



boletín

sobre el envejecimiento

perfiles y tendencias

Nº 23

JULIO 2006

LA SITUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES EN LA ATENCIÓN A LOS MAYORES DEPENDIENTES.

EDITORIAL

El sobre-envejecimiento de la población, con el consiguiente incremento de personas en situación de dependencia, supone una fuente de preocupación para los agentes implicados en el cuidado de las mismas. Hasta ahora, la atención de la dependencia recaía de forma prácticamente exclusiva en las mujeres, pero los cambios acaecidos en la sociedad y que afectan, de manera especial, a la configuración de la familia, han propiciado que surjan y se diversifiquen los servicios relacionados con los cuidados de los mayores más vulnerables.

Estamos, pues, ante un sector caracterizado por su importante poder de generación de empleo, consecuencia inmediata del aumento de la demanda de tales servicios. No obstante, este hecho no debe hacernos perder de vista que se trata de un colectivo cuyas características específicas son muy diferentes de las que se pueden encontrar en otros grupos consumidores de servicios. Las personas mayores, más si precisan cuidados de larga duración, se encuentran en una situación de fragilidad. Y es esta vulnerabilidad la que ha lle-

vado a Lourdes Bermejo García, miembro de la Sociedad Española de Geriatría y Gerontología, a preguntarse por el grado de cualificación de los profesionales involucrados en la atención de las personas mayores en situación de dependencia.

Para responder esta cuestión, la autora realizó un análisis de las plantillas y perfiles profesionales de los centros y servicios para mayores. Este examen le permitió clasificar las profesiones y ocupaciones a partir de dos parámetros: el grado de definición del rol de la profesión / ocupación y el grado de definición de la formación, reglada o no reglada, requerida para acceder a la ocupación. El análisis se centró en dos profesiones que puntúan bajo en ambos parámetros, cuales son gerocultor/a o un/a auxiliar de Servicio de Ayuda a Domicilio.

Aprovechando la futura elaboración del Catálogo Nacional de Profesionales, Lourdes Bermejo García hace una propuesta de los perfiles ocupacionales de las profesiones elegidas, a partir de los cuales, esboza el diseño de una formación por competencias, que aporte los conocimientos necesarios para desem-

peñar las tareas propias del puesto de trabajo. A la hora de perfilar las competencias de cada una de las ocupaciones, tuvo en cuenta distintos factores, como las funciones generales, los riesgos de la ocupación, así como de los medios técnicos y tecnológicos que deben utilizar en su trabajo, entre otros.

En el documento que a continuación le presentamos encontrará un mayor y mejor desarrollo de estas ideas, al poder acudir directamente a su fuente y leer el magnífico artículo de Lourdes Bermejo García. También podrá ampliar información sobre la atención de las personas mayores, dentro y fuera de nuestras fronteras, consultando nuestro Portal del Observatorio de Personas Mayores (<http://www.imsersomayores.csic.es>). En él podrá encontrar otros documentos de interés relacionados con el tema que nos ocupa, como por ejemplo, "Formación del personal Residencias de ancianos sector no-lucrativo" (Bermejo, José Carlos, 2005).

Observatorio de Personas Mayores

Primera edición: 2006

© IMSERSO, 2006

Edita: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Secretaría de Estado de Servicios Sociales,
Familias y Discapacidad
Avda. de la Ilustración c/v Ginzo de Limia, 58
28029 Madrid - Tel.: 91 363 89 35

NIPO: 216-06-005-2

Depósito Legal: BI-287-2006

Imprime: Nuestros Mayores Publicaciones S.L

La autora: *Lourdes García Bermejo*.
Sociedad Española de Geriátría y Gerontología.
<http://www.lourdesbermejo.com>

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://publicaciones.administracion.es>

ÍNDICE

1.- Introducción	2
2.- Factores explicativos de la necesidad de mejorar la cualificación de las ocupaciones de la atención directa a las personas mayores dependientes	3
• Factores referidos al envejecimiento de la población	3
• Factores referidos a los cambios sociales	3
• Factores referidos a la evolución de las políticas gerontológicas	3
• Factores referidos al estado de la reforma del mercado de trabajo y de las políticas de empleo y de formación	4
3.- Formación y cualificación en el sector de los servicios de atención a las personas mayores dependien	6
3.1.- LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL	11
3.2.- CUALIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES EN EL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES	12
3.2.1- FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA	13
3.2.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	13
3.2.2.1.-TÍTULO POR MEDIO DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	14
3.2.2.2- PROFESIONES Y OCUPACIONES REGULADAS	16
• Programas de fomento de empleo	16
• Programas de garantía social	16
• Talleres ocupacionales de las CCAA	17
• Otros cursos ocupacionales	17
3.2.3- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	18
3.2.4- EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y LA FP	19
4.- Propuestas de avance en la elaboración de perfiles ocupacionales y en la formación por competencias	20
4.1.- PERFIL GENÉRICO DEL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES	20
4.2.- LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS	21
• Perfil Ocupacional del Gerocultor/a o Auxiliar institucional en la Atención a Personas Mayores	23
• Perfil Ocupacional del Auxiliar domiciliario en la Atención a PM	27
5.- ANEXOS	
BIBLIOGRAFÍA	32
OTRAS FUENTES DOCUMENTALES POR INTERNET	34
INDICE DE CUADROS	36

LA SITUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES EN LA ATENCIÓN A LOS MAYORES DEPENDIENTES¹.

Bermejo García, Lourdes

1 ♦ Introducción

El actual sobreenviejamiento de la población española, además de ocuparnos a los profesionales que estamos vinculados a la atención de los mayores está planteando a los organismos competentes en las políticas de empleo y de formación, la necesidad de mejorar los sistemas de ordenación y de cualificación profesional de los trabajadores vinculados a este sector de los servicios.

Afortunadamente, la formación de los profesionales de nuestro ámbito va mejorando gracias a la inclusión de asignaturas de geriatría y/o gerontología en muchos de los estudios pregrado y también a la amplia oferta de formación de postgrado. Sin embargo, esta ordenación y calidad formativa contrasta con la situación de los trabajadores que desempeñan ocupaciones clave en la atención a las personas dependientes. Me refiero a las/los auxiliares de ayuda a domicilio y a las gerocultoras/es (auxiliares en entornos institucionales). Estos trabajadores representan la mayoría del

personal de atención en estos servicios y que además, dedican la mayor dedicación al contacto directo con la persona mayor dependiente.

Aunque esta ausencia de cualificación no es nueva, lo cierto es que se va agravando en la medida que no se encuentran soluciones a estas necesidades de cualificación a la vez que continúa aumentando la demanda de estos cuidadores/as. .

Todos los que hemos tenido que seleccionar personal o simplemente trabajar en equipo con este personal de atención directa sabemos de la dificultad para encontrar personas cualificadas para las tareas y competencias², cada vez más diversas y complejas, que han de desempeñar en nuestras instituciones. El presente artículo hace una revisión del estado de la cuestión y ofrece un modelo de formación por competencias como una propuesta de avance en la cualificación de las ocupaciones responsables de la atención más directa a las personas dependientes.

¹ El contenido ha sido extraído de la Guía de Perfiles Profesionales del sector de la atención al colectivo de adultos mayores, de la que es autora Lourdes Bermejo, y forma parte de los materiales elaborados para el proyecto *urbal10mayores*: "La administración local como garante de atención de los adultos mayores y generador de nuevos empleos. Intercambio de experiencias, revisión de políticas y elaboración de propuestas" dentro de la RED 10 "Lucha contra la pobreza". www.urbal10mayores.org

² "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. (...) Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación (INEM, 1995)

2. Factores explicativos de la necesidad de mejorar la cualificación de las ocupaciones de la atención directa a las personas mayores dependientes

Sin tratar de ser exhaustiva hemos veamos algunas de las circunstancias que están modificando este sector de los servicios y que están afectando a la demanda de personal cualificado para la atención a los mayores que sufren dependencia.

Factores referidos al envejecimiento de la población

- El sobre-envejecimiento³ deja al descubierto un grupo de mayores, cada vez mayor, que sufre dependencia, y que demanda mayor soporte externo.
- Este sobre-envejecimiento ha diversificado aún más la tipología de recursos que van a ser consumidos (empleados) por los mayores lo que exige una cualificación acorde a estas nuevas profesiones/ocupaciones.
- La cualificación de los trabajadores ocupa un lugar preferente para la consecución de la calidad de los servicios para las personas dependientes.

Factores referidos a los cambios sociales

- Los cambios en la estructura familiar -un mayor número de tipos de familia-, además del descenso de natalidad y de la mayor longevidad, generan que se vea disminuido el número de cuidadoras potenciales.
- La mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.
- Otros cambios en las relaciones, en el funcionamiento familiar interno van a dificultar esta prestación de cuidados de larga duración (el distanciamiento físico o la movilidad laboral de los hijos/as, etc.)

- Los cambios en los valores y en las aspiraciones de las propias personas de edad que desean, cada vez más, mantenerse todo el tiempo que puedan viviendo en sus casas, por sus propios medios.
- La importancia creciente que, por dificultad para acceder a recursos organizados de cuidado domiciliarios, esta teniendo la utilización de mujeres procedentes de otros países, sin cualificación ni experiencia alguna, para la prestación de cuidados a personas dependientes ocupando cada vez en mayor cuantía, puestos en instituciones de cuidados.

