo largo de estas páginas, el perfil de los/as trabajadores/as del sector limpieza en la región es un perfil de una media de edad de entre 40/50 años con una cualificación académica básica y con muchos años de experiencia en el sector. De estas características se derivan unas consecuencias respecto a la formación que suponen mayores dificultades para retomar la formación, una acomodación en el puesto de trabajo y la brecha digital que dificulta el acceso a la formación online.

A esto se suma la desinformación que presentan tanto los/as trabajadores/as como las empresas del sector sobre la oferta de formación.

Por otra parte, las opciones de promoción que ofrece el sector son escasas y se suelen dar en empresas grandes, las pymes tendrían menos opciones, lo que desincentiva el interés en la formación.

De estas ideas clave se derivan las conclusiones que siguen y dan por concluido este proyecto.

9. CONCLUSIONES

PROBLEMÁTICA

1

ESTIGMATIZACIÓN DEL SECTOR

Concepción social generalizada

"Para limpiar no hace falta estudiar"

2

POCA PROMOCIÓN DENTRO DEL SECTOR

Ascenso de categoría solo en grandes empresas

Desincentiva la formación para el propio sector

3

DESINFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA FORMATIVA

No se conoce la oferta dentro del sistema educativo (FP. Básica), ni la educación no formal (FP para el Empleo y Certificados de Profesionalidad)

PROPUESTA



CONCIENCIACIÓN SOBRE EL SECTOR



INFORMACIÓN

**REGULACIÓN POR CONVENIO DE LA
PROMOCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN**

FORMACIÓN PARA MANDOS INTERMEDIOS



**PUBLICIDAD SOBRE FORMACIÓN
DEL SECTOR LIMPIEZA**

PROBLEMÁTICA

4

BRECHA DIGITAL

Edad media trabajadores/as 40-50 años

Dificulta Formación Online

5

FEMINIZACIÓN DEL SECTOR

Más del 80% son mujeres

Jornadas parciales

División sexuada de las tareas

6

RELACIÓN LIMPIEZA CON DISCAPACIDAD

Oferta formativa en Centros Especiales de Educación
Centros Especiales de Empleo de Servicios de Limpieza
Primera ocupación laboral de las personas con discapacidad

PROPUESTA

FORMACIÓN EN
NUEVAS TECNOLOGÍAS

PRIORIZAR FORMACIÓN PRESENCIAL



FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO

RUPTURA CON EL MODELO DE REPARTO
DE TAREAS

FORMACIÓN EN TRATO CON
PERSONAS CON DISCAPACIDAD



PROBLEMÁTICA

7

CERTIFICADOS PROFESIONALIDAD

Desconocimiento
Dificultades para retomar estudios
Mucha antigüedad en el puesto

8

CERTIFICADO NIVEL III GESTIÓN EQUIPOS DE LIMPIEZA

No pueden optar a niveles II y III debido a la baja cualificación académica

9

COVID-19

Demanda de formación sobre Covid-19
No hay temario oficial sobre Covid-19 en los Certificados de Profesionalidad

PROPUESTA

IMPULSAR PRODECIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS "ACREDITA" PARA EL SECTOR LIMPIEZA

IMPULSAR COMPETENCIAS CLAVE PARA ACCEDER A CERTIFICADOS DE NIVEL

II Y III



**CURSOS ESPECÍFICOS
ACTUALIZAR TEMARIO COVID-19**

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.

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.

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

Rodríguez, S. (2017). *Las empresas multiservicios en el sector público; novedades incorporadas desde la Ley 9/2017*. Universidad de León.

► WEBGRAFÍA

ACITE (2014). *Informe sector de Limpieza de edificios y locales*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://www.yumpu.com/es/document/read/14851858/informe-sector-limpieza-de-edificios-y-locales-analisis>

Ágora (2014). *El salario de las personas discapacitadas, CEE y medidas alternativas*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: <https://www.agorarsc.org/el-salario-de-las-personas-con-discapacidad-cee-y-medidas-alternativas/>

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

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

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

Clima Group (2021). *EiTB habla sobre el papel de las empresas y los trabajadores de limpieza*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://clyma.com/trabajadores-de-limpieza-coronavirus/>

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>

CLMN (2020). *Ayuntamientos de Toledo pueden solicitar desde este martes ayudas de Diputación al refuerzo de limpiezas en colegios.* Objetivo Castilla-La Mancha Noticias. Recuperado el 16 de marzo del 2021: <https://objetivocastillalamancha.es/contenidos/ayuntamientos-toledo-pueden-solicitar-este-martes-ayudas-diputacion-al-refuerzo-limpieza-colegios>

Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2021). *Empleo, orientación Profesional y Recursos de orientación.* Recuperado el 28 de septiembre del 2021: <http://empleoyformacion.jccm.es/principal/ciudadania/empleo/orientacion-profesional/recursos-de-orientacion/red-de-orientacion-laboral-para-el-empleo-de-la-consejeria-de-empleo-y-economia/>

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

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://eempleo.jccm.es/formacion/jsp/solicitudes/busquedaGrupos.jsp>

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](https://e-empleo.jccm.es/laboral/jsp/convenios/busqueda.jsp?d-558-p=5)

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 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/>

Comunidad de Madrid (2021). *Personal de limpieza o limpiadora general*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/empleo/92101050_personal_de_limpieza_o_limpiadores_en_general.pdf

Corbacho, J. (2019). *Clasificación Nacional de Ocupaciones-SISPE: Lo que haces, lo que eres*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: [https://www.javiercorbacho.es/clasificacion-nacional-de-
ocupaciones-sispe-lo-que-haces-y-lo-que-
eres/#:~:text=Lo%20primero%2C%20CNO%20es%20el,de%20la%20i
nformaci%C3%B3n%20sobre%20ocupaciones](https://www.javiercorbacho.es/clasificacion-nacional-de-ocupaciones-sispe-lo-que-haces-y-lo-que-eres/#:~:text=Lo%20primero%2C%20CNO%20es%20el,de%20la%20informaci%C3%B3n%20sobre%20ocupaciones)

Diputación de Toledo (2020). *La diputación de Toledo Convocará ayudas para que los ayuntamientos refuercen la limpieza en los colegios públicos*. Recuperado el 17 de marzo del 2021: [https://www.diputoledo.es/noticias ampliada/3487](https://www.diputoledo.es/noticias_ampliada/3487)

Discapnet (2021). *La Integración Social de las personas con discapacidad: La ley 13/1982, de 7 de abril*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: [https://www.discapnet.es/areas-
tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-
integracion-social-de-las-personas-con-discapacidad-la-ley-13-1982-
de-7-de-abril](https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-integracion-social-de-las-personas-con-discapacidad-la-ley-13-1982-de-7-de-abril)

ERGA FP (2016). Las nuevas exigencias de la formación profesional. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: [https://www.insst.es/documents/94886/160885/Erga+Formaci%C3
%B3n+Profesional.+N%C3%B3n+TAREAS+DE+LIMPIEZA](https://www.insst.es/documents/94886/160885/Erga+Formaci%C3%B3n+Profesional.+N%C3%B3n+TAREAS+DE+LIMPIEZA)

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/>

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>

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/>

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>

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/>

Odismet (2021). *Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo*. Recuperado el 28 de septiembre 2021:

<https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

Papelmatic (2020). *¿Cómo proteger al personal de limpieza frente al COVID-19?* Recuperado el 17 de marzo del 2021: <https://papelmatic.com/como-proteger-al-personal-de-limpieza-frente-a-la-covid-19/>

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

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 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>

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). *Especialidad formativa de Certificados de Profesionalidad*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidadFormativa.do?metodo=modulada&codEspecialidad=SSCI0209&volver=true&idBusquedaFormacion=&volverUrl>

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>

SEPE (2021). *Sede Electrónica*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: <https://sede.sepe.gob.es/portalSede/procedimientos-y-servicios/personas/formacion.html>

Laboreal (2012). *Trabajadoras sector de limpieza: Precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: <https://journals.openedition.org/laboreal/7018#tocto2n1>

Walk Ing (2011). *Trabajadoras invisibles: La calidad del empleo en el sector de limpieza de edificios y locales en España*. Recuperado el 28 de septiembre del 2021: https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2011/126790/WALQING_socialpartnershipseries_2011_17iSPA.pdf

➤ LEYES, RESOLUCIONES Y ÓRDENES

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de marzo del 2003.

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.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, de 9 de diciembre de 1985, páginas 38811 a 38812.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 94, de 20 de abril de 2005.

Real Decreto 1378/2009, de 28 de agosto, por el que se establece un certificado de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 224, de 16 de septiembre de 2009, páginas 77254 a 77287.

Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 149, de 23 de junio de 2011, páginas 66192 a 66296.

Real Decreto 990/2013, de 13 de diciembre, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la Comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza un certificado de profesionalidad de la familia profesional de Industrias alimentarias establecido en el Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 32, de 6 de febrero de 2014, páginas 9483 a 9735.

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.

ANEXOS

FORMATO ENCUESTA A TRABAJADORES/AS

Encuesta diagnóstico y detección de las necesidades formativas en el Sector de la Limpieza en 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 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 adoptarán 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, dirijase a dpd@clmancha.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. Provincia del centro de trabajo *

Marca solo un óvalo.

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

7. Municipio del centro de trabajo *

8. Sector de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Limpieza general de edificios
☐ Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
☐ Otras actividades de limpieza
☐ No sabe/No contesta

9. Ocupación profesional *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Personal de limpieza o limpiador/a en general
☐ Experto/a en limpieza de inmuebles
☐ Limpiador/a de ventanas o cristales
☐ Limpiador/a de espacios industriales
☐ Encargado/a
☐ Otra

10. Si ha marcado Otra escriba el nombre de la Ocupación Profesional

11. 10. 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. 11. Años de antigüedad 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. 12. Tipo de contrato *

Marca solo un óvalo.

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

14. 13. Tipo de Jornada laboral *

Marca solo un óvalo.