Factores referidos a la evolución de las políticas gerontológicas

- El concepto de envejecimiento activo⁴ implica una concepción más compleja de las políticas de salud y bienestar en la medida que estén más orientadas a favorecer las oportunidades de los mayores para decidir por sí mismos y para participar socialmente.
- Ello se concreta en la necesidad de diferenciar y abordar, en la práctica, dos líneas de intervención complementarias: la vinculada con la dependencia que tiene por objetivo minimizar la pérdida de función, y por otra, la relativa a la autonomía que supone un refuerzo por mejorar la autoestima de la persona dependiente, y un respeto a su dignidad personal y al ejercicio de su voluntad (Rodríguez Rodríguez, 1999). Estas líneas de intervención han de trascender la teoría para convertirse en ejes del trabajo cotidiano del personal de atención.
- La evolución del estado del bienestar junto con la mayor exigencia entre los ciudadanos, también los ma-

³ El grupo de 85 y más años crecerá un 80% en los próximos veinte años, mientras que el de 20 a 34 años perderá casi un tercio de sus efectivos. Los octogenarios son ahora el 3,9% de la población (el 23,2% de los mayores). En 2050 serán ya el 10% de toda la población española, casi uno de cada tres mayores. Los centenarios, grupo reducido que cobra protagonismo paulatinamente (en los años 80 se superaban los dos millares, en el año 2000 alcanzaron la cifra de 5.702). Además, en 2020, momento aproximado de entrada de las generaciones del baby-boom en edades de jubilación, la población de personas mayores superará los 8,5 millones de personas en España. (IMSERSO, 2003).

⁴ Término acuñado por la OMS para designar "el proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, social y mental durante toda la vida con el objetivo de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez" (OMS, 2002; NACIONES UNIDAS, 2002).

yores, implica la exigencia de unos estándares suficientes de calidad en la prestación de estos servicios.

- Con respecto al futuro, la situación demográfica y las nuevas decisiones políticas en España hacen prever un aumento espectacular de las oportunidades de empleo en el sector de los servicios a domicilio. La combinación de una de las mayores esperanzas de vida del mundo con una de las tasas de natalidad más bajas, hace que nuestro país sufra un acelerado proceso de envejecimiento de la población. Esto se traduce, en unas grandes perspectivas de desarrollo del sector de la atención a las personas dependientes y de las labores asistenciales y sanitarias. La aprobación por el Consejo de Ministros del Anteproyecto de la Ley de Dependencia el pasado 23 de diciembre y la potencial puesta en marcha del Sistema Nacional de Dependencia (SND), amplía las perspectivas de este nuevo nicho de empleo. Con la implantación del SND en el período 2005-2010, se prevé una importante previsión de creación neta de empleo ⁵.
- Una parte importante de este nuevo empleo (sobre todo los puestos de trabajo de los programas de ayuda a domicilio y de asistente personal para la autonomía, y determinados perfiles en residencias, centros de día y otros recursos institucionales), podrá ser desempeñado a tiempo parcial, lo que, además de traducirse en un número mayor de puestos de trabajo generados, favorecerá el acceso al empleo de trabajadores con cargas familiares y de otros colectivos con especiales dificultades de inserción. Colectivos especialmente necesitados de una adecuada cualificación.
- Los principios que han de regir las acciones con los

mayores (dignidad, independencia, autorrealización, participación y cuidados asistenciales)⁶ requieren de los profesionales del sector una formación y una actitud acorde a los mismos.

- Los organismos públicos responsables de esta atención, así como las sociedades científicas deben ofrecer directrices y sugerencias para afrontar el tema de la formación y la cualificación de las ocupaciones y profesionales del sector⁷.

Factores referidos al estado de la reforma del mercado de trabajo y de las políticas de empleo y de formación

- En 2004, la Comisión Europea realiza el mandato de articular, en estrecha unión con el mercado de trabajo, un sistema europeo de cualificaciones que permita mejorar la formación y la capacitación a la vez que se favorezca un sistema que permita a los individuos la movilidad en su fase de formación y capacitación⁸.
- La certeza de que conceptos hasta ahora considerados vigentes como que la cualificación profesional alcanzada podía mantenerse sin cambios a lo largo de la vida laboral o el que la actividad laboral se organiza según modelos muy rígidos, ya han sido superados.
- La búsqueda de sistemas que favorezcan el aumento de productividad económica así como la calidad en la prestación de los servicios, gracias a la adaptación de las nuevas cualificaciones a las necesidades emergentes del mercado de trabajo. Los nuevos yacimientos de empleo⁹ son una buena oportunidad para resolver una doble problemática: satisfacer las nuevas necesidades sociales y paliar el desempleo¹⁰. Estos NYE harán emerger nuevas ocupaciones y profesiones destinadas a dar respuesta a las necesidades

⁵ Puede ampliarse esta información en http://www.tt.mtas.es/periodico/serviciosociales/200501/libro_blanco_dependencia.htm

⁶ La Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en diciembre de 1991, una Resolución (46/91) que se refiere a los Principios que han de regir las actuaciones en favor de las Personas Mayores y exhortó a los Gobiernos a que incorporasen dichos principios en sus programas nacionales.

⁷ En esta línea, el Plan de Acción para las personas mayores (IMSERSO, 2003) propone promover programas de formación continua y crear, a tal efecto, un Comité multidisciplinar de Expertos, que de pautas de actuación relativas a contenidos y diseñen perfiles profesionales.

⁸ El Marco Europeo de la formación profesional (*European Qualifications Framework -EQF- y European Credit Transfer System for Vocational Education and Training -ECVET-*) establece una política de transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión, con el fin de facilitar la libre circulación de trabajadores y coherencia de las acciones formativas con los objetivos de los fondos estructurales. Gracias a esta estrategia, podremos dar un nuevo impulso a los programas europeos e iniciativas comunitarias de FP y programar ofertas formativas a grupos determinados y con necesidades específicas, a través de los correspondientes Planes Nacionales de Acción para el Empleo, dentro de las directrices acordadas por la Unión Europea. (EC, 2004).

⁹ A partir de ahora NYE.

¹⁰ (CACHÓN, COLLADO & MARTÍNEZ, 1998; INEM, 2000; INSTITUTO DE LA MUJER, 2000; CAMARAS DE COMERCIO, 2002; IMSERSO, 2005; BERMEJO GARCÍA, 2006)

de los mayores con dependencia -anteriormente autoabastecidas dentro del contexto familiar-. Estos empleos ha de ser necesariamente cualificados.

- La necesidad de que todas las Administraciones involucradas en las estrategias de cualificación y empleo trabajen coordinadamente: de una parte la Ad-

ministración General -tanto la educativa como la laboral- y por otro la local. De este modo podrá lograrse un sistema coordinado de formación profesional que permita la acreditación y por tanto la movilidad de trabajadores cualificados por el territorio español, a la vez que se promueven a escala territorial los NYE.

3. Formación y cualificación en el sector de los servicios de atención a las personas mayores dependientes

La situación actual, tal y como hemos comentado, es que las personas mayores están ocupando, y de forma creciente, un lugar cada vez más destacado en la sociedad. Su papel es tan heterogéneo, tan plural como lo son sus componentes. Son consumidores de servicios de todo tipo entre otros: de transporte, ocio, cultura, sanitarios y sociales. Así que en realidad, cualquier producto o servicio que tenga como destinatario a una persona mayor debería cumplir con unos requisitos mínimos de adaptarse a sus necesidades, del mismo modo que sucede en otros grupos de población. Sin embargo, en el tema que nos ocupa, sólo vamos a referirnos a los servicios de atención directa a los mayores dependientes, cuyas necesidades, por motivos de salud y/o dependencia, son especiales.

Los servicios que se prestan a las personas mayores dependientes pueden ser de diversa naturaleza, destacando los sanitarios, los sociales, y los socio-sanitarios, estos últimos no siempre bien definidos ni organizados. Es evidente que los servicios de atención sanitaria, incluidos los destinados a los más mayores, están bastante más regulados y definidos en diversos aspectos. La cualificación y la profesionalización de su personal es uno de ellos. El sistema de atención social y el socio sanitario, por ser más recientes y tener un carácter más discrecional, están menos regulados.

Estos recursos a pesar de su menor regulación cumplen dos importantes criterios:

- Su crecimiento en los últimos años y, sobre todo, la previsión de que tal progresión continuará en un futuro, lo que asegura una evolución positiva en la generación de empleo. Lo denominaremos recurso de alta empleabilidad.
- La vulnerabilidad de sus usuarios y por lo tanto las repercusiones que tiene en éstos una inadecuada atención, causada, entre otros motivos, por la insuficiente o inapropiada cualificación de su personal. Lo denominaremos recurso de alta responsabilidad.

Los recursos con mayor empleabilidad y responsabilidad y por tanto motivo de este trabajo, son los centros de día, las residencias, los centros socio sanitarios y los servicios de ayuda a domicilio. Precisamente recursos cuyas plantillas están mayoritariamente formadas por personal directamente implicado en la atención directa, ocupaciones que van a requerir habilidades y conocimientos específicos imprescindibles para el desempeño de sus competencias específicas.

Para analizar las necesidades de cualificación de este personal se plantea la necesidad de revisar estas profesiones/ocupaciones en virtud de dos criterios:

- A.** Grado de definición del rol de la profesión /ocupación en cada uno de los recursos
- B.** Grado de definición de la formación requerida para el ejercicio de la misma.

Cuadro 1.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES/OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU GRADO DE DEFINICIÓN (I)

A.- GRADO DE DEFINICIÓN DEL ROL DE LA PROFESIÓN /OCUPACIÓN EN LOS RECURSOS

- **Alta.** Significa que existe un consenso elevado de las tareas/funciones que debe desempeñar este trabajador en estos recursos y, en general, no se cuestiona la necesidad de que se desempeñe ese papel. En los casos en los que no se cuenta con este profesional en la plantilla se recurre a la participación de personal externo a la institución para asegurarse que su papel se cumple.
- **Baja.** Existen opiniones contrapuestas en cuanto a la necesidad de que exista este profesional en el recurso. Los motivos pueden ser diversos: desconocimiento de sus conocimientos y habilidades, falta de experiencias previas -tradicional ausencia de esta profesión en la Institución-, etc.

B.- GRADO DE DEFINICIÓN DE LA FORMACIÓN REQUERIDA

- **Alta.** Existe un criterio general de cual es la formación reglada exigible a quien desempeñe esta ocupación.
- **Baja.** Muestra que existe alternativas de formación para acceder a una misma ocupación, los candidatos pueden exhibir diferentes cualificaciones (desde titulaciones oficiales a otras que no lo son).

Cuadro 2.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES / OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU DEFINICIÓN (II)

Profesión Ocupación	Grado de definición del rol de la profesión /ocupación	Grado de definición de la formación requerida
Director/a	Alta	Bajo. No existe una legislación que unifique los criterios necesarios para el ejercicio de esta ocupación. Algunas CCAA exigen titulaciones universitarias superiores, otras medias y otras ninguna y están diseñando sistemas propios de cualificación. Se detecta una necesidad e interés creciente en la cualificación de esta ocupación.
Médico	Alta¹¹	Alta. Licenciatura en Medicina ¹² .
Enfermero/a	Alta	Alta. Diplomatura Universitaria en Enfermería. Se plantea la posibilidad de mejorar su cualificación y de contratar a enfermeros/as especialistas en enfermería Geriátrica.
Gerocultor/a Domiciliario o Institucional	Alta	Bajo. No existe una normativa única que lo regule y existen grandes diferencias entre CCAA ¹³ . Vías de Formación: FP Reglada: Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (Grado Medio) FP Ocupacional: Auxiliar de enfermería geriátrica, Auxiliar de Ayuda a Domicilio (del Plan FIP, de Garantía Social, de Centros de Educación de Personas adultas, de ONGs y otras entidades privadas) F Continua: cursos específicos de atención geriátrica
Trabajador social	Alta¹⁴	Alta. Diplomado Universitarios en Trabajo Social
Psicólogo	Bajo¹⁵	Alta. Licenciado en Psicología
Fisioterapeuta	Medio	Alta. Diplomado Universitario en Fisioterapia
Terapeuta ocupacional	Medio	Alta Diplomado Universitario en T. Ocupacional

¹¹ La mayoría de las CCAA lo exigen en los centros residenciales de cierto tamaño. En realidad, nadie duda de su necesidad en la atención a personas con dependencia, existe, sin embargo, un debate importante en lo que se refiere a quien debe prestar esa atención. Si desde la Atención Primaria de Salud (con refuerzo de su personal o con un sistema de concierto económico entre la administración social y sanitaria) o que sean los propios recursos sociales los que deben contar con su propio médico en plantilla, sin que ello signifique que el sistema sanitario se desentienda de estos ciudadanos.

¹² Otro debate sería la necesidad de especialización o no como Médicos Geriatras dada la tendencia actual a la especialización y tecnificación de las diferentes áreas del saber médico y científico.

¹³ Existe también cierto debate sobre quien debe proporcionar (contratar) a este colectivo, si los propios centros, Atención Primaria, etc.

¹⁴ Aunque diversas características de los usuarios y de los recursos van a influir en el reconocimiento de la necesidad o no del trabajador/a social. Diversos factores como si el recurso es de un tamaño grande, si los usuarios residen en el mismo o si su estancia es prolongada en el tiempo, que aumenta la probabilidad de que sus necesidades o circunstancias varíen y requieran demandas más gestiones, lo que requiere de la existencia de esta figura profesional.

¹⁵ Diversas razones explican esta opinión de muchos responsables: cierto desconocimiento del rol del Psicólogo en los recursos, falta de modelos, de experiencias previas que demuestren su competencia, etc. Conviene consultar diversas investigaciones para comprender mejor las causas y establecer los mecanismos para modificar esta circunstancia. A este respecto puede consultarse el informe realizado por el Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña y MIELGO, ORTIZ & RAMOS (2001).

Monitor de tiempo libre	Bajo	Baja. variada procedencia Formación Universitaria: Licenciados en Pedagogía, Psicopedagogo, Educador/a Social FP Reglada: Técnico en Animación Sociocultural (Grado Medio) FP Ocupacional: Animador de Tiempo Libre F Continua: cursos específicos de actividades manuales
Animador sociocultural	Bajo	Baja. variada procedencia Formación Universitaria: Licenciados en Pedagogía, Psicopedagogo, Trabajador Social, Educador/a Social FP Reglada: Técnico en Animación Sociocultural FP Ocupacional: Animador de Tiempo Libre F Continua: cursos específicos de actividades manuales

A partir de los datos anteriormente expuestos en una gráfica para ilustrar la situación de cada profesión/ocupación el resultado sería el siguiente.

Cuadro 3.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES/OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU DEFINICIÓN (III)

MENOS

Grado de definición del rol en los servicios sociales y socio-sanitarios para mayores

MAS

Psicólogo	Animador Sociocultural
	Monitor de actividades
Fisioterapeuta	
Terapeuta Ocupacional	
Trabajador/a Social	
Director	
Medico	Gerocultor/a
Enfermero/a	Aux SAD

MÁS Grado definición de la formación: titulación **MENOS**

Atendiendo a estos dos criterios, todas las profesiones y ocupaciones mencionadas se agruparían en cuatro grandes grupos:

1. Las que tiene bien establecido su rol pero la titulación, cualificación necesaria es todavía confusa (Gerocultor/a, Auxiliar del SAD, Director/a,)
2. Las que tiene no tienen todavía, bien establecido su rol profesional y la titulación necesaria es todavía confusa (Animador/a sociocultural y monitor/a de actividades)
3. Las que tienen su rol algo menos definido pero la titulación necesaria es clara (Psicólogo/a)
4. Las que tienen bien establecido su rol y la titulación necesaria es evidente (Médico, Fisioterapia,

peuta, Enfermero/a, Terapeuta Ocupacional y Trabajador/a Social.)

A la hora de priorizar los esfuerzos en materia de desarrollo de los perfiles profesionales y ocupacionales del sector de la atención a los mayores dependientes, éste debe concentrarse en los perfiles ocupacionales más que en los profesionales en la medida que los primeros se encuentran, tal y como hemos expuesto, más desorganizadas. Es decir, en la figura del Gerocultor/a y del Auxiliar del SAD.

Volviendo a las titulaciones (de carácter oficial, y por tanto, con validez en todo el territorio nacional) que ofrece el Sistema Educativo Español para formar a los trabajadores en este sector se concretan en el cuadro 4.

Cuadro 4.- TITULACIONES DE LAS PROFESIONES / OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES

Títulos Universitarios
Ciencias sociales y jurídicas
Enseñanzas de primer y segundo ciclo (Ciclo largo): Pedagogía y Psicología Enseñanzas de primer ciclo (Ciclo corto): Educación Social y Trabajo Social Enseñanzas de sólo segundo ciclo: Psicopedagogía
Ciencias de la Salud
Enseñanzas de primer y segundo ciclo (Ciclo largo): Medicina Enseñanzas de primer ciclo (Ciclo corto): Enfermería, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Logopedia, Podología
Ciencias Experimentales
Enseñanzas de primer ciclo (Ciclo corto): Nutrición Humana y Dietética
Títulos No Universitarios
Grado medio: Sanidad: Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Técnico en Atención Sociosanitaria
Grado superior: Servicios Socioculturales y a la Comunidad: Técnico Superior en Animación Sociocultural

Fuera de estos títulos, la formación que se imparte es no reglada, es decir, que no tiene un reconocimiento oficial. Precisamente para los trabajadores/as que mantienen una relación más estrecha, que proporcionan ayuda directamente a las personas mayores dependientes, (Gerocultor/a en instituciones o Auxiliares del SAD en entorno domiciliario) no existen programas de formación profesional específicos y homologados. Serán estos perfiles los que necesiten un desarrollo más pormenorizado. Se hace pues necesario analizar

los sistemas de capacitación existentes.

3.1.- LA FORMACIÓN PROFESIONAL: ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

La evolución de la FP en España evidencia una serie de limitaciones y disfunciones que también se han venido produciendo en otros países europeos.

El Cuadro 5 recoge la forma en la que la FP está articulada.

Cuadro 5.- SUBSISTEMAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

- El subsistema de **Formación Profesional**, también llamada reglada o inicial¹⁶. Gestionado por la Administración Educativa, está destinado a proporcionar cualificaciones amplias y polivalentes a la **población joven y adulta que no dispone de titulación académica o profesional**.
- El subsistema de **Formación Profesional Ocupacional**¹⁷. Gestionado por la Administración Laboral, está destinado a proporcionar cualificaciones vinculadas a ocupaciones concretas a la **población activa**, principalmente a **demandantes de empleo**.
- El subsistema de **Formación Continua**¹⁸. Gestionado por organismos en los que participan, además de la Administración, los Agentes Sociales. Está destinada a proporcionar cualificaciones vinculadas a ocupaciones concretas a la **población activa ocupada**.

Este conjunto de subsistemas, si bien ha tenido la ventaja de ofrecer distintas vías de acceso a la cualificación, también es cierto que ha ido produciendo una multiplicación de acciones educativas, muchas veces duplicadas y casi siempre descoordinadas y que ha ido en detrimento de la propia FP y por tanto, de la formación ofrecida a los trabajadores de los servicios..

No es de extrañar pues que desde hace más de una década se esté intentando dar un tratamiento global a la FP, coordinando los diversos subsistemas y articulando todas las ofertas formativas. Con esta meta se han desarrollado diversas actuaciones.