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

15. 14. 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. 15. ¿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 Grado medio
☐ Ciclo formativo Grado superior
☐ BUP
☐ COU
☐ Bachillerato
☐ Licenciatura
☐ Diplomatura
☐ Grado Universitario
☐ Máster Universitario
☐ Doctorado
☐ Ninguno de los anteriores
☐ No sabe/No contesta

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

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
☐ Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales
☐ Gestión y organización de equipos de limpieza
☐ No conozco ninguno de estos Certificados de Profesionalidad
☐ No sabe/No contesta

18. 17. ¿Ha participado alguna vez en un curso formativo relacionado con su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí Salta a la pregunta 19
☐ No Salta a la pregunta 31
☐ No sabe/No contesta Salta a la pregunta 31

Curso de formación

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

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
- ☐ Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales
- ☐ Gestión de equipos de limpieza
- ☐ Otros
- ☐ Ninguno de los anteriores
- ☐ No sabe/No contesta

20. 19. Si ha marcado Otros escriba el nombre del Certificado de Profesionalidad

21. 20. ¿A través de que vía obtuvo el Certificado de Profesionalidad? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Formación Profesional (FP Básica)
- ☐ Formación Profesional para el empleo
- ☐ Cursos obtención Certificado Profesionalidad
- ☐ Cursos modulares
- ☐ Cursos para desempleados
- ☐ Acreditación experiencia laboral
- ☐ No poseo Certificado de Profesionalidad
- ☐ Otra
- ☐ No sabe/No contesta

22. 21. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación? (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

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

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ La empresa donde trabajo
- ☐ 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

24. 23. ¿Cuanto tiempo hace de su última participación en un curso formativo 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
- ☐ No sabe/No contesta

Debilidades y carencias de la oferta de formación

25. 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

26. 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

27. 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

28. 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

29. 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

30. 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

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

Marca solo un óvalo.

☐ Sí *Salta a la pregunta 32*
☐ No *Salta a la pregunta 34*
☐ No sabe /No contesta *Salta a la pregunta 34*

Razones para la formación II

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

Selecciona todos los que correspondan.

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

33. 32. Si ha marcado Otros especifique la formación que desea recibir

Razones que le impiden la realización de cursos de formación

34. 33. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ No conozco cursos/No me ofrecen cursos
- ☐ 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

35. 34. ¿Qué competencia profesional cree que es la más importante para el sector? (Elegir 3 opciones) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Seleccionar las tareas de limpieza adecuándolas al entorno concreto
- ☐ Seleccionar los productos y procedimientos adecuados en función de la superficie
- ☐ Ventilar el espacio, previa ubicación en el espacio de los mecanismos para ella
- ☐ Ejecutar la limpieza de superficies verificando la retirada de suciedad
- ☐ Revisar y almacenar correctamente las diferentes herramientas utilizadas en la limpieza
- ☐ Higienizar y/o desinfectar los aseos aplicando técnicas específicas y adecuadas
- ☐ Realizar la limpieza de cristales
- ☐ Realizar la limpieza en espacios industriales
- ☐ No sabe/No contesta

36. 35. ¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deben potenciar? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Seleccionar las tareas de limpieza adecuándolas al entorno concreto
- ☐ Seleccionar los productos y procedimientos adecuados en función de la superficie
- ☐ Ventilar el espacio, previa ubicación en el espacio de los mecanismos para ella
- ☐ Ejecutar la limpieza de superficies verificando la retirada de suciedad
- ☐ Revisar y almacenar correctamente las diferentes herramientas utilizadas en la limpieza
- ☐ Higienizar y/o desinfectar los aseos aplicando técnicas específicas y adecuadas
- ☐ Realizar la limpieza de cristales
- ☐ Realizar la limpieza en espacios industriales
- ☐ No sabe/No contesta

Preferencias en la oferta formativa

37. 36. ¿Qué modalidad formativa prefiere? *

Marca solo un óvalo.

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

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

Marca solo un óvalo.

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

39. 38. ¿Qué franja horaria 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. 39. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación? *

Marca solo un óvalo.

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

41. 40. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación? *

Selecciona todos los que correspondan.

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

Nuevas tecnologías

42. 41. ¿Dispone de conexión de internet de banda ancha en casa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

43. 42. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet? (Pregunta con multi-respuesta) *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Ordenador
☐ Móvil
☐ Tablet
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

44. 43. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

45. 44. ¿Cómo calificaría su aptitud en cuanto al uso de las nuevas tecnologías? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Nula	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Muy hábil

46. 45. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral de su sector? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

47. 46. ¿Tiene usted interés en hacer cursos de formación en las nuevas tecnologías? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ No sabe/No contesta

COVID-19

48. 47. ¿Ha realizado algún curso formativo y/o de Prevención de Riesgos Laborales relacionado con la COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No *Salta a la pregunta 50*
☐ No sabe/No contesta *Salta a la pregunta 50*

COVID-19 II

49. 48. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o prevención de COVID-19? *

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, CCOO...)
☐ Otros
☐ No sabe/No contesta

Covid-19 para el desempeño del puesto de trabajo

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

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, me proporciona toda la formación 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

51. 50. ¿Qué importancia le da a los conocimientos sobre protocolos frente a la Covid-19 para desempeñar su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

	0	1	2	3	4	5	
Ninguna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Mucha

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

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formulario

TABLA 1. CODIFICACIÓN DE LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	ETIQUETA	SUBETIQUETA	PREGUNTA	INFORMACIÓN CLAVE
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector	1. Cualificaciones y formación	1.1 Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector	15. ¿Qué nivel de estudios académicos tienes finalizados?	- Nivel educativo formal finalizado - Participación sí/no en curso formativo
		1.2 Cualificación y formación no formal del sector	16. ¿Conoces los siguientes Certificados de Profesionalidad que existen? 17. ¿Has participado alguna vez en un curso formativo o Certificado de Profesionalidad relacionado con su sector? 18. ¿Cuál de los siguientes Certificados de Profesionalidad ha adquirido usted? 19. Si ha contestado “otros” indique cual. 20. ¿A través de que vía obtuvo el	- Participación sí/no en curso formativo informal durante el último año - Tiempo transcurrido desde el último curso formativo realizado
Objetivo 6. Identificar los recursos y servicios en materia de formación académica, ocupacional y continua disponible.				

			Certificado de Profesionalidad? 21. ¿Por qué motivo realizó el curso de formación? 22. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación y/o certificado de profesionalidad? 23. ¿Cuánto tiempo hace de su última participación en un curso formativo y/o certificado de profesionalidad relacionado con su sector?	
Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	- Oferta de formación profesional reglada - Oferta de formación profesional ocupacional	- Debilidades de la formación profesional reglada - Carencias de la formación profesional reglada	24. ¿Estás satisfecho con la utilización profesional de la formación recibida?	Satisfacción con la utilización profesional de los cursos de formación

	3. Oferta de formación profesional continua	2.1 Debilidades de la formación profesional ocupacional	• 25. ¿Estás satisfecho con los horarios de la formación?	• Satisfacción con los horarios de formación
		2.2 Carencias de la formación profesional ocupacional	• 26. ¿Estás satisfecho con los días de formación?	• Satisfacción con los costes de los cursos de formación
		3.1 Debilidades de la formación profesional continua	• 27. ¿Estás satisfecho con el coste de los cursos de formación?	• Satisfacción con las capacidades de los docentes que imparten los cursos de formación
		3.2 Carencias de la formación profesional continua	• 28. ¿Estás satisfecho con las capacidades de los docentes en los cursos de formación?	• Valoración general de los cursos de formación
			• 29. ¿Cómo valoras, de manera general, los cursos de formación?	• Debilidades o carencias de los cursos de formación
			• 30. Teniendo las condiciones idóneas, ¿Le gustaría hacer cursos de formación?	
	Objetivo 9: Dar respuesta a las necesidades de formación que se	1. Necesidades de formación de los trabajadores	• 31. ¿Sobre qué le gustaría recibir cursos de formación?	• Competencias profesionales de mayor importancia en el sector
		1.1 Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia		

demandan por parte de los trabajadores del sector.

1.2 Competencias

formativas necesarias para los trabajadores del sector

1.3 Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector

1.4 Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector

- 32. Si ha marcado “otros” especifique la formación que le gustaría recibir
- 33. ¿Qué razones le impiden o dificultan la realización de acciones formativas?
- 34. ¿Qué competencia profesional crees que es la más importante para el sector?
- 35. ¿Qué carencias profesionales tiene actualmente el sector y cree que se deben potenciar?

- Competencias profesionales que son necesarias para el sector
- Competencias profesionales necesarias que carecen en el sector
- Competencias profesionales prioritarias en el sector

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.

1. Adecuación de la oferta formativa

1.1 Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector

- 36. ¿Qué modalidad prefiere?
- 37. ¿Qué momento del día prefiere para realizar los cursos de formación?

- Preferencias horarias y económicas por parte de los trabajadores del sector en cuanto a la realización de los cursos de formación.

- 38. ¿Qué horario prefiere para realizar los cursos de formación?
- 39. ¿Cuántas horas semanales está dispuesto a dedicarle a los cursos de formación?
- 40. ¿Qué días de la semana prefiere para la formación?

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.

1. Nuevas tecnologías

1.1 Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías

1.2 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías

1.3 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías

- 41. ¿Dispone de conexión a internet de banda ancha en casa?
- 42. ¿Con qué dispositivo se conecta habitualmente a internet en casa?
- 43. ¿Ha realizado algún curso formativo en el ámbito de las nuevas tecnologías?

- Aptitudes informáticas de los trabajadores del sector
- Acceso a internet y a las nuevas tecnologías por parte de los trabajadores del sector
- Preferencias por las nuevas tecnologías

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores a las circunstancias sanitarias actuales.

- 44. ¿Cómo calificaría su nivel en uso de internet?
- 45. ¿Considera que son necesarias las aptitudes en las nuevas tecnologías para el correcto desempeño laboral en su sector?
- 46. ¿Tiene usted interés en hacer cursos de formación en nuevas tecnologías?
- Necesidades formativas de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías.
- 47. ¿Ha realizado algún curso formativo o de prevención de riesgos laborales relacionado con la COVID-19?
- 48. ¿Quién o qué organismo le ha proporcionado los cursos de formación

y/o prevención de COVID-19?

- 49. ¿Considera que su empresa le proporciona la formación necesaria en relación a la COVID-19?
- 50. ¿Cree que dispone de la formación necesaria para poder realizar su labor correctamente en relación a la COVID-19?

Preguntas filtro

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. Preguntas Sociodemográficas | 1.1 Edad
1.5 Sexo |
| 2. Empleo | 1.6 Residencia |
| 3. Satisfacción con el empleo | 2.2 Ocupación
2.3 Tipo de contrato
2.4 Jornada laboral
2.5 Salario |

TABLA 2. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL TRABAJADORES/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Empleo sector	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Limpieza en general 2. Limpieza de cristales 3. Supervisor servicios de limpieza 4. Encargada 5. Limpieza hospitales. Delegada sindical 6. Limpieza de colegios. Limpieza cristales. Delegado sindical.
		Empleo subsectores	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 12 años 2. Más de 30 años 3. 8 años 4. 15 años 5. 16 años 6. 24 años
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de la limpieza en Castilla La-Mancha?	1. Ha incrementado el trabajo por el Covid-19 2. Es importante, se emplea a muchos trabajadores, pero poco valorado. Ha mejorado en los últimos años las condiciones de trabajo. Siempre ha sido un sector poco valorado. Hay mucha gente que trabaja a tiempo parcial, un porcentaje muy alto. 3. Por el Covid-19, noto más carga de trabajo en mis compañeras. 4. En determinadas zonas, como colegios, se ha incrementado la actividad, pero está prácticamente igual el sector.