La primera de ellas fue el PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL. En vigencia entre 1993 y 1996, trató de renovar la oferta de esta formación en sus tres dimensiones: contenidos, planificación y ordena-

ción. Tras comprobar lo obsoleto de muchas de las ofertas formativas, se realizaron algunos estudios -los llamados Estudios Sectoriales-, y se identificaron las cualificaciones y los perfiles profesionales reales que demanda el mercado de trabajo. Es en este momento cuando se empieza a utilizar un concepto que ya no va a abandonarnos, "*la competencia profesional*" que como veremos más adelante, se refiere a un concepto formativo pero con valor y significado en el empleo.

Con posterioridad, un NUEVO PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (aprobado en 1998 y vigente hasta 2002) continuó la tarea emprendida. Algunos instrumentos que buscan organizar esta compleja situación, y que comenzaron en estos momentos, se encuentran todavía sin el desarrollo que sería deseable. Me refiero a los Sistemas de correspondencias y convalidaciones entre la formación reglada, la ocupacional y la ex-

¹⁶ A partir de ahora FP.

¹⁷ A partir de ahora FPO.

¹⁸ A partir de ahora FC.

perencia laboral, al Catálogo de Títulos de Formación Profesional Reglada, al Repertorio de Certificados de Profesionalidad, al Sistema Nacional de Cualificaciones y al Observatorio Permanente de Ocupaciones.

Aunque uno de los esfuerzos se ha dirigido a tratar de

coordinar los Instrumentos de la oferta formativa, la realidad es que las dificultades para poner de acuerdo a todos los organismos responsables han sido numerosas y tras más de una década, esta coordinación esta todavía pendiente de alcanzar. Una aproximación a la situación actual se refleja en la Cuadro 6.

Cuadro 6.- RESPONSABLES DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

- **La Administración Educativa** -tanto el Ministerio de Educación como las Consejerías correspondientes de las CCAA- se ocupa de la Formación Profesional Reglada, de los Programas de Garantía Social y de los de Educación de Personas Adultas, entre otros.

- **La Administración Laboral** -tanto el Ministerio de Trabajo como las Consejerías correspondientes de las CCAA- son responsables de la Formación Profesional Ocupacional a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y los Programas de Escuelas-Taller y las Casas de Oficios.

- **Los Agentes Sociales** -organizaciones sindicales y empresariales junto con la Administración- son responsables de la Formación Continua de los trabajadores ocupados (a través del FORCEM o, actualmente, de la Fundación Tripartita). Además de otros prestadores de la FP como ONGs, Fundaciones, Empresas de formación, etc.

Por si todo ello no fuera suficiente, existe una dimensión de la FP que hay que contemplar, la europea. Así, cualquiera que sea el subsistema de Formación Profesional que se trate de modificar, o el sistema de cualificaciones a aplicar, tendrá que tener en cuenta aquellas referencias dictadas para su desarrollo desde la Unión Europea¹⁹. La preocupación principal de la política europea en este campo es la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea, siempre con el fin de facilitar la libre circulación de los trabajadores. Por este motivo, y sin tratar de ser exhaustiva, sí mencionar algunos aspectos que las Autoridades competentes tienen que tener presente:

- Lograr un tratamiento transversal de los subsistemas de formación profesional para la acreditación de la cualificación profesional resultante de la experiencia laboral (Directiva Comunitaria 92/51 del Consejo de 18 de junio de 1992).

- Desarrollar un método de acreditación de la cualificación en línea con la normativa comunitaria vigente (el "carné o cartilla profesional")
- Propiciar la convergencia de la acreditación y reconocimiento de la formación profesional con los referentes más comunes en la Unión Europea.
- Lograr que las acciones formativas sean coherentes con los objetivos de los fondos estructurales.
- Impulsar los programas europeos e iniciativas comunitarias de formación profesional.

3.2.- CUALIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES EN EL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES

Como ya hemos expuesto, en el momento actual, existen tres diferentes vías de cualificación para desempeñar ocupaciones en este sector. Veámoslas con un poco de detalle.

¹⁹ La principal referencia se encuentra en la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo celebrada en Luxemburgo durante los días 20 y 21 de noviembre de 1997, y la Resolución del Consejo del 15 de diciembre de 1997.

3.2.1- FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

Se trata de un conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo, capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Los ciclos formativos poseen una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas.

Los destinatarios deben disponer de cierto grado de instrucción previo (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Técnico Auxiliar o el 2º curso de BUP, entre otros). Los que superen las enseñanzas de Formación Profesional Específica de grado medio y de grado superior obtienen, respectivamente el título de Técnico y de Técnico Superior. En el sector de atención a las personas mayores sólo existen las siguientes titulaciones que se reflejan en el Cuadro 7.

Cuadro 7 .- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

FP Grado medio
Sanidad
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Técnico en Atención Sociosanitaria
FP Grado superior
Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Técnico Superior en Animación Sociocultural
Técnico Superior en Integración Social

3.2.2.- FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

El objetivo del a FPO, como política activa de empleo, es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo. Es por ello que esta oferta formativa se organizará en función de las características de la población desempleada, distinguiendo: la dirigida a jóvenes en busca de una inserción, la dirigida a personas adultas que necesitan reinsertarse y la orientada a determinados colectivos específicos con dificultades de colocación.

Quizá lo más característico de **la FPO** es su mayor capacidad de respuesta a las ofertas de empleo que requiere el mercado de trabajo en un territorio concreto: Sin embargo, todavía no ha conseguido un sistema de cualificación o recualificación de las competencias profesionales. El motivo es el escaso desarrollo que ha tenido la certificación profesional.

Existe una metodología específica para la ordenación de la FPO que nos ayuda a comprender en que momento estamos actualmente. Se podría resumir en el siguiente Cuadro:

Cuadro 8.- FASES DE LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Fase I.	<p>Establecimiento de la Estructura Ocupacional de la Familia Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y análisis de documentación. • Determinación de las Ocupaciones de la Familia Profesional • Establecimiento de Áreas Profesionales.
Fase II.	<p>Determinación de Perfiles Profesionales de las Ocupaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinación de Competencias Profesionales • Desarrollo profesional de la ocupación • Configuración del Perfil Profesional de la Ocupación.
Fase III.	<p>Estructuración de la Oferta Formativa Ocupacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derivación de los contenidos formativos a partir de los perfiles profesionales. • Configuración de módulos e itinerarios formativos • Establecimiento de cursos de Formación Ocupacional.
Fase IV.	<p>Desarrollo de las Pruebas de Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la prueba. Matriz de especificaciones • Prueba de conocimientos y prueba de práctica • Sistemas de Puntuación • Revisión de la prueba de evaluación • Manual de aplicación de la prueba de evaluación.

En la actualidad, y para nuestro sector, todavía no hemos logrado terminar el proceso y, por tanto, todavía no disponemos de sistemas de evaluación de las familias profesionales que nos ocupan.

3.2.2.1.- TÍTULO POR MEDIO DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

En España, al igual que en casi todos los países de la Unión Europea, se ha evidenciado la necesidad de aplicar un proceso de Certificación Profesional, que permita la acreditación y reconocimiento de

las competencias profesionales que poseen los trabajadores y que resultan exigibles para el ejercicio de una ocupación o una determinada actividad profesional.

En nuestro sector permitiría reglamentar aquellas ocupaciones menos reguladas a las que nos hemos referido, y en la práctica, limitaría la contratación y el ejercicio a personas indebidamente capacitadas para el mismo.

Esta certificación de profesionalidad, permitiría también a los trabajadores acreditar sus competencias profesionales adquiridas, no sólo en su

formación profesional ocupacional sino también en su experiencia laboral, a la vez que se establecen las adecuadas correspondencias con la formación profesional reglada. Es por ello que estos certificados de profesionalidad -otorgados por la Administración Laboral (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)- tienen, igual que títulos de FP, carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Así, aunque este sistema parece adecuado, la lentitud con la que las distintas administraciones lo han ido desarrollando ha limitado sus efectos beneficiosos. De hecho, aunque desde el año 1995 se han venido elaborando y publicando en el Boletín Oficial del Estado, diferentes Certificados de Profesionalidad, no se avanza el proceso suficientemente.

En lo que se refiere al sector de la Atención a las personas mayores, sólo disponemos de un certificado de profesionalidad, el de AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO²⁰. Éste regula, además de los datos generales de la ocupación y de su perfil profesional, su itinerario formativo y los requisitos del profesorado y los de acceso del alumnado. Sin embargo, y a pesar de que entró en vigor el 27 de marzo de 1997, todavía al día de hoy, no es posible obtener dicho certificado pues aunque las personas acrediten haber cursado una formación similar a lo que indica el certificado es necesario someterse a una prueba de evaluación todavía no establecida.

²⁰ Real Decreto 331/1997, de 7 de marzo, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de auxiliar de ayuda a domicilio.

3.2.2.2- PROFESIONES Y OCUPACIONES REGULADAS

A. PROGRAMAS DE FOMENTO DE EMPLEO

El Plan FIP. Anualmente, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) o, en su caso, las Comunidades Autónomas con esta competencia transferida elaboran la programación de los cursos, sujetos a los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con las necesidades de formación detec-

tadas por el observatorio ocupacional del INEM.

A estos cursos, de carácter presencial o a distancia, puede acceder cualquier trabajador desempleado, aunque tienen preferencia las mujeres, los colectivos de mayor tiempo en situación de desempleo, beneficiarios de prestación o subsidio de desempleo y quienes tengan responsabilidades familiares o una discapacidad.

De forma orientativa, sin pretender recoger toda la oferta que existe para nuestro sector se aporta la siguiente relación de cursos desde la FPO (Cuadro 9).