LEYENDA TRABAJADORES/AS TEXTO CODIFICADO: 1. TRABAJADORA LIMPIEZA GENERAL; 2. TRABAJADOR LIMPIEZA DE CRISTALES; 3. TRABAJADOR SUPERVISOR; 4. TRABAJADORA ENCARGADA; 5. TRABAJADORA LIMPIEZA GENERAL Y DELEGADA SINDICAL; 6. TRABAJADOR LIMPIEZA COLEGIOS Y DELEGADO SINDICAL.

				5. Cada vez menos recursos. Más carga de trabajo y menos recursos. Con los años se nota más, en los dos últimos años, sobre todo. 6. En las empresas grandes hay buenas condiciones. Las empresas que tienen contratos públicos, tienen que cumplir con los pliegos de condiciones y no siempre se hace bien.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector Cualificación y formación no formal del sector	¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?	1. Solo he hecho de PRL 2. Lleva tiempo que no ofrece, pero normalmente sí. Sobre seguridad y salud laboral. En el último año por el Covid-19 no. Alguno especialidad sobre trabajos en altura, con máquinas. Todos relacionados con el sector. 3. Sí, formación en PRL. Toda la formación es sobre el sector. 4. Sí, en PRL. También sobre COVID-19. 5. Ofrece cursos online, formación en PRL, todo relacionado con el sector. 6. Sí, todos los años. Cursos de PRL. Cursos psicosociales. Los peones especialistas, hemos hecho cursos de trabajo en altura, carretilleros. Nos dan un plan de formación, nos dieron un disco donde venían todos los cursos que podían hacer.
			En el sector limpieza, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1. Debería haber algo obligatorio, no se ofrece 2. No. En las empresas públicas, para las contratas, a veces sí que se exigen algunos cursos que por eso se imparten.

				3. No, solo el curso obligatorio de PRL. 4. No. 5. No es necesario nada para entrar a ser limpiadora. 6. No
			¿Conoce los Certificados de Profesionalidad?	1. No 2. Sí, de forma general 3. Sí, sé lo que son 4. Sí 5. No estoy segura, me suena. 6. No lo conozco
			¿Conoce todos los Certificados de Profesionalidad que existen para el sector de la limpieza? ¿Cree que son suficientes?	1. No conocía que existieran para la limpieza 2. No sabía que había para la limpieza. 3. No los conozco 4. No 5. No se los que existen para la limpieza. 6. No sabía que existían.
			Sobre la formación reglada, la formación en el sistema educativo ¿cree que hay poca oferta para el sector limpieza? FPBásica	1. No sabía que existía esta FP Básica. 2. No conocía que existía. No conozco a ningún trabajador que entre por esta vía. 3. No la conocía. No se accede por esta vía. 4. No sabía que existía. En general no se conoce la oferta que hay. 5. No la conocía. 6. No lo conocía y no conozco a nadie que haya entrado al sector por esta vía.

			¿Conoce la formación profesional para el empleo? Si/No	1. No he hecho nunca 2. No 3. No se muy bien lo que es 4. No 5. No lo sé 6. No estoy seguro
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades de formación de los trabajadores	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia	¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar buenas aptitudes profesionales en el sector?	1. Sí 2. Sí es importante 3. Sí, es importante. Aunque cuando la gente habla del sector de la limpieza, dicen: "Ah eso sabe hacer cualquiera". Bueno, limpiar sabemos todos, dejarlo bien es otra cosa. 4. Sí, hay que saber que productos usar, no mezclarlos. 5. Sí lo son, pero debería haber prácticas. 6. Sí. Sobre todo, PRL sobre la ergonomía, eso evita muchas lesiones, muchas bajas.
		Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector	¿Qué aptitudes cree que son fundamentales para desarrollar la actividad plenamente?	1. Tener buenas herramientas 2. Las técnicas, por cuestiones de salud laboral. Los productos de limpiezas, hay gente que mezcla productos que no se pueden mezclar. 3. Saber los productos que estas usando. Y como usarlos. 4. Conocer los productos, para qué y cuando usarlos.

				5. Conocer técnicas y productos, pero sobre todo el lugar donde trabajas, no es lo mismo trabajar en un hospital que, en unas oficinas, que, en una casa, el espacio es muy importante. 6. Saber sobre los productos, para que se usen para que superficie, el nivel de toxicidad.
Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Oferta de formación profesional reglada Oferta de formación profesional ocupacional Oferta de formación profesional continua	Debilidades de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional reglada Debilidades de la formación profesional ocupacional Carencias de la formación profesional ocupacional	¿Has detectado alguna carencia de aptitudes entre los trabajadores?	1. No, es un trabajo fácil, de tantos años lo dominas. 2. No he visto ninguna. 3. Hay personas que tienen unas costumbres asumidas y hacen las cosas a su manera, aunque no sea la correcta. Son personas de mediana edad que no tienen la predisposición de aprender. 4. Hay de todo, nos encontramos con personal muy válido que lleva toda la vida en el sector y nos encontramos con las que, llevando toda la vida en el sector, tienen asumidos unos conocimientos y no se les puede sacar de ahí. 5. A veces sí y a veces no. 6. Sí. Debería haber un curso de iniciación, de cosas básicas.

		Debilidades de la formación profesional continua Carencias de la formación profesional continua	¿Consideras que la formación para el empleo es útil para el desarrollo de los trabajadores del sector?	1. Sí 2. Las empresas no lo consideran mucho, las empresas lo hacen porque lo exigen las contratas sino no lo hacen. Si reciben fondos también. 3. Sí 4. Sí es útil 6. Sí, pero no se conoce y no se hace.
Objetivo 9: Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de Limpieza en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia según ocupación Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector según ocupación	¿Se ofrece información sobre las posibilidades de formación a los trabajadores? ¿A través de que canales?	1. No, no se habla apenas de formación 2. La empresa cuando tiene un curso, que se le exige. Avisan a los trabajadores que consideran que tienen tiempo para hacerlo. 3. No mucha 4. No 5. Lo comunican por e-mail. 6. Sí, se da una lista y se puede solicitar. Se hacen planes de formación y se entregan a los trabajadores.
		Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Los trabajadores (le) comunican si tienen necesidades en formación? ¿Sobre algún tema concreto?	1. No lo comunicamos, no vemos opción. Se ponen dificultades para cosas obligatorias, lo que no es obligatorio es difícil que se trate. 2. Normalmente no. 3. No 4. No. La necesidad se detecta cuando te encuentras con el problema. Para el trabajo rutinario no necesitamos ampliar conocimiento.

		Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación		5. No, no lo comunican. 6. No lo comunican.
Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	¿Qué ventajas tiene para la empresa y el trabajador una mejor formación?	1. Mejores conocimientos 2. Las ventajas a nivel de salud laboral. No tiene otra repercusión a nivel de promoción. 3. Para la empresa supone un mejor servicio. Y para las trabajadoras es buena la formación. 4. Mejor servicio y para los trabajadores se previenen accidentes. 5. Se trabaja mejor. Es ventajoso para las dos partes.
			¿Considera que la formación necesita mejorar?	1. Necesitaría mejorar, pero no depende de nosotros. Me gustaría hacer más cursos de los productos que usamos para evitar accidentes. También de otras fuera del sector. 2. Sí. 3. No se 4. Puede ser
			¿Tiene alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	2. La única forma es que se obligue a las empresas. No se hace si no se exige. 3. No tengo propuestas 4. No sabría

				6. No
			¿Considera que se proporciona a los trabajadores desarrollo profesional en el sector?	1. No, desde que empecé en la empresa sigo en el mismo puesto. 2. Es un sector que se considera de muy baja cualificación, la formación no tiene consideración. Lo que se tiene en cuenta, en algunos sectores, es el tema de salud laboral y PRL. Desde que entre en el sector sigo en el mismo puesto. 3. Sí, promocionan siendo responsables de cada centro, pasan a encargados. 4. Se da en empresas grandes, donde puedes ser encargado o supervisor, pero nada más. 5. No, desde que entré estoy en el mismo puesto. 6. Las limpiadoras no promocionan mucho, tiene que solicitarlo y hacer los cursos y no se da mucho. Podrían ser peón especialista. Luego lo máximo que hay es encargado. Por antigüedad se promociona.
			¿Se podría conseguir promoción en el puesto si se tuviera más formación, relacionada con el sector?	1. Sí, siempre que la empresa quiera. 2. No, ahora mismo no está contemplado. Tampoco hay opción de promoción en la empresa. No hay tantos puestos para promocionar. No hay desarrollo profesional dentro del sector. 3. Creo que no está vinculado.

				4. Creo que no. 5. Supongo que sí. 6. Ahora mismo no está vinculado.
Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. Las formaciones se hacen fuera del horario laboral. 2. Lo que se ha promovido es online, pero no todo el mundo tiene acceso. No se da medios para ir a las formaciones. No dan horas para hacer la formación. Hay que hacerlo en tu tiempo libre. 3. El mayor problema es el tiempo. Casi todos son contratos parciales, por lo que los trabajadores trabajan en más de un sitio. 4. El tiempo es el mayor problema. 5. Les cuesta hacer cursos online, no saben manejarse. La gran mayoría. 6. Si el cursillo se hace en horas de trabajo no hay problema. Nosotros lo hemos hecho en horas de trabajo. Y quien lo ha hecho fuera de su horario ha recuperado las horas.
			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación?	1. Ninguna, a la empresa le beneficie que los trabajadores estén bien formados. 2. Es un coste para la empresa, no sacan más ventajas que la de acceder a ciertas contrataciones. 3. No tienen ninguna dificultad. Por el tipo de sector que es se considera muy básico y se da por entendido que todo el mundo sabe hacerlo.

				Las empresas no consideran que sea importante. 4. Creo que no tienen ninguna dificultad. 5. No tiene. 6. Creo que ninguna.
Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. Sí, ha incrementado el trabajo. 2. Ha afectado mucho. En la sanidad más. En el sector sanidad la gente ha trabajado más, pero hay gente que se ha ido a ERTES y EREs. En los trabajos que se ha implantado el teletrabajo pues no hay sitios que limpiar. 3. Al principio incrementó la demanda. Pero ya ha vuelto todo más a la normalidad. No ha sido un sector que haya sido muy golpeado. 4. Con el Covid-19 incrementó la demanda, pero ahora ya vuelve todo a la normalidad. 5. Ha cambiado la forma de trabajar, hay que seguir unos protocolos concretos. 6. No ha afectado negativamente, hemos trabajado más. Se hacen protocolo covid-19 en los colegios, por lo que ese trabajo se hace aparte de nuestra jornada normal.
			¿Conoce los protocolos de limpieza para el sector? ¿Cuáles son?	1. Sí. Ventilación y desinfección. 2. Sí, nos mandaron información sobre esto. 3. Sí, se explican en los distintos centros. 4. Sí. 5. Sí.

				6. Sí.
			¿Se han realizado cursos específicos sobre el protocolo a seguir en la limpieza en relación a la Covid-19?	1. No, solo he recibido información. 2. No se han hecho, solo proporcionar información. 3. Cursos no, se nos ha dado información. 4. No, solo información. 5. Nos han dado la información, en PRL hay formación presencial. 6. Tenemos el protocolo que manda la empresa.
			¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. Creo que no. 2. Sí. 3. Sí. 4. Creo que sí. 5. Sí. 6. Sí.
Perspectiva de género	Género	Sector feminizado	¿Consideras que el sector de la limpieza es un sector feminizado? ¿Por qué se da esta circunstancia?	1. Sí, somos la mayoría mujeres. Las mujeres ocupan estos trabajos por los horarios, son a tiempo parcial. 2. Sí. Sucede por tradición, pero influye que los puestos de trabajo sean a tiempo parcial. En el sector de actividad de limpieza de cristales observas que hay más hombres que mujeres. 3. Sí lo es, creo que es algo cultural pero muchos clientes nos demandan un perfil femenino. Pero por el contrario casi el 100% de los cristaleros son hombres.

				4. Está muy interiorizado que la limpiadora tiene que ser mujer y el limpia cristales debe ser un hombre, y así nos lo piden los clientes. 5. Sí, creo que es porque la sociedad es así, la limpieza es una tarea de mujeres y se sigue con esas creencias. 6.Sí. Somos 111 trabajadores y solo 18 hombres. En las aulas y limpieza en general ocupan el puesto las mujeres y la limpieza de cristales y manejo de máquinas son hombres.
--	--	--	--	---

TABLA 3. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL EMPRESARIOS/AS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Empleo sector	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Dirigir. Propietario empresa. 2. Empresaria, a veces también hago limpieza. 3. Director técnico de formación. 4. Coordinador Nacional centro especial de empleo, especialmente en CLM; Coordinadora Relaciones Laborales centro especial de empleo en CLM.
		Empleo subsectores	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 23 años 2. 18 años 3. 11 años 4. 2 años.
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de la limpieza en Castilla La-Mancha?	1. Al ser un sector importante y necesario hay muchas empresas y eso genera mucha competencia y eso generalmente, ha supuesto que sea un servicio en el que se valore por encima de todo el precio y no la calidad del servicio. Siendo tan importante debería estar más valorado y más cuidado. 2. No lo sé, sinceramente no me interesa. Yo me dedico a mi empresa, me interesa que el cliente este contento con el servicio, a que mis trabajadores estén contentos. 3. Previo a la pandemia llevaba una línea descendente. Siempre se querían unos costes

LEYENDA EMPRESAS TEXTO CODIFICADO: 1. EMPRESARIO GRAN EMPRESA CUENCA; 2. EMPRESARIA PEQUEÑA EMPRESA TOLEDO; 3. RESPONSABLE FORMACIÓN EN GRAN EMPRESA GUADALAJARA; 4. COORDINADORES CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AZUQUECA DE HENARES (DOBLE ENTREVISTA).

				muy bajos y había mucha competencia. A partir de la pandemia, ha habido dos líneas: Se ha hecho muy importante la limpieza y eso ha hecho que las compañías valoren mucho las actividades de limpieza. Pero ha sido también muy golpeado, se cerraron muchos centros de trabajo donde se desarrollaban las actividades de limpieza, por lo que la necesidad de limpieza no existía.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal fortaleza de tu sector? ¿Y la debilidad?	1. Fortaleza que es un sector fundamental e imprescindible. Debilidad la competencia entre las empresas. Los trabajadores tienen que hacer más esfuerzos para cumplir las labores por que los tiempos se han recortado. 3. Fortaleza que se ha descubierto su esencialidad. Debilidad que aun no está muy valorado.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector	¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?	1. A la empresa le han demandado servicios de formación, porque hay asociaciones, fundaciones, cruz roja, etc., que nos pidieron cursos de formación de limpieza básicos, de edificios, hoteles, etc. Este año vamos a empezar a impartir cursos. Los cursos estarán encaminados en la inserción laboral. 2. Sí, se ofrecen online, pero la media de edad es muy elevada, otras son madres y no están muy por la labor.

subsectores que lo conforman		Cualificación y formación no formal del sector		3. Hay de todo. Recoge PRL, cursos de capacitación profesional de limpieza colegios, jardinería, etc. Teniendo en cuenta que impera la subrogación por lo que es personal que lleva muchos años trabajando en el sector en los que se nota que deben mejorar los conocimientos. Hemos ofertado otros cursos transversales, estamos apostando por cursillos de app. Ingles también se imparte, pero más orientados para servicios de atención al cliente. 4. Sí. Existen planes de formación, PRL y formación Covid-19.
			En el sector limpieza, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1. El perfil que presenta la gente en el sector es un perfil de baja formación, no tienen nivel educativo alto. Por eso entiendo que la formación es importante sobre todo en este sector. 2.No hay nada obligatorio, pero debería haber algún conocimiento previo, sobre todo sobre los productos que no se pueden mezclar. 3. No. 4. No.
			¿Conoce los Certificados de Profesionalidad?	1. Sí 2.No 3.Sí. 4.Sí.

			¿Conoce todos los Certificados de Profesionalidad que existen para el sector de la limpieza? ¿Cree que son suficientes?	1. Sí los conozco. El certificado de gestión de equipos de limpieza es muy difícil que salga, solo tiene sentido en las empresas grandes. Los trabajadores del sector no tienen nivel educativo para alcanzar un nivel III. En el certificado de limpieza de edificios hay que actualizar los contenidos, no aparece la palabra desinfección. 2. No. 3. No, conozco las acreditaciones que dan las asociaciones de limpieza como el Carnet Profesional de la limpieza de AFELIN, que no ha despegado. No se hacen cursos de certificado de profesionalidad. 4. No sabía que existían para el sector limpieza, no se da mucha publicidad a esto.
			Sobre la formación reglada, la formación en el sistema educativo ¿cree que hay poca oferta para el sector limpieza? FPBásica	1. No es conocido en el sector. Nadie accede por esta vía al sector. 2. No lo conocía, no es conocido en el sector 4.No se conoce esta formación.
			¿Conoce la formación profesional para el empleo? Si/No	1. Sí. 2. No. 3. Sí.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte	Necesidades de formación de los trabajadores	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia	¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar buenas aptitudes profesionales en el sector?	1. Sí. 2. Sí. 3. Sí. 4. Sí.

de los trabajadores del sector.		Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector	¿Qué aptitudes cree que son fundamentales para desarrollar la actividad plenamente?	1. La gente tiene que saber por qué usa los productos en cada situación. Muchos de los trabajadores no conocen por que usan esos productos para cada superficie en concreto, o no se organizan el tiempo de trabajo. 2. Saber que productos se deben utilizar.
Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Oferta de formación profesional reglada Oferta de formación profesional ocupacional	Debilidades de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional ocupacional	¿Has detectado alguna carencia de aptitudes entre los trabajadores?	1. Muchos de los trabajadores no conocen por que usan esos productos para cada superficie en concreto, o no se organizan el tiempo de trabajo. 2. No he notado ninguna carencia. 4. No, son tareas fáciles de realizar.

Objetivo 9: Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de Limpieza en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia según ocupación Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector según ocupación Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación Demandas formativas por parte de los trabajadores del	¿Se ofrece información sobre las posibilidades de formación a los trabajadores? ¿A través de que canales?	2. Sí, cuando la empresa que da los cursos me envía algún correo yo lo reenvío a las trabajadoras. Como es voluntario la gente no lo hace. 3. A primeros de años, la primera información va a los representantes de los trabajadores, los planes de formación son enviados a las diferentes representantes y estos las valoran, además lo consultan con los trabajadores para que en función de que departamento estén se desarrollen las que sean de más intereses o más necesarias. 4. La oferta interna, desde prevención se les comunica a los supervisores y estos se lo comunican a los trabajadores. Y de la formación externa, desde el centro especial de empleo se hacen campañas sobre información de ocio y pequeños cursos que les puedan interesar. Cursos desde SEPE o una asociación que puedan ser interesantes se está informando.
--	---	---	--	---

		sector según ocupación	¿Crees que hay carencias formativas en el sector? ¿Cuáles serían?	3. Sí, en nuevas tecnologías, sobre todo. 4. Sí, es un sector de baja cualificación, en el uso de tecnologías. Ahora usamos el correo electrónico para el envío de nóminas o los fichajes con el móvil y es muy difícil.
			¿Los trabajadores (le) comunican si tienen necesidades en formación? ¿Sobre algún tema concreto?	1. No. 2. No. 3. No 4. Si lo hacen es a los supervisores y rara vez ocurre.
Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	¿Qué ventajas tiene para la empresa y el trabajador una mejor formación?	2. Ahorro de tiempo y esfuerzo. Si conocen bien los procedimientos utilizan los adecuados y ahorran tiempo. 4. Profesionalizar el sector.
			¿Considera que la formación necesita mejorar?	1. Sí, se deben hacer cursos más modestos. Los cursos largos no son atractivos para los trabajadores.