Cuadro 9 .- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL²¹

FAMILIA PROFESIONAL: SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES	
ÁREA PROFESIONAL	ASISTENCIA SOCIAL
	AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO
	MONITOR SOCIOCULTURAL
	CUIDADOR DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS
ÁREA PROFESIONAL	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE BIENESTAR FÍSICO
	MONITOR DEPORTIVO
ÁREA PROFESIONAL	SERVICIO DOMÉSTICO
	EMPLEADA DE HOGAR
FAMILIA PROFESIONAL: SANIDAD	
ÁREA PROFESIONAL	CUIDADOS AUXILIARES
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN GERIATRÍA
	ATENCIÓN ESPECIALIZADA PARA ENFERMOS DE ALZHEIMER
	TÉCNICO EN PSICOMOTRICIDAD
	CELADOR SANITARIO

Para cursar estas especialidades (Auxiliar de Enfermería Geriátrica, Auxiliar de Ayuda a Domicilio y Monitor Socio-Cultural) se requiere estar en posesión del título de Graduado Escolar. Para el de Animador sociocultural se requiere el de Bachiller). La dedicación es diversa pero oscila, normalmente, entre 300 y 600 horas.

B. PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL

Es otra forma de cualificarse, de adquirir una formación básica y profesional diseñada para aquellos jóvenes que no poseen titulación académica superior a la de Graduado Escolar, que no han alcanzado la Educación Secundaria Obligatoria y que tienen entre 16

²¹ Aunque algunas titulaciones no corresponden con las ocupaciones propias de la atención a los mayores, las recogemos pues sabemos que en la práctica algunas trabajadoras que poseen estos títulos los presentan a sus empleadores para mejorar su perfil. Muchos de ellos cuentan con la financiación del FONDO SOCIAL EUROPEO

y 21 años. Este programa permite tener un contacto con la realidad en la medida que se realizan prácticas en empresas a la vez que les permite incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios en las distintas enseñanzas reguladas, especialmente en la FP de grado medio.

Tienen una duración de uno o dos cursos académicos (entre 1.100 y 1.800 horas), dependiendo de la modalidad y aunque se trata de formación no reglada, permite obtener un Certificado de Competencia Profesional en la especialidad correspondiente.

Cuadro 10 .- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL

FAMILIA	PERFIL
Servicios a la Comunidad	Auxiliar de ayuda a domicilio
Hostelería	Ayudante de cocina
Hostelería	Ayudante de Restaurante - Bar
Sanidad	Auxiliar de transporte sanitario

C. TALLERES OCUPACIONALES DE LAS CCAA

Desde los Centros de Educación de Personas Adultas - dependientes de la Consejería de Educación de las CCAA- también se están ofreciendo **cursos o talleres**

ocupacionales²² destinados a mayores de 16 años que no terminaron sus estudios básicos, no tienen ninguna titulación o quieren actualizar sus conocimientos profesionales. Veamos en la Cuadro 11 la oferta de una CCAA.

Cuadro 11 .- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS

ESPECIALIDAD	DURACIÓN
Ayudante de Cocina	500 h.
Conducción de Actividades de Tiempo Libre para la tercera edad	450 h.
Conducción de Actividades Físico Deportivas	500 h.
Auxiliar de Geriátría y Ayuda a Domicilio	450 h.
Auxiliar de Geriátría	450 h.
Auxiliar de Enfermería	450 h.

D. OTROS CURSOS OCUPACIONALES

Existen muchas entidades que habitualmente ofrecen acciones formativas con contenidos directamente ade-

cuados para las ocupaciones a las que nos estamos refiriendo. Veamos, como ejemplo, los que oferta Cruz Roja en una provincia (Cuadro 12).

²² Muchos de ellos cuentan con la financiación del FONDO SOCIAL EUROPEO

Cuadro 12 .- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LAS ONGs²³

CURSO	DURACIÓN
Auxiliar de Enfermería en Geriatría	585 h
Atención Especializada para enfermos de Alzheimer	250 h
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	500 h
Monitor Deportivo	300 h
Personas Mayores	40 h
Ayuda a Domicilio	40 h
Teleasistencia Domiciliaria	40 h

Otro ejemplo es de Instituciones, en este caso Fundaciones con amplia experiencia en docencia que ofrecen también sus cursos

Cuadro 13.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE OTRAS INSTITUCIONES

CURSO	DURACIÓN
Auxiliar Gerontólogo	700 h
Trabajo Familiar	750 h

3.2.3.- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

La convicción de que la inversión en recursos humanos es uno de los cimientos del desarrollo económico y social ha impulsado, sin duda, el desarrollo de la FC en nuestro país. La FC ha ido cobrando importancia paulatinamente en nuestro entorno y prueba de su reconocimiento es el hecho de llegar a ser considerada como un eje básico de las estrategias de empleo y competitividad y a formar parte, desde 1998, del Sistema Nacional de Formación Profesional (coexistiendo con la FP y la FPO) Pero los cambios también afectan a la FC. El antiguo FORCEM es ya historia ya que con la entrada en vigor el 1 de enero de 2004 del nuevo Subsistema de Formación Profesional Continua²⁴ deberá constituirse la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Mientras será la *Fundación Tripartita*²⁵ la que asume, de manera transitoria, las actividades encomendadas a la organización, ges-

ción, distribución de fondos y de la supervisión y justificación de las acciones formativas de la FC.

La verdad, es que los cambios profundos que la FP tiene todavía pendientes de culminar, afectaran también a la FC en la medida que deberá encontrar su lugar en el Sistema Nacional de Cualificaciones, del que hablaremos a continuación.

Muchos trabajadores de los servicios de atención a los mayores (residencias, centros de día, centros sociosanitarios, etc.) han disfrutado de cursos de formación continua relacionados con las áreas de su actividad profesional: habilidades para la atención de personas con demencia, técnicas de animación en los centros, habilidades para la promoción de la independencia y la autonomía de los usuarios, y una larguísima relación imposible de citar.

²³ Dada la gran heterogeneidad en la oferta sólo aporoto la oferta que se hace desde una entidad en una capital de provincia.

²⁴ Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.

²⁵ La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, se constituye en junio de 2001, como una Fundación de carácter laboral, con personalidad jurídica propia. En ella están representados: la Administración (a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), las organizaciones sindicales (CCOO, UGT y CIG) y las empresariales (CEOE y CEPYME).

3.2.4- EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y LA FP

En este largo y dificultoso proceso de integrar las distintas ofertas formativas y formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales aparece el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales²⁶.

Este Catálogo ordenará los módulos formativos en un Catálogo Modular de FP y los organizará por niveles de cualificación, siempre, teniendo en cuenta los criterios de la Unión Europea en esta materia,

Los títulos de FP y los Certificados de profesionalidad deberán tener, no solo carácter oficial y validez en toda España, sino que, con arreglo a la normativa de la

Unión Europea, podrán adecuarse al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Cada título y certificado acreditará las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permitirá también la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Referente a nuestro sector, en concreto de la Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad se ha presentado dos y de la de Familia Sanidad tan sólo la que se presenta en la Cuadro 14.

Cuadro 14.- CUALIFICACIONES PROFESIONALES ADECUADAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES

FAMILIA PROFESIONAL: SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES
ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL
FAMILIA PROFESIONAL: SANIDAD
TRANSPORTE SANITARIO

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional deberá poner de acuerdo a todos los agentes implicados en la formación y el empleo: Administraciones públicas, Universidades, Entidades de formación y Cámaras de Comercio, así que necesitaremos todavía más tiempo para ver sus resultados. La evolución histórica y el contexto institucional han

influido decisivamente en el entramado de la política formativa. Esperemos que en el futuro, sean estas tendencias sobre la integración de los tres subsistemas de la FP y, sobre todo que la formación sea una verdadera estrategia para la calidad en la prestación de los servicios formativos los faros que iluminen las futuras políticas formativas.

²⁶ El 9 de marzo de 2004 se publicó el REAL DECRETO 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), así como sus correspondientes módulos formativos (elaboradas por el Instituto Nacional de las Cualificaciones).

4. Propuestas de avance en la elaboración de perfiles ocupacionales y en la formación por competencias

Todo sector económico, sea de producción o de servicios requiere de una serie de ocupaciones (desempeñadas por personal mas o menos cualificado). En la atención a los mayores dependientes, implica, al menos en España, a dos FAMILIAS PROFESIONALES: Servicios a la comunidad y personales (en algunos sectores educativos denominada Servicios socioculturales y a la comunidad) y a la de Sanidad. Constando con la *afinidad formativa*²⁷ que vincula a todos los trabajadores de una misma familia, en nuestro sector nos encontramos que al estar compartidas por dos familias, esta afinidad formativa en realidad es una creación con las aportaciones de ambas familias profesionales.

- De la de los Servicios a la comunidad y personales toma la preocupación por la promoción

personal y social de la persona.

- De la de Sanidad toma la preocupación por su salud, por sus cuidados y la mejora de su calidad de vida.

Así nace un **perfil genérico nuevo**, pendiente todavía de desarrollar, desde un punto de vista teórico, pero que ya podemos apuntar.

4.1.- PERFIL GENÉRICO DEL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES

El **Perfil Genérico del sector de la atención a las personas mayores dependientes** supone el reconocimiento de un tronco común de una serie de elementos (cuadro15).

Cuadro 15.- PERFIL GENÉRICO DE LAS OCUPACIONES /PROFESIONES DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES.