			¿Tiene alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. Que se adapten los cursos a las necesidades de los trabajadores. Cursos más personalizados. 4. Más publicidad, si se conociera más a lo mejor se animan. Por ejemplo, la formación de mando intermedio, si se conociera a lo mejor la gente, con vistas a prosperar la realizaría.
			¿Considera que se proporciona a los trabajadores desarrollo profesional en el sector?	1. No hay mucha oportunidad de promocionar. 2. En mi empresa no. 3. Depende de la capacidad de los centros, de donde estén. La subrogación es un hándicap, porque al final el coste del servicio de limpieza depende de la gente que Esten trabajando, su antigüedad sus pluses, por lo que la movilidad intercentro de los trabajadores depende de la capacidad de la empresa de asumir esas promociones. 4. No se da mucho, hay casos puntuales. Se da en centros más grandes y para mandos intermedios. Una persona que está limpiando solo en una oficina, las posibilidades de promocionar son nulas, pero por la propia situación, pero personas que están en centros más grandes es más fácil que promocionen.
			¿Se podría conseguir promoción en el puesto si se tuviera más formación, relacionada con el sector?	1. No lo sé 3. Cuando estas promocionando, necesitas estar formándote para el nuevo puesto, de limpiador en general ha director de operaciones hay muchos procesos formativos. Pero debe haber

				interés. El interés también se muestra en querer formarse en otras cosas, cristaleros, altura, etc. 4. Sí, la formación es una buena herramienta. Es un incentivo, si se promocionase con la formación pues se realizarían más porque se le saca utilidad.
Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. En los cursos de certificados que no son atractivos, están anticuados. Las personas que trabajan en el sector tienen un nivel de estudios bajo, entonces los cursos se tienen que hacer amenos y atractivos. 2. Que son online y no todo el mundo dispone de los medios para hacerlo y por otra parte no tienen conocimientos, son muy mayores. 3. El principal problema es la edad media de la plantilla. Nuestra curva normal estará entre 45/-50 años. Tienen dificultad tanto para la formación presencial como para la online, son personal que ya tiene mucha experiencia, cada uno tiene su librito. No le puedes cambiar su forma de pensar. Otra dificultad son los horarios 4. El acceso a las nuevas tecnologías les cuesta. Es una barrera.

			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación?	1. Dificultades económicas 2. Tiempo y económicas. 4. En castilla La mancha, tenemos muchos centros dispersos, es difícil que se junten todos los trabajadores para hacer una formación presencial. La descentralización del sector de la limpieza es la barrera. Y en castilla la mancha tenemos muchos centros pequeños.
Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. Si incrementó la demanda en los inicios de la pandemia, pero con el cierre de muchos negocios se dejaron de prestar servicios de limpieza. 2. Sí, en mi caso positivamente. La limpieza ha resultado ser una actividad esencial, hemos estado en la misma línea que los policías y los médicos. Creo que es un sector muy marginado y por esto se ha visibilizado. La limpieza es fundamental. 3. Sí, la formación presencial era muy difícil por lo que los protocolos se han difundido por vías electrónicas. 4. Dos extremos, tuvimos ERTES, porque muchos centros cerraron y la limpieza no era necesaria. Pero los centros que se mantuvieron pidieron reforzar la limpieza.

			¿Conoce los protocolos de limpieza para el sector? ¿Cuáles son?	1. Sí 2. Sí 3. Sí 4. Sí
			¿Se han realizado cursos específicos sobre el protocolo a seguir en la limpieza en relación a la Covid-19?	1. Sí 2. Sí, el servicio de PRL se encarga. 3. Sí 4. Sí.
			¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. Sí 2. Sí 3. Sí 4. Sí
Perspectiva de género	Género	Sector feminizado	¿Consideras que el sector de la limpieza es un sector feminizado? ¿Por qué se da esta circunstancia?	1. Esto está cambiando, es verdad que convendría desde el punto de la formación se debería romper con los trabajos que son típicamente de hombres y típicamente de mujeres. Tengo 10 o 12 chicos, típicamente si es un sector tradicionalmente de mujeres. Cuando empecé si es verdad que los hombres eran los que limpiaban cristales y fregaban con las máquinas, pero ahora poco a poco se está cambiando.

				2. Nuestra cultura es así, la mujer se dedica a la limpieza. Yo he metido a hombres y me han llamado los clientes que contratan el servicio y me han llamado para decirme que un hombre no limpia igual. La sociedad marca unas directrices a la hora de actuar.
--	--	--	--	--

TABLA 4. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL SINDICATOS EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Empleo sector	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Secretario Sindicato Limpieza de UGT en Castilla La-Mancha. Limpiador en empresa ILUNION, limpieza de cristales, trabajos de limpiador en altura. 2. Secretaria Provincial FESMC de UGT en Toledo. Limpiadora en empresa FISSA.
		Empleo subsectores	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. 32 años 2. 24 años
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de la limpieza en Castilla La-Mancha?	1. El sector tiene mucho que avanzar. Siempre hemos reclamado la esencialidad de la limpieza y ahora, con la situación que vivimos se ha demostrado que es necesaria. Hay un problema de precariedad en los trabajos, las trabajadoras, porque la mayoría son trabajadoras, tienen jornada parcial, con salarios muy bajos y con mucha carga de trabajo. Parece que la limpieza es un sector residual, tiene que haber alguien que limpieza, pero no es así, es un sector esencial no residual.

LEYENDA SINDICATOS TEXTO CODIFICADO: 1. FELIX FRUTOS. SECRETARIO SECTOR LIMPIEZA UGT EN CASTILLA LA MANCHA; 2. ROSALIA JIMENEZ SECRETARIA PROVINCIAL FESMC UGT EN TOLEDO.

				Las señoras de la limpieza parece que son invisibles, y, por desgracia ha tenido que llegar la pandemia para que nos demos cuenta de la importancia que tiene. 2. En el sector de la limpieza prima el beneficio de la empresa, el beneficio económico, se da un servicio con el mínimo coste para la empresa y así siempre se acaban recortando derechos de los trabajadores.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal fortaleza de tu sector? ¿Y la debilidad?	1. Fortaleza, la esencialidad de la limpieza. La higiene y desinfección no tienen fecha de caducidad. Debilidad, la poca visibilización que tiene, considerada actividad residual. 2. Fortaleza, la limpieza es esencial. Debilidad, se tiende a recortar en derechos laborales y en salarios de los trabajadores/as.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector	¿La empresa ofrece cursos de formación? ¿De qué tipo? ¿Relacionado con el sector o de otra materia?	1. Sí, en varios ámbitos: PRL, formación continua en limpieza sobre técnicas para mejorar la ergonomía. Todo relacionado con el sector, no se ofrecen cursos que no sean del sector. 2. Sí. Limpieza hospitalaria, limpieza en alturas, comunicación interpersonal, de manos a

vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman		Cualificación y formación no formal del sector		personal. No se hacen cursos que no estén relacionados con el sector.
			En el sector limpieza, ¿es necesario u obligatorio tener algún tipo de formación?	1. No, solo el curso de PRL obligatorio. 2.No.
			¿La formación en PRL la proporciona la propia empresa o se externaliza?	2. Se externaliza. Se hace online.
			¿Conoce los Certificados de Profesionalidad?	1. No los conozco. No se conoce desde el sector. No tenemos la información. 2. No. No se conoce desde el sector. Hay que impulsar el conocimiento de estos certificados.
			¿Conoce todos los Certificados de Profesionalidad que existen para el sector de la limpieza? ¿Cree que son suficientes?	1. No 2. No
			Sobre la formación reglada, la formación en el sistema educativo ¿cree que hay poca oferta para el sector limpieza? FPBásica	1. No conozco la oferta que hay. Los trabajadores no acceden por esta vía. 2. No conozco la oferta formativa que hay. Los trabajadores no acceden por esta vía.

			¿Conoce la formación profesional para el empleo? Si/No	1. No se conoce. Las empresas no utilizan ese sistema, no conozco ninguna empresa que establezca en su organigrama una relación entre esta formación y la contratación.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades de formación de los trabajadores	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia	¿Crees que son importantes los cursos de formación para poder desarrollar buenas aptitudes profesionales en el sector?	1. Son básicos, las empresas que no tienen esto claro son las que tienen más accidentes de trabajo. Si el personal tiene formación va a trabajar más a gusto y va a dar un mejor servicio. La empresa también gana en imagen. La empresa que no invierte en esto es un error.
		Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector		2. Sí.
		Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector	¿Qué aptitudes cree que son fundamentales para desarrollar la actividad plenamente?	1. Los trabajadores normalmente están solos, tiene que organizarse ellos mismos. La habilidad más importante sería la organizativa y la autonomía.
		Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector		2. Saber desempeñar su trabajo solos. La mayoría de veces están solos, no tienes que nadie que te mande una determinada tarea, tienes que saber desempeñar tu trabajo. La aptitud más importante sería la organización del trabajo y autonomía.

			¿Cuál o cuáles son las aptitudes que más comparten entre los trabajadores?	1. Lo que más comparten es la organización. 2. Elegir el procedimiento adecuado.
Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Oferta de formación profesional reglada	Debilidades de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional reglada	¿Has detectado alguna carencia de aptitudes entre los trabajadores?	1. Las carencias van por la falta de formación y por las herramientas que tienen. Si un trabajador tiene una mala herramienta de trabajo no puede hacer un buen trabajo. 2. No, la empresa proporciona información, dando octavillas de PRL y mandando correos.
	Oferta de formación profesional ocupacional Oferta de formación profesional continua	Debilidades de la formación profesional ocupacional Carencias de la formación profesional ocupacional Debilidades de la formación profesional continua	¿Consideras que la formación para el empleo es útil para el desarrollo de los trabajadores del sector?	1. No se conoce. Las empresas no utilizan ese sistema, no conozco ninguna empresa que establezca en su organigrama establezca una relación entre esta formación y la contratación. 2. Esta formación es útil para el sector, sí, todo lo que sea formación nunca está de más. Pero la gente no conoce esto.

		Carencias de la formación profesional continua	¿Qué sectores de actividad consideras que son los que más formación para el empleo necesitan? ¿y en qué materias?	2. En el hospitalario, en el industrial se necesitan conocimientos más específicos. En sitios de limpieza más particulares, como por ejemplo espacios nucleares.
Objetivo 9: Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de Limpieza en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector según ocupación	¿Se ofrece información sobre las posibilidades de formación a los trabajadores? ¿A través de que canales?	1. No se informa. 2. No se ofrece información.
		Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Los trabajadores (le) comunican si tienen necesidades en formación? ¿Sobre algún tema concreto?	1. No, es un problema de mentalidad. Ni se comunica ni se comprende, porque no se ha trasladado la necesidad de formación, por lo tanto, los trabajadores no están concienciados y no les interesa. 2. No. No lo comunican, lo hacen los comités de empresas. Las empresas si no es obligatorio no hacen formación. Si es algo muy específico sí, sino no.
Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de	¿Qué ventajas tiene para la empresa y el trabajador una mejor formación?	1. Es una inversión para la empresa, un trabajador que conoce su trabajo, que sabe cómo debe realizarlo, al final si preservas la

los trabajadores del sector.		los trabajadores del sector		salud de tus trabajadores va en tu propio beneficio. El rendimiento económico está muy bien, pero si sobrecargas a los trabajadores, sacas un rendimiento a corto plazo. No a largo plazo. 2. Se le da valor tanto a la profesionalidad del trabajo como a la empresa.
			¿Considera que la formación necesita mejorar?	2. Los trabajadores tienen que tener un buen acceso. Un acceso de verdad, si es online y no tengo forma de acceder y es en mi tiempo libre. O si es presencial y me tengo que desplazar, en mi tiempo libre también. Además, el tiempo libre quizá no sea tiempo libre, porque la mayoría de jornadas son parciales por lo que los trabajadores, en su mayoría trabajadoras, tienen más trabajos, más jornadas, por lo que no disponen de ese tiempo. Trabajan en varias empresas simultáneamente. Es muy difícil compaginarlo
			¿Tiene alguna propuesta de mejora para la formación de los trabajadores del sector?	1. Control efectivo sobre la formación, que les obligase a acreditar que la formación ha llegado a los trabajadores. Una exigencia de que la capacitación es real. 2. Tan sencillo como hacerlo en horario laboral. Y hacerlo presencial, aunque sea online que sea

				en un aula. Que le puedas dar a la persona los medios.
			¿Considera que se proporciona a los trabajadores desarrollo profesional en el sector?	1. Muy poca promoción, la única promoción interna es de limpiadora a jefe de equipo. Pero normalmente la empresa trae a una persona externa para ocupar ese puesto. En los convenios colectivos se establece la promoción interna. 2. No, el trabajador que promociona, la mayoría de los casos es porque, se exige que se cumpla el Convenio sobre promoción interna.
			¿Se podría conseguir promoción en el puesto si se tuviera más formación, relacionada con el sector?	1. No, no estaría vinculado. 2. La promoción en los convenios va encaminada a la antigüedad. Solo puedes promocionar dentro de tu grupo profesional, fuera de tu grupo no puedes promocionar. No puedes pasar de un grupo a otro, por convenio no se contempla. No se puede obligar a la empresa a esa promoción. Si hay alguna forma, hay que incluirlo en el convenio colectivo para que la formación sume puntos o tenga un peso para la promoción.

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías Competencias necesarias de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías	¿Qué dificultades crees que existen para que los trabajadores puedan hacer cursos de formación?	1. La formación Online no es accesible para todo el mundo, hay que hacer un esfuerzo para que se les facilite la formación presencial y tutelada. Así también se motivaría a los trabajadores. La capacitación la tienen los trabajadores porque es un sector en el que los trabajadores en su experiencia laboral han trabajado para muchas empresas, y los trabajadores se han ido subrogando por lo que si ya cuentan con esa capacitación o conocimiento las empresas que se subrogan a los contratos deberían dar continuidad a esa formación 2. Con las nuevas tecnologías casi toda la formación que se ofrece es online, puede ser que haya gente que no tenga acceso a estas. No tengan formación para utilizar los medios. Lo segundo más importante es el tiempo, la gente después de su jornada de trabajo tiene su vida. La gente no quiere hacer la formación, sí quiere, lo que no quiere es hacerlo en su tiempo libre, quiere hacerlo en su tiempo de trabajo.
--	---------------------------	--	--	---

			¿Qué dificultades crees que tiene la empresa a la hora de ejecutar los programas de formación?	1. Es un problema de mentalidad, siempre se ponen excusas. Si ponen en valor la formación se puede hacer. 2. Dificultades económicas. La empresa no quiere entregar parte del tiempo efectivo de trabajo para que se formen.
Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19 Competencias necesarias de los trabajadores del sector en relación al COVID-19	¿La crisis sanitaria de la Covid-19 ha afectado al sector? ¿De qué manera?	1. Ha afectado, pero depende del centro de trabajo, porque en los centros de trabajo que nada tienen que ver con la sanidad se ha procedido a un recorte. Los centros de trabajos recortan de donde piensan que es menos necesario, si por ejemplo se han cerrado centros de trabajo, por las restricciones y aforo, y no pueden desarrollar su actividad o se ha visto reducida, de rebote la limpieza se ha visto eliminada o muy reducida. 2. Ha crecido por el Covid, pero es puntual y pasajero. El trabajo se ha multiplicado y las exigencias también, pero los refuerzos que se han creado por la pandemia solo suplen las deficiencias que había años anteriores, por lo que aún sigue habiendo carencias de personal y más en esta situación tan exigente para los trabajadores.

			¿Conoce los protocolos de limpieza para el sector? ¿Cuáles son?	1. Sí, existen varios. 2. Sí, hay pautas y protocolos de frecuencias de limpieza.
			¿Se han realizado cursos específicos sobre el protocolo a seguir en la limpieza en relación a la Covid-19?	1. Sí. 2. Se han dado informaciones.
			¿Cree que todos los trabajadores cuentan con la formación suficiente para desempeñar la limpieza correctamente en relación a la Covid-19?	1. Sí, creo que sí. 2. No es suficiente, se han dado informaciones por escrito, no cursos específicos.
Perspectiva de género	Género	Sector feminizado	¿Consideras que el sector de la limpieza es un sector feminizado? ¿Por qué se da esta circunstancia?	1. Sí. Más del 80% de los puestos de trabajo son a tiempo parcial, con jornadas de 5 horas a la semana. Hay mujeres que para llegar a media jornada tienen que trabajar hasta en tres empresas distintas. Tradicionalmente las mujeres hacían jornadas parciales para complementar el suelo del marido y este sector sigue arrastrando esta característica. 2. Sí. Priman las jornadas parciales, a partir de ahí el sector se precariza. Las mujeres son las que acceden a este tipo de trabajo.

TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL INSTITUCIONES Y PATRONALES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 3: Obtener una visión actual del empleo del sector y de cada uno de los subsectores	Visión actual del sector	Empleo sector	¿Podrías explicarme brevemente tus funciones en la organización?	1. Presidente de AFELIN. Principales funciones de representación ante cualquier organismo e institución y ante la sociedad. 2. Presidente de la Asociación. Represento y dirijo la asociación. 3. Presidente APLA, organización y representación. 4. Presidente APREL, representación, negociación convenios colectivos.
		Empleo subsectores	¿Cuántos años llevas trabajando para este sector?	1. En el cargo de presidente desde diciembre del año 2020. 2. Llevo 8 años en el cargo. 3. 5 años en el cargo y 14 en el sector de la limpieza. 4. Más de 20 años en el sector.
			¿Qué opinión tiene sobre el estado actual del sector de la limpieza en Castilla La-Mancha?	1. En la actualidad el sector, podemos afirmar que está en crecimiento ya que juega un papel relevante por los servicios que presta. Podemos afirmar que la limpieza es un servicio fundamental para que otros servicios puedan seguir funcionando como por ejemplo la sanidad.

				En relación con las condiciones laborales decir que son beneficiosas para todas las partes intervinientes ya que están perfectamente reguladas en los convenios colectivos sectoriales. Como sector de mano de obra intensiva se ha visto muy afectado este último año por la pandemia. 2. Este sector es muy dispar, por un lado, existen un número reducido de grandes empresas que ocupan a un gran número de trabajadores, y por otro lado existen microempresas e incluso autónomos que se dedican a estas labores. Todo ello hace que exista una gran competencia y rivalidad entre las propias empresas. Por otro lado, la limpieza en general, salvo en lugares muy concretos, no necesita de jornada completas, por lo que existen jornadas reducidas para cumplir con los servicios. 3. Nuestro sector ha desenmascarado la vital importancia que tiene para la salud de las personas debido a la Covid-19.
--	--	--	--	--

				La mayoría de las empresas del sector, cumplimos fielmente los convenios colectivos aplicables en cada región, pero desafortunadamente existen pequeñas empresas y trabajadores domésticos, que no tienen en cuenta dichos convenios, porque trabajan con costes económicos por debajo de mercado y esto repercute en las condiciones laborales de sus trabajadores que no resultan nada ideales. 4. Es un sector muy importante y necesario, hay muchas empresas y eso genera mucha competencia. Siendo un sector tan esencial debería estar más valorado.
			¿Cuál crees que es actualmente la principal fortaleza de tu sector? ¿Y la debilidad?	1. La principal fortaleza del sector es ser un sector esencial para que la sociedad en todos sus ámbitos siga funcionando como ya hemos dicho la sanidad, educación, las empresas privadas, servicios e industrias que no funcionarían si no tuvieran un eficiente servicio de limpieza y así poco a poco la sociedad es consciente de la importancia de la limpieza. 2. La principal fortaleza radica en la capacidad industrial y competitiva, es una oportunidad para establecer negocios ecológicos y respetuosos con el medio ambiente y la

				naturaleza en general, como medida de responsabilidad social corporativa. La principal debilidad es que se trata de trabajadores en términos generales poco cualificados, por lo que hay que trabajar este aspecto, para profesionalizar al sector, haciendo distinciones en actividades comerciales y actividades residenciales. 3. La Covid-19 ha puesto de relevancia la importancia del sector de la limpieza profesional, en todos los ámbitos de la vida y especialmente en los sitios más críticos con las personas más vulnerables. Quizás no hemos sido todavía capaces de trasladar a la sociedad, una visión de nuestro sector con más profesionalidad, pienso que todavía a nivel privado o doméstico, en la sociedad, no se valora a las empresa de limpieza que cumplen con fidelidad convenios colectivos ,P.R.L. ,y que utilizan productos ecológicos de última generación, y que evidentemente lleva un coste por valor añadido, sino que más bien en el imaginario de la ciudadanía en general, existe la
--	--	--	--	---

				creencia de que a la limpieza se dedican aquellos que por su nivel cultural o educativo no tiene más opción, y por lo tanto solo valoran el servicio que sea más económico. 4. La debilidad es la competencia entre las empresas y la principal fortaleza es la esencialidad del servicio, siempre hará falta limpieza.
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector Cualificación y formación no formal del sector	¿Crees que es importante la formación en el sector de la limpieza? ¿Porqué?	1. Muy importante y fundamental para mejorar la profesionalidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas. 2. La formación en términos generales siempre es importante, pues profesionaliza al sector y le hace más competitivo. En concreto en el nuestro, también lo es, máxime cuando aparecen nuevas formas de trabajo, con nuevos productos y nuevos aparatajes, que requieren un conocimiento específico. 3. La considero vital. 4. Sí es importante.
			¿Las empresas manifiestan a la Asociación interés por la formación de los trabajadores	1. AFELIN, dentro de su Junta Directiva tiene una comisión de formación, comisión que trabaja

			del sector? ¿Las empresas solicitan cursos de formación? ¿Como se les asesora sobre este tema?	para detectar las necesidades formativas del sector en todo momento y para crear las líneas generales de lo que debe ser la formación en el sector además forma parte de la Comisión Paritaria Sectorial de formación del sector de la limpieza junto a los sindicatos y la otra organización empresarial existente ASPEL, Comisión que elabora los planes de referencia sectoriales. AFELIN para prestar un servicio eficiente en materia de formación tiene como empresa colaboradora y asesora a una de las consultoras más importantes del país. 2. Sí, las empresas necesitan formar a sus trabajadores, no solo en temas de oficio propiamente dicho, sino también para oficinas en temas de gestión integral de las empresas, (que ya es bastante complicado, dada la diversidad de obligaciones, tales como laborales, fiscales, económicas, financieras, de prevención de riesgos laborales, de igualdad, de protección de datos, de medio ambiente, etc., y aspectos comerciales.
--	--	--	---	--