1. Capacidades profesionales de base
<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes (positiva ante el envejecimiento, de respeto, de promoción para la independencia y la autonomía personal y social del mayor, responsabilidad, de compromiso, de colaboración con los demás compañeros/as, etc.) • Habilidades y destrezas (para resolver problemas, para ser creativo, para ser positivo, para personalizar la atención, para potenciar las capacidades del mayor, para organizar, para motivar, para dar seguridad, para comunicarse y para escuchar, para empatizar, para tener iniciativa, para trabajar en Equipo Interdisciplinar, para autocontrolarse, para adaptarse a los cambios, para autoevaluarse, para aprender continuamente, etc.)

²⁷ Concepto acuñado para explicar el referente formativo común entre las ocupaciones / profesiones de una misma familia profesional y que se detalla en la definición de ésta última el glosario.

2. Contenidos formativos similares y de experiencias

- Tipología de los destinatarios (personas mayores que presentan algún tipo de dependencia o fragilidad)
- Códigos y lenguajes (generadas por la interacción y cruce de todas las disciplinas implicadas en la atención integral al mayor: patologías, síndromes, tratamientos, terapias, etc.)
- Instrumentos (propios de la Valoración Geriátrica Integral: escalas de valoración, etc.)
- Materiales (adaptados a sus destinatarios: mobiliario, ayudas técnicas, materiales para la terapia ocupacional, para el ejercicio físico, para el ocio, etc.)
- Contenidos (promoción de la salud y de la autonomía personal y social, rehabilitación funcional, cognitiva y social, sistemas de cuidados, etc.)

3. Contexto de trabajo

- Características del Servicio que prestan (**complejo** -que combina la satisfacción de las necesidades básicas de la persona con otras de carácter más sutil, *integral* -interdisciplinar-, **cambiante** -adaptable a las necesidades cambiantes de los clientes/usuarios-, **de calidad** -que busca la excelencia-.)

Esta afinidad se refleja en los perfiles profesionales y ocupacionales que se han desarrollado y evidencian la necesidad de incidir en lo que de común tienen todas las personas que se ocupan en este sector y no sólo en las competencias o cualificaciones que los separan.

4.2.- LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS

Para poder ofrecer propuestas de formación que capaciten adecuadamente a quienes desempeñan ocupaciones en el sector de la atención a las personas

dependientes, es necesario analizar el perfil ocupacional de las mismas, es decir, tener una idea clara del puesto de trabajo y de los conocimientos necesarios para poder abordarlo, partiendo del perfil formativo actual, que nos revelará las deficiencias y fortalezas de la situación de partida.

Por esta razón se realiza, de las dos ocupaciones principales (el gerocultor o auxiliar institucional y el domiciliario en la atención a personas mayores), el perfil ocupacional y las unidades de competencia de las mismas.

Cuadro 16.- GUIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERFIL OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

1.-PERFIL FORMATIVO
<p>1.1.- NIVEL DE CUALIFICACIÓN: FORMACIÓN ACADÉMICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación inicial y continua • Formación laboral y experiencia <p>1.2.- OTRAS FORMACIONES Y CONOCIMIENTOS VALORADOS</p>
2.- PERFIL PROFESIONAL/ OCUPACIONAL (ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO)
<p>2.1.- FUNCIONES</p> <p>2.2.- COMPETENCIA GENERAL / COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</p> <p>2.3.- RELACIONES / DEPENDENCIA / GRADO DE RESPONSABILIDAD</p> <p>2.4.- RIESGOS</p>
3.- CONOCIMIENTOS NECESARIOS
<p>3.1.- MEDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información / documentación que utiliza o genera • Medios que utiliza <p>3.2.- APTITUDES Y ACTITUDES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con relación a la atención de las personas atendidas • Con relación a la organización del servicio

Cuadro 17.- GUIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

I.- ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA ATENCIÓN DE LA PERSONA EN SU ENTORNO
<ul style="list-style-type: none"> • UC1: Participar en las tareas de organización, desarrollo y evaluación de la atención de la persona en su entorno (doméstico o institucional)
II.- INTERVENCIÓN AMBIENTAL
<ul style="list-style-type: none"> • UC2: Desarrollar las tareas propias que mejoren la calidad del entorno (el domicilio o la institución)
III.- ATENCIÓN Y CUIDADOS PERSONALES
<ul style="list-style-type: none"> • UC3: Desarrollar las tareas de atención y cuidados físicos • UC4: Desarrollar las tareas de atención y cuidados psicosociales

Perfil Ocupacional del Gerocultor/a o Auxiliar institucional en la Atención a Personas Mayores

1. PERFIL FORMATIVO

1.1.- NIVEL DE CUALIFICACIÓN: FORMACIÓN ACADÉMICA

• FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA (CARENCIAS FORMATIVAS FRECUENTES)

La mayoría de las trabajadoras que ocupan esta ocupación proceden de la **formación profesional reglada** (FP Auxiliar de Enfermería) aunque también existen auxiliares de ayuda a domicilio o con formación de otros subsistemas de formación profesional. En el caso de haber realizado Cursos de **formación profesional ocupacional**, éstos pueden ser de la familia profesional de servicios a la comunidad y personales (como auxiliar de ayuda a domicilio cuidador de discapacitados físicos y psíquicos, o), o de la familia profesional de sanidad (atención especializada para enfermos de Alzheimer, auxiliar de enfermería en geriatría o auxiliar de enfermería en hospitalización).

Es una realidad que la formación de los trabajadores de esta ocupación es muy diversa. Lo es, en primer lugar por la diferencia en el punto de partida (unos comienzan a cualificarse tras obtener el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y los hay que no disponen de ninguna formación previa). Pero también lo es por las características de la formación específica obtenida (la duración puede oscilar entre unas pocas horas hasta 1400 horas) y las características de la institución cualificadora (Escuelas-taller, Garantía Social, ONGs, Centros de Educación de Personas Adultas, etc....)

La gran heterogeneidad de los perfiles de los usuarios, y por tanto de necesidades, además de la constante evolución del concepto de calidad asistencial -acorde con las nuevas tendencias en la atención a los mayores orientadas hacia la promoción del envejecimiento activo a la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia-, está demandando una capacitación que haga compatible estas sensibilidades con las tareas de ayuda que han de prestar.

Si bien la situación normativa es plural (existen CCAA que exigen la formación de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería -PF-, mientras que otros sólo lo hacen en una proporción de todo el personal de atención directa y otros, directamente, no especifican). También lo es la forma es la que se exige que estos requisitos se cumplan. Así existen CCAA que verifican constantemente el cumplimiento de su normativa, otras más exigentes en la cualificación, sabiendo de la dificultad para que, por ejemplo, el sector privado pueda cumplir con esos requisitos, no lo hacen tanto.

Existe también una opinión bastante compartida entre los expertos de que si bien los trabajadores Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería, desempeñan mejor que otros (como los gerocultores/as) las tareas relacionadas con los cuidados sanitarios, ello no es así para otras importantes áreas de su trabajo. Es por ello que se requiere, cada vez más, potenciar una formación en el puesto de trabajo, por competencias, aquellas que realmente han de desarrollarse en los centros de atención para mayores.

• FORMACIÓN LABORAL Y EXPERIENCIA

Dada la heterogeneidad encontrada, su experiencia laboral es también muy diversa: auxiliares en hospitales, clínicas o consultas, auxiliares del SAD, cuidadoras de personas en domicilios (niños, ancianos) y empleadas de hogar.

1.2.-OTRAS FORMACIONES Y CONOCIMIENTOS VALORADOS

Relacionados con el sector sanitario

- Técnicas básicas de enfermería.

- Promoción de la salud
- Atención a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Alimentación y nutrición • Higiene
- Primeros auxilios / socorrismo

Relacionados con el sector social

- Atención y apoyo psicosocial.
- Actividades manuales y ocupacionales
- Estimulación cognitiva
- Sistemas de comunicación alternativos
- Ocio y tiempo libre de colectivos específicos
- Relaciones en el entorno del trabajo.
- Necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos

Relacionados con el sector administrativo

- Operaciones administrativas y documentación sanitaria.
- Planificación y control de las intervenciones
- Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa

2. PERFIL PROFESIONAL/OCUPACIONAL (ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO)

2.1.- FUNCIONES (Necesidades a las que dará respuesta)

Prestar ayuda directa a aquellas personas mayores, frágiles o con cierto grado de dependencia²⁸ que son usuarias de centros de atención diurna o que viven en alojamientos residenciales. Esta ayuda puede estar destinada a las tareas de mantenimiento de sus enseres o atender sus necesidades personales (en la realización de actividades de la vida diaria, tanto básicas como instrumentales).

2.2.- COMPETENCIAS

• COMPETENCIA GENERAL

Proporcionar cuidados auxiliares en entornos institucionales a personas mayores que presentan algún grado de dependencia o que presentan una situación de necesidad (salud física, psíquica o social), aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener su salud y mejorar su autonomía personal y social.