				Para todos estos aspectos la Asociación asesora a sus empresas a través de FEDETO, quien organiza y gestiona los cursos necesarios tanto para trabajadores como para los autónomos 3. Lamentablemente nuestra asociación es a nivel regional, y la mayoría de las PYMES todavía no le dan la importancia que tiene a la asociación, por lo que detecto una falta de interés necesario, y en consecuencia no hay demanda de formación hacia la asociación. 4. Es una asociación muy pequeña y apenas tiene actividad, las necesidades que se comunican se hace a través de la CEOE CEPYME de Cuenca.
			¿Crees que es importante una formación transversal para los trabajadores del sector?	1. Es importante para el sector la formación transversal a todos los niveles en el sector principalmente con el uso de las nuevas tecnologías. 2. Es importantísimo para este sector conocer temas de prevención de riesgos laborales, así como otros específicos del sector (técnicas y productos de trabajo). 3. Vital.

				4. Sí, sobre todo en nuevas tecnologías porque la limpieza se está modernizando.
			Sobre el Carnet Profesional de la limpieza que ofrece AFELIN ¿Cómo surge esta iniciativa? ¿Dónde se puede realizar este curso? ¿Qué ventajas tiene realizarlo?	1. La iniciativa surge por la necesidad del sector de tener una formación muy específica en la materia que aporta los conocimientos y las habilidades necesarias para el desempeño del trabajo y está dirigida en principio al número más elevado de trabajadores en el sector que son los limpiadores además existe un nivel superior que es muy útil para los trabajadores que desarrollan funciones de organización y control del trabajo. El CPL es una formación muy practica que va dirigida a formar en los conocimientos de los productos, las peculiaridades de las superficies a limpiar, la prevención de los riesgos laborales básicamente. Al ser un título propio es la

				organización que expide el carnet. En la actualidad son 10 centros de formación en toda España los que pueden impartirlos, además de obligar a los formadores a tener los suficientes conocimientos y experiencia para su impartición.
--	--	--	--	---

Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades de formación de los trabajadores	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector	¿Como mejora la formación la competitividad y empleabilidad de los trabajadores?	1. Consideramos importante que, para mejorar la competitividad, empleabilidad de los trabajadores es necesario seguir impartiendo formación que les dote de los conocimientos en nuevas técnicas de trabajo y en el conocimiento de los nuevos productos, herramientas y maquinaria. Todo esto dirigido no solo a mejorar la competitividad además va dirigida a mejorar el entorno y el bienestar de los trabajadores. 2. La formación profesionaliza a los trabajadores, haciéndoles más competitivos, más conscientes de su entorno contribuyendo a la productividad y eficacia en el trabajo. 3. En un mercado cada vez más competitivo, la formación es fundamental para la aplicación de las nuevas tecnologías, productos y sistemas de trabajo. 4. Hay que actualizarse, el sector está cambiando en el sentido de mayor tecnología para la limpieza, como maquinas fregadoras.
--	---	--	---	--

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Oferta de formación profesional reglada Oferta de formación profesional ocupacional Oferta de formación profesional continua	Debilidades de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional reglada Debilidades de la formación profesional ocupacional Carencias de la formación profesional ocupacional Debilidades de la formación profesional continua Carencias de la formación profesional continua	¿Qué dificultades crees que tiene la Asociación a la hora de ejecutar los programas de formación?	1. La mayor dificultad de formar a los trabajadores es el tiempo destinado a la formación ya que al ser un sector de mano de obra intensiva muchas veces es difícil coordinar los equipos de trabajo y sustituirlos por lo que consideramos importante la formación e-learning, aunque hay una formación que somos conscientes que solo puede hacerse presencial. 2. Quizás una de las mayores dificultades es la falta de interés en la formación, ya que en términos generales se considera a este sector poco profesional, con mano de obra poco cualificada en principio, lo que hace necesario concienciar a los trabajadores sobre las ventajas de la formación de cara a su futuro laboral. 3. Quizá la disponibilidad de horarios y fechas. 4. El interés que se muestra ante los cursos, cuesta formar grupos para realizar formaciones.
---	---	---	--	--

Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	¿Crees que la formación necesita mejorar? ¿En qué aspectos?	1. Consideramos importante formar en el uso de las nuevas tecnologías. 2. La formación como otros capítulos en las empresas necesita ciertos cambios, sobre todo debido a las nuevas formas de trabajo, así como la formación online, a la que hay que dar más empuje para que tenga mayor aceptación, con temas que resulten atractivos a la vez que favorezcan la profesionalidad. 3. Por regla general la formación que se imparte es de buena calidad, evidentemente habrá excepciones. 4. Hay que hacer cursos más atractivos para los trabajadores.
---	--	---	--	--

Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	COVID-19	¿De qué manera ha afectado la crisis del Covid-19 al sector de la limpieza?	1. AFELIN se vio afectado por el cierre de muchos centros, lo que perjudicó a las empresas del sector por tener que parar en muchas ocasiones la actividad, pero pasado el primer estado de alarma el servicio de limpieza fue muy demandado por necesitar realizar trabajos de desinfección extra a los que venían realizando habitualmente, por lo que son muchas las empresas las que han experimentado un crecimiento. 2. Ha sido devastador en todas las facetas, debido al confinamiento muchos contratos de prestación de servicios, se han visto anulados o suspendidos por un gran número de meses. En el mejor de los casos se ha visto disminuido el tiempo de trabajo, reduciendo jornadas laborales, lo que ha provocado que algunos trabajadores hayan estado incluidos en ERTES, o reducidas sus jornadas de trabajo. 3. Puso en valor nuestro trabajo frente a la opinión pública, pero también es necesario resaltar que, aunque en algunos sectores principalmente el público-privado (residencias, hospitales, centros públicos, etc.) esto provocó un aumento de trabajo y en consecuencia
--	-----------------	-----------------	--	--

				derivó en un aumento en la facturación, no conllevó una mayor carga de volumen de negocio, debido a que este fue totalmente inexistente en otros sectores que se vieron resignados al cierre. 4. Tuvo un doble efecto, al inicio de la pandemia con el cierre de los centros de trabajo afecto al sector, pero luego hubo más demanda conforme se abrían los centros, se pedían refuerzos de limpieza.
--	--	--	--	--

TABLA 5. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL FORMADORES EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector Cualificación y formación no formal del sector	¿Qué perfil de alumnos hacen el Certificado de Profesionalidad?	1. Son todos desempleados. 14 alumnos. 2 chicos lo demás mujeres. Parece que la limpieza sigue feminizada. Esto es un nivel 1, entonces el nivel de estudios es muy bajo, la gente joven que hay es porque no ha querido estudiar. 2. Hay algunos que vienen por el ayuntamiento, el perfil son personas mayores. Son la mayoría mujeres. En el de limpieza industrial también ocurre esto. 3. Mujeres media de entre 30 a 40 años, del pueblo y alrededores. 4. Personas entre 40/50 años sobre todo mujeres, que no se habían planteado estudiar, con la antigua EGEBE y ahora con el momento de crisis pues ven una necesidad de formarse para salir a delante. Creen que es un nivel que se pueden sacar, que no es complicado y creen que pueden conseguir trabajo. 5. La mayoría son mujeres, desempleadas, una media de edad de 35/40 años. Personas del pueblo y alrededores.

LEYENDA FORMADORES TEXTO CODIFICADO: 1. DOCENTE CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y SUPERFICIES ALBACETE; 2. DOCENTE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL CIUDAD REAL; 3. DOCENTE CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL TOLEDO; 4. COORDINADORA PROGRAMACIÓN FORMACIÓN CERTIFICADO PROFESIONALIDAD LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y SUPERFICIES APANAS TOLEDO; 5. COORDINADOR PROGRAMACIÓN FORMACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD LIMPIEZA VIARIA E INDUSTRIAL NAVALCÁN.

Objetivo 8: Detectar las debilidades y carencias en la oferta de formación profesional reglada, ocupacional y continua disponible	Oferta de formación profesional reglada Oferta de formación profesional ocupacional Oferta de formación profesional continua	Debilidades de la formación profesional reglada Carencias de la formación profesional reglada Debilidades de la formación profesional ocupacional Carencias de la formación profesional ocupacional Debilidades de la formación profesional continua Carencias de la formación profesional continua	Durante tus años como formador ¿Has tenido que actualizar tus conocimientos? ¿Tienes que estar formándote continuamente?	1. No, una vez te acreditan como formador para impartir el curso no tienes que hacer nada más específico. Certificado de profesionalidad de profesores hice, cumpliendo los requisitos para ser formador es suficiente. Tienes que ir reciclándote porque las cosas cambian y hay que actualizarse. 2. Yo me voy actualizando, pero ni se exige ni se imparten más cursos para que los formadores se sigan formando. 3. Yo normalmente en los certificados elaboro los contenidos, suelo actualizarlos en cuanto a normativa nueva. No recibo formación nueva, pero yo busco la información para ir actualizando el temario.
			¿Ha cambiado alguna vez la programación del certificado desde que lo impartes?	2.No 3. No, de los que he impartido nunca.