Cuadro 18.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: TAREAS/ACTIVIDADES DEL GEROCULTOR/A O AUXILIAR INSTITUCIONAL EN LA ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

UNIDAD DE COMPETENCIA 1:
<p>PARTICIPAR EN LAS TAREAS DE ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA PERSONA MAYOR EN LA INSTITUCIÓN</p> <p>Participar en la gestión y desarrollo de los planes de atención en un determinado contexto institucional y con una metodología de trabajo en equipo interdisciplinar</p> <p>Colaborar en la identificación de las necesidades de las personas para cumplir con la planificación establecida</p> <p>Ejecutar el plan de atención individual (PAI)</p> <p>Detectar e informar de demandas y necesidades especiales provocadas por situaciones de deterioro personal o del entorno familiar y/o social del usuario</p> <p>Mantener una relación satisfactoria con el usuario del servicio</p> <p>Mantener relaciones fluidas con los familiares del usuario orientándoles, implicándoles y sensibilizándoles en la cobertura de las necesidades materiales y relacionales.</p>

²⁸ Ver definición en el glosario.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2:

DESARROLLAR LAS TAREAS PROPIAS QUE MEJOREN LA CALIDAD DEL ENTORNO INSTITUCIONAL

Colaborar en las actividades necesarias para garantizar las adecuadas condiciones de **higiene, accesibilidad y comunicabilidad** de los espacios de la institución

Participar en tareas relacionadas con el **transporte de los usuarios** fuera del recurso

Prevenir posibles **situaciones de riesgo** en el domicilio para evitar problemas y accidentes

UNIDAD DE COMPETENCIA 3:

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICA EN LA INSTITUCIÓN

Mantener a los usuarios en las mejores condiciones de **higiene, vestido e imagen personal**

Colaborar en la adecuada **ingesta de alimentos** para mantener y/o mejorar su estado de salud y bienestar

Realizar programas de dinamización de las **capacidades físicas y motoras** de los usuarios propiciando su bienestar integral

Supervisar al usuario o administrar **medicamentos** (sólo por vía oral y rectal) colaborando en el seguimiento de los usuarios y cumpliendo las pautas del plan de cuidados

Actuar, ante **incidencias imprevistas** (accidentes o cambios en el estado de salud), según el plan establecido

UNIDAD DE COMPETENCIA 4:

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

Ayudar al usuario en la realización de **actividades y ejercicios** tendentes a mantener su **bienestar psicológico**, sus relaciones sociales y su nivel ocupacional, colaborando en su seguimiento e informando de su evolución.

Tareas que le son prohibidas expresamente por ser funciones de la competencia del Personal Auxiliar Sanitario Titulado como: Administración de medicamentos por vía parenteral, escarificaciones, punciones o cualquier otra técnica diagnóstica o preventiva, aplicación de tratamientos curativos de carácter no medicamentoso o administración de sustancias cuando se requiera instrumental o maniobras cuidadosas²⁹

3.- RELACIONES / DEPENDENCIA / GRADO DE RESPONSABILIDAD

Dada la multiplicidad de instituciones en las que puede prestar sus servicios, puede depender de algunos de los siguientes técnicos: enfermero,

psicólogo, terapeuta, educador, director etc. que ejerza las funciones de coordinador asistencial.

La elección y priorización de las tareas que debe realizar suelen correr a cargo del equipo interdisciplinar, que será tan amplio como sean los servicios que proporcione el recurso. Suele estar compuesto por los profesionales del recurso y, frecuentemente, con la participación de los propios auxiliares.

El trabajo en un entorno institucional exige la coordinación entre todo su personal, para lo que el trabajo en equipo es la única herramienta posible.

4.- RIESGOS

- Derivados de esfuerzos físicos de las movilizaciones

²⁹ Citadas, entre otras fuentes en el III Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio, en vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2.005.

ciones incorrectas de los usuarios o por manipulación de máquinas -grúas- etc.

- Derivados de las peculiaridades del entorno laboral (posibles agresiones de usuarios con alteraciones mentales-, burnout o “síndrome del quemado o de agotamiento profesional”)
- Derivados del vínculo establecido con las personas usuarias (sobreimplicación emocional, maltrato de familias a usuarios, duelos, etc.)

3. CONOCIMIENTOS NECESARIOS

Conocimientos, actitudes y procedimientos necesarios para realizar en la práctica las tareas derivadas de las siguientes áreas:

- Planificación, desarrollo y seguimiento de casos en entorno institucional
- Trabajo en equipo.
- Técnicas y soportes de gestión y administración básica.
- Nutrición, dietética y alimentación.
- Higiene y seguridad personal.
- Recursos sociales e integración social.
- Procesos de dinamización física y funcional
- Procesos de estimulación de cognitiva y socioafectiva
- Intervención ambiental y prevención
- Principios de la deontología profesional: respecto a la persona, protección de los derechos humanos, sentido de la responsabilidad, honestidad, sinceridad para y con los usuarios, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, competencia profesional, solidez de la fundamentación científica de sus intervenciones y Secreto Profesional.

4. MEDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

4.1.- Información / documentación que utiliza o genera en la prestación de sus servicios

Información escrita de la situación de los usuarios, derivada de la observación directa del usuario, Información médica, social y psicológica básica, necesaria para su intervención. Prescripciones médicas y dietéticas. Informes individualizados. Especificaciones técnicas del trabajo a realizar. Orientaciones e instrucciones escritas y orales

de los profesionales competentes. Pautas de actuación. Hojas de dietas, manual de procedimientos, protocolos de las técnicas empleadas, hojas de comentarios y evolución, hojas de registro. Manuales de información sanitaria, de cuidados y de planes de seguridad. Normas de seguridad y de prevención de riesgos. Bibliografía, legislación y normativa.

4.2.- Medios que utiliza en la prestación de sus servicios

Ajuar personal del usuario. Lencería. Materiales e instrumentos utilizados en la atención física a personas en: aseo, limpieza, administración de medicación y de alimentos, camas articuladas, muletas, sillas de ruedas, andadores, sillas de baño, prótesis y órtesis. Materiales propios de los programas de intervención ocupacional, de ocio, de estimulación de las funciones cognitivas, de psicomotricidad, etc. Material e instrumentos de comunicación verbal, no verbal y alternativa.

5. APTITUDES Y ACTITUDES

5.1.- Con relación a la atención de las personas atendidas

- Respeto hacia las personas frágiles o con dependencia
- Habilidades de comunicación interpersonal y de escucha
- Flexibilidad (Capacidades adaptativas a las exigencias de las relaciones interpersonales)
- Empatía (Capacidad para ponerte en el punto de vista del otro)
- Habilidades para la promoción de la autonomía personal y social, para motivar
- Creatividad, iniciativa, imaginación
- Trabajo en equipo
- Discreción
- Asertividad en la solución de problemas y conflictos
- Imagen personal y estado físico adecuado

5.1.- Con relación a la organización del servicio

- Responsabilidad
- Sinceridad y honestidad en sus actuaciones e informaciones
- Capacidad de adaptación a diferentes personas y entornos
- Capacidad para aprender y asimilar conceptos y perspectivas nuevas

Perfil Ocupacional del Auxiliar domiciliario en la Atención a Personas Mayores

1. PERFIL FORMATIVO

1.1.- NIVEL DE CUALIFICACIÓN: FORMACIÓN ACADÉMICA

• FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA (CARENCIAS FORMATIVAS FRECUENTES)

La gran fragmentación y pluralidad de acciones formativas para esta ocupación, dada la insuficiente aplicación del certificado de oficialidad³⁰, ha provocado una desigual, y en general escasa profesionalización de la ocupación.

Existen ofertas de formación profesional para esta ocupación desde dos subsistemas de Formación Profesional: formación profesional ocupacional y desde la formación continua³¹

Todo ello ha favorecido el acceso de trabajadores / as con muy diversa formación (tanto por el nivel de partida previo como por la duración y calidad de la misma).

La gran heterogeneidad de los perfiles de los usuarios, y por tanto de necesidades, además de la constante evolución del concepto de calidad asistencial -acorde con las nuevas tendencias en la atención a los mayores orientadas hacia la promoción del envejecimiento activo a la promoción de la autonomía y la prevención de la dependencia-, está demandando una capacitación que haga compatible estas sensibilidades con las tareas de ayuda que han de prestar.

• FORMACIÓN LABORAL Y EXPERIENCIA

Las experiencias laborales previas de las trabajadoras/es en esta ocupación dependen de su cualificación previa. En los casos en los que ésta era escasa suelen ser mujeres amas de casa o que han desempeñado tareas de empleadas de hogar. Esta circunstancia puede generar confusiones en lo que se refiere al rol de esta ocupación en el proceso de apoyo y atención a la persona mayor que

vive en su domicilio.

En los casos, y a veces coincidiendo con disponer alguna titulación, pueden haber trabajado en algunos servicios a la comunidad (comedores infantiles, residencias de mayores, cuidado de personas con discapacidad, etc.).

1.2.- OTRAS FORMACIONES Y CONOCIMIENTOS VALORADOS

Relacionados con el sector sanitario

- Promoción de la salud
- Atención a personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias
- Alimentación y nutrición
- Higiene
- Primeros auxilios / socorrismo
- Prevención de accidentes, adaptación de vivienda y ayudas técnicas

Relacionados con el sector social

- Atención y apoyo psicosocial.
- Actividades manuales y ocupacionales
- Estimulación cognitiva
- Sistemas de comunicación alternativos
- Ocio y tiempo libre de colectivo
- Necesidades físicas y psicosociales de este colectivo
- Cuidado del cuidador

Relacionados con el sector administrativo

- Operaciones administrativas y documentación sanitaria.

³⁰ Este aspecto se detalla en la introducción del informe

³¹ Para mas detalle, ver el capítulo que recoge las diferentes posibilidades de cualificación en el sector de la atención a las personas mayores.

2. PERFIL PROFESIONAL/ OCUPACIONAL (ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO)

2.1.- FUNCIONES (Necesidades a las que dará respuesta)

Prestar ayuda directa a aquellas personas mayores, frágiles o con cierto grado de dependencia que viven en sus domicilios (con insuficiente apoyo informal o con necesidad de aliviar las tareas del cuidador/a principal). Esta ayuda puede estar destinada a las tareas de mantenimiento del hogar o a atender las necesidades personales del

mayor (en la realización de actividades de la vida diaria, tanto básicas como instrumentales).