			¿Qué dificultades encuentras para programar el curso?	4. La mayor dificultad para mi es encontrar a un docente, la planificación, alumnos hasta la fecha no he tenido problema. El docente es un tema muy delicado, es muy difícil encontrar a personas con estudios universitarios que tengan experiencia en la limpieza. Entonces encajar esto es difícil, la gente que se ha dedicado a la limpieza es porque no ha tenido estudios superiores. 5. El mayor problema es encontrar formador. La primera docente fue validada excepcionalmente, no cumplía los requisitos completos. Ocurre que piden experiencia en el sector y estudios universitarios, no se suele dar esas características juntas.
Objetivo 9: Detallar las demandas formativas de los trabajadores del sector de Limpieza en todas sus diferentes ocupaciones.	Demandas formativas de los trabajadores del sector	Competencias profesionales técnicas percibidas de mayor importancia según ocupación	¿Ahora hay más alumnos que años anteriores? ¿La demanda del curso es la misma que hace años?	3. No, la demanda es la misma. 4. El año pasado fue un año complicado y hubo que publicitarlo más, además que con el Covid-19 se tuvieron que paralizar muchas cosas. Pero a raíz de hacerlo el año pasado, nos ha llegado más demanda, gente que sabía que ya se daba el certificado aquí lo ha solicitado. También es un perfil que con el Covid-19 ha sido más

		Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector según ocupación		demandado en empresas privadas, para desinfección, en hospitales, residencias y creo que la gente le ha dado más valor a este perfil que estaba abandonado. 5. La misma demanda siempre.
		Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación	¿Qué crees que buscan los alumnos cuando se apuntan al certificado?	1. Encontrar trabajo. 2. Buscan empleo, que el propio ayuntamiento los contrate, cuando se pide en los requisitos del puesto de trabajo el certificado, por eso lo cursan. 3. Encontrar trabajo, aunque sea para momentos puntuales. 4. Encontrar trabajo, también formarse en competencias clave que ofrecemos con el certificado. 5. Buscan trabajo.
		Demandas formativas por parte de los trabajadores del sector según ocupación		
			¿Los alumnos demandan algún conocimiento concreto?	1. Al principio no, pero conforme van sabiendo más cosas, tienen más preguntas. Los tipos de manchas en los libros de oposición sí que vienen y se lo amplio.

				3. No. Les interesa más el tema de residuos, el reciclaje. Cuando se hacen las limpiezas viarias que se hace con cada tipo de residuo.
			¿Dónde suelen tener más dudas o problemas respecto a los contenidos del certificado?	1. Con las etiquetas de los productos. 3. Hay una parte del certificado más técnica, en cuanto a productos de limpieza que les resulta más difícil debido al nivel de estudios bajos.
Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	¿Crees que son suficientes los conocimientos que se imparten? ¿Quitarías, reducirías alguno? ¿O añadirías otros distintos?	1. Sí, el certificado es muy completo. Añadiría la formación sobre desinfección respecto al COVID-19. 2. Si, son suficientes, el de industriales está muy bien, es muy completo. 3. Sí, en cuanto a duración y contenido está bien.
			¿Consideras que están compensadas la formación teórica y la práctica?	1. Sí 2. Sí 3. Sí
			¿Qué tipo de perfil tienen las empresas que acuerdan las prácticas con el certificado?	1. Normalmente es mediana empresa, las pequeñas no cogen a nadie. En las empresas pequeñas normalmente los trabajadores trabajan solos, para las practicas no pueden

				estar solos tienen que estar en un equipo de limpieza. 3. Empresas grandes, tiene capacidad de contratar a gente y de que los trabajadores tengan un control que las prácticas requieren.
			¿La formación está enfocada en la empleabilidad?	1. El certificado está muy bien porque hay mucha gente que se ha dedicado muchos años a la limpieza y no están considerados y el certificado les proporciona un título que deja ver esos conocimientos. Por ley creo que se está pidiendo el certificado para entrar a trabajar en la empresa. Los trabajadores que están trabajando la empresa debería proporcionarle estos conocimientos. 2. Sí, creo que sí. La gente piensa que es muy fácil limpiar y lo puede hacer todo el mundo. Pero hay que saber el manejo de los productos de la limpieza y las máquinas (fregadora), para eso hay que formarse. 3. Este certificado lo realizan personas que no han tenido plena incorporación laboral, con un nivel de estudios bajo, pues sí les suele permitir insertarse laboralmente. Al ser de Nivel 1 se entiende asequible. Les ayuda en primer lugar a retomar los estudios y luego con las prácticas en las empresas, van teniendo pequeñas

				incorporaciones. Cogen un pequeño hábito de estudio que les hace seguir formándose. 4. Claro. Estudiamos el perfil del certificado de profesionalidad que queremos sacar, porque lo que queremos es que las personas consigan la inserción efectiva en el mercado laboral. Entonces nos acreditamos en certificados que consideramos que las personas, sobre todo las personas con discapacidad, van a tener una inserción en el mercado. Sí hay posibilidades reales de que esto ocurra, el año pasado se dieron casos.
			¿Observas que es útil este Certificado para encontrar trabajo?	1. Debería ser así, pero los certificados llevan muy poco tiempo y ahora se les está dando importancia, se está pidiendo. Conozco a personas que sí que lo tienen y por eso han encontrado trabajo. 2. Sí. 3. A raíz de las prácticas en las empresas sí, cuando son empresas grandes y tienen capacidad para contratar a gente. También cuando el ayuntamiento le da peso para los planes de empleo. 4. Sí, se dan casos.

Objetivo 11: Abordar la influencia de las nuevas tecnologías en las necesidades formativas de los trabajadores del sector.	Nuevas tecnologías	Competencias actuales de los trabajadores del sector en nuevas tecnologías Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a nuevas tecnologías	¿Cómo se publicita el Certificado?	4. Desde nuestras propias redes, y desde la Junta tengo conocimiento que si necesitamos publicidad ellos mismos te ayudan. 5. Normalmente se publica en el bando móvil del ayuntamiento, pero no se hace mucha publicidad de él. Se corre la voz por el pueblo y se ocupan las plazas rápido
Objetivo 12: Adecuar las competencias de los trabajadores del sector de limpieza a las circunstancias sanitarias actuales.	COVID-19	Competencias actuales de los trabajadores del sector en relación al COVID-19 Carencias de los trabajadores del sector en cuanto a COVID-19	¿Se ha incluido en el curso algún aspecto relacionado con la Covid-19?	1.No, lo he ampliado yo. Pero supongo que no ha habido tiempo para incluirlo. Supongo que las editoriales no se han querido pillar los dedos, porque todo cambiaba por días, no puedes incluir una cosa en un libro que no esté bien. 2. No. 3. Este año lo actualizaré yo. En el contenido del certificado no viene incluido.
Perspectiva de género	Género	Sector feminizado	¿Qué perfil de alumnos tienes?	1. De 14 alumnos solo 2 son hombres, las demás mujeres. Parece que la limpieza sigue feminizada.

				2. Alumnos de mediana edad, sobre todo mujeres. 3. Mujeres de entre 30 a 40 años. 4. Mujeres 40/50 años. 5. La mayoría son mujeres, desempleadas, una media de edad de 35/40 años.
--	--	--	--	--

TABLA 6. CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL PROFESIONALES RELACIONADOS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA	TEXTO CODIFICADO
Objetivo 4: Determinar las características y condiciones actuales de las cualificaciones y de la formación de trabajadores vinculados al sector, así como los subsectores que lo conforman	Cualificaciones y formación	Cualificación y formación formal de los Trabajadores del sector	¿Cómo funciona el Centro Especial de Empleo?	1. Es una línea de actuación de las compañías que apuestan por la responsabilidad social corporativa, para apoyar a los grupos más desfavorecidos de la sociedad. Es una oportunidad para que los trabajadores que no han tenido la posibilidad de trabajar en la empresa ordinario accedan al mercado laboral por esta vía. 2. Se dedica a buscar perfiles de personas con discapacidad. 3. En nuestro centro tenemos unos 20 trabajadores. Predomina la discapacidad física.
		Cualificación y formación no formal del sector	¿Cómo se realiza la selección de trabajadores para el Centro Especial de Empleo?	2. Seleccionamos a personas que están en búsqueda activa de empleo, inscritas en el SEPE. También a través de colaboración con otras entidades como Cruz Roja. Por otra parte, los trabajadores que conocen la oficina dejan el currículum directamente.
			¿Por qué se relaciona la limpieza con la discapacidad?	1. Es un sector bastante susceptible de que personal que no ha tenido nunca una relación laboral se inserte por esta vía. La limpieza no requiere una capacitación y una adaptación excesiva del puesto de trabajo para una persona con discapacidad, pueden desarrollar el mismo servicio.

				No se necesita ninguna capacitación especial. 2.No tienes que tener una formación muy alta para dedicarte a la limpieza. Se asume que las personas con discapacidad no van a obtener una titulación superior por lo que se dedican a labores de limpieza, mantenimiento o jardinería, son puestos que se han atribuido a las personas con discapacidad. 3. Por los estudios, con una cualificación baja es el puesto al que es más fácil optar. 4. Es un trabajo muy práctico, en nuestro caso trabajamos con discapacidad intelectual, y este es un trabajo muy mecánico y no hace falta tener capacidades muy altas para desempeñar el trabajo.
Objetivo 6: Dar respuesta a las necesidades de formación que se demandan por parte de los trabajadores del sector.	Necesidades de formación de los trabajadores	Competencias formativas necesarias para los trabajadores del sector Necesidades formativas por parte de los trabajadores del sector	¿Los trabajadores con discapacidad tienen que estar acompañados?	2. Se valora el lugar de trabajo, si es un centro grande o pequeño. Si es un trabajador que necesita apoyo se ubica en un centro donde haya acompañantes. 3. Depende del grado de independencia de cada trabajador. 4. En las prácticas cualquier trabajador tiene que estar acompañado.
			¿La empresa ofrece cursos de formación para trabajar con personas con discapacidad?	2. Si es necesario para el puesto de esa persona sí, para supervisores de personas con discapacidad.

				3. Sí, está contemplado el trato con personas con discapacidad en los planes de formación, pero no son obligatorios.
Objetivo 10: Adecuar la oferta formativa a los trabajadores del sector.	Adecuación de la oferta formativa	Adecuación de la oferta formativa de los trabajadores del sector	¿El certificado de Profesionalidad lo realizan personas con discapacidad?	1. Sí, damos el curso del certificado en modalidad II para desempleados, y esta modalidad está abierta para todos los ciudadanos. Participa en el proceso de selección cualquier persona que se inscriba. Nosotros en el proceso de selección, cuando preparo el proyecto formativo del curso, doy peso a las personas con discapacidad, para que esas personas que son más vulnerables o tienen desventaja a la hora de incluirse en la formación y en el mercado laboral. Es un aspecto que nosotros tenemos en cuenta dado el carácter de APANAS de asociación de personas con discapacidad.