2.2.- COMPETENCIAS

• COMPETENCIA GENERAL

Ayudar en su domicilio a personas mayores que viven con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Cuadro 19.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: TAREAS / ACTIVIDADES DEL AUXILIAR DOMICILIARIO EN LA ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

UNIDAD DE COMPETENCIA 1:
<p style="text-align: center;">PARTICIPAR EN LAS TAREAS DE ORGANIZACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA ATENCIÓN DE LA PERSONA MAYOR EN SU ENTORNO</p> <p>Participar en la gestión y desarrollo del servicio a domicilio para su buen funcionamiento Colaborar en la identificación de las necesidades de las personas para cumplir con la planificación establecida. Ejecutar el plan de actuación en la unidad de convivencia Detectar e informar de demandas y necesidades especiales provocadas por situaciones de deterioro personal o del entorno familiar y/o social del usuario. Mantener una relación satisfactoria con el usuario del servicio Mantener relaciones fluidas con los familiares del usuario orientándoles, implicándoles y sensibilizándoles en la cobertura de las necesidades materiales y relacionales.</p>
UNIDAD DE COMPETENCIA 2:
<p style="text-align: center;">DESARROLLAR LAS TAREAS PROPIAS QUE MEJOREN LA CALIDAD DEL ENTORNO DOMICILIARIO</p> <p>Realizar las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y conservar sus adecuadas condiciones de habitabilidad e higiene Preparar y mantener los espacios, optimizando sus condiciones de accesibilidad, movilidad y comunicabilidad para favorecer la autonomía y la convivencia Prevenir posibles situaciones de riesgo en el domicilio para evitar problemas y accidentes</p>

UNIDAD DE COMPETENCIA 3:

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICA EN EL DOMICILIO.

Mantener a los usuarios en correctas condiciones de **higiene, vestido e imagen personal**.

Favorecer una adecuada alimentación para mantener y/o mejorar su estado de salud y bienestar.

Realizar el aprovisionamiento, almacenamiento y conservación de alimentos de acuerdo con las recomendaciones dietéticas establecidas

Elaborar comidas, según menús programados, para asegurar el cumplimiento de las medidas dietéticas previstas, cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente.

Ayudar a la ingestión de alimentos a personas que lo necesiten facilitando la mejor aceptación de los mismos.

Realizar actividades para el mantenimiento y mejora de las **capacidades físicas y motoras** de los usuarios propiciando su bienestar integral.

Supervisar o administrar **medicamentos** (por vía oral, rectal y tópica) colaborando en el seguimiento de los usuarios y cumpliendo las pautas del plan de cuidados.

Actuar, ante **incidencias imprevistas** (accidentes o cambios en el estado de salud), según el plan establecido.

UNIDAD DE COMPETENCIA 4:

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL DOMICILIO

Ayudar al usuario en la realización de **actividades y ejercicios** tendentes a mantener su **bienestar psicológico**, sus relaciones sociales y su nivel ocupacional, colaborando en su seguimiento e informando de su evolución.

Ayudar al usuario en la realización de **gestiones necesarias para la resolución de asuntos personales**.

2.3.-RELACIONES / DEPENDENCIA / GRADO DE RESPONSABILIDAD

La elección y priorización de las tareas que debe realizar suele correr a cargo del Trabajador/a Social, de quien dependerá funcionalmente (en alguna ocasión, pero no muy frecuentemente, son equipos interdisciplinarios quienes organizan estos servicios de atención domiciliaria de carácter social).

Al desempeñar sus funciones en el entorno domiciliario (ámbito laboral que no dispone de los sistemas de supervisión y control de calidad propios de las instituciones), debe

- Mantener una adecuada relación con el usuario y su familia
- Ser responsable y ejecutar sus tareas con diligencia y esmero
- Mantener una perfecta relación de comunicación con su profesional de referencia -(habitualmente el trabajador social)

2.4.- RIESGOS

- Derivados de esfuerzos físicos de las movilizaciones incorrectas de los usuarios o por manipulación de máquinas -grúas- etc.
- Derivados de las peculiaridades del entorno laboral (cierto aislamiento profesional, relaciones conflictivas con usuarios o/y sus familiares, posibles agresiones de usuarios con alteraciones mentales-, burnout o "síndrome del quemado o de agotamiento profesional"³²)
- Derivados del vínculo establecido con las personas usuarias (sobreimplicación emocional, maltrato de familias a usuarios, duelos, etc.)

3. CONOCIMIENTOS NECESARIOS

Conocimientos, actitudes y procedimientos necesarios para realizar las tareas derivadas de las siguientes áreas:

- Planificación, desarrollo y seguimiento de casos en entorno domiciliario.
- Técnicas y soportes de gestión y administración básica.

- Habilidades para la promoción de la autonomía personal e independencia funcional
- Nutrición, dietética y alimentación.
- Higiene y seguridad personal.
- Limpieza y cuidados del hogar.
- Recursos sociales e integración social.
- Procesos de dinamización física y funcional
- Procesos de dinamización cognitiva y socio-afectiva
- Intervención ambiental y prevención
- Primeros auxilios / socorrismo
- Higiene postural y prevención de lesiones (óseo musculares, columna vertebral, etc)
- Principios de la deontología profesional: respecto a la persona, protección de los derechos humanos, sentido de la responsabilidad, honestidad, sinceridad para y con los usuarios, prudencia en la aplicación de instrumentos y técnicas, competencia profesional, solidez de la fundamentación científica de sus intervenciones y Secreto Profesional.

4. MEDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

4.1.- Información / documentación que utiliza o genera en la prestación de sus servicios

Información escrita de la situación de los usuarios, derivada de la observación directa del usuario y de la familia, Información médica, social y psicológica básica, necesaria para su intervención. Prescripciones médicas y dietéticas. Informes individualizados. Especificaciones técnicas del trabajo a realizar. Orientaciones e instrucciones escritas y orales de los profesionales competentes. Pautas de actuación. Hojas de dietas, manual de procedimientos, protocolos de las técnicas empleadas, hojas de comentarios y evolución, hojas de registro. Manuales de información sanitaria, de cuidados y de planes de seguridad. Instrucciones de mantenimiento y funcionamiento de electrodomésticos y de manejo y almacenamiento de productos de limpieza. Listado de datos telefónicos y postales de recursos para la resolución de contingencias. Normas de seguridad y de prevención de riesgos en el domicilio. Guías y programas de recursos sociales, culturales, de ocio del entorno. Bibliografía, legislación y normativa.

³² Para más información respecto a este síndrome recomiendo Mingote, 1.998; Fernández. & Manzano, 2002.

5. APTITUDES Y ACTITUDES

5.1.- Con relación a la atención de las personas atendidas

- Respeto hacia las personas frágiles o con dependencia
- Habilidades de comunicación interpersonal y de escucha
- Flexibilidad (Capacidades adaptativas a las exigencias de las relaciones interpersonales)
- Empatía (Capacidad para ponerte en el punto de vista del otro)
- Habilidades para la promoción de la autonomía personal y social, para motivar
- Creatividad, iniciativa, imaginación
- Trabajo en equipo
- Discreción
- Asertividad en la solución de problemas y conflictos
- Imagen personal y estado físico adecuado

5.1.- Con relación a la organización del servicio

- Responsabilidad
- Sinceridad y honestidad en sus actuaciones e

informaciones

- Capacidad de adaptación a diferentes personas y entornos
- Capacidad para aprender y asimilar conceptos y perspectivas nuevas

A modo de conclusión

Los trabajadores/as de atención directa de los servicios para personas mayores dependientes -las/los auxiliares de ayuda a domicilio y a las gerocultoras/es o auxiliares en entornos institucionales- representan la mayoría del personal de atención estos recursos. Es de éstos de quienes los mayores reciben la mayor cantidad de dedicación y cuidados.

A pesar de la importancia de una adecuada formación y cualificación para desempeñar estas ocupaciones con suficientes criterios de calidad, la situación actual evidencia la ausencia de una ordenación y de calidad formativa de estos trabajadores acorde con la importancia de su desempeño laboral en la atención a personas con dependencia. Urge desarrollar reflexiones y acciones tendentes a mejorar las competencias de esos trabajadores.

Anexo 1.- BIBLIOGRAFÍA

- AAVV. Estudi del rol del psicòleg en el camp de la gerontologia. Barcelona: Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña (Membres del Grup de Gerontologia)
- AAVV. (1996). Informe del comité de expertos en materia de formación de recursos humanos de servicios sociales de la generalitat de catalunya sobre el perfil profesional del director y directora de residencias para personas mayores Barcelona: Comité de expertos en formación de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales de la Generalitat de Catalunya
- ACT. (1998). Fundamentos básicos para el desarrollo de las competencias de trabajo. Iowa City..
- AGUELO, S. (1993). Certificación ocupacional. Manual didáctico. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- BERMEJO GARCIA, L. (1999). (Dir.). Atención Sociosanitaria para personas mayores dependientes. Aplicaciones para el Trabajo en equipo interdisciplinar. Gran Canaria: Consulting Dovall.
- BERMEJO GARCIA, L. (2006). Idoneidad de cuidados. Ponencia presentada en el Simposio de CC sociales y del comportamiento Vivir en casa: evaluar antes de decidir. 48º Congreso de la SEGG, Pamplona, jun.
- BUNK, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP No. 1. 1994.
- CACHÓN, L.; COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, M.L. (1998). Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CAMARAS DE COMERCIO. (2002). Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico. *empleo y redes de cooperación entre empresas*. Madrid.
- CATALANO, A.M. (1998). "Apuntes Para Una Metodología De Diseño De Familias Profesionales". Documento Interno. Area de Formación Profesional. INET. Bs. As..
- CONOCER El enfoque del análisis funcional. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral México, D. F., 1998
- CONOCER. *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. IBERFOP Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional y OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura). Madrid. 1998.
- DUCCI, M.A. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo:Cinterfor/OIT.
- DURANTE MOLINA P. La terapia ocupacional en la atención a las personas mayores dependientes. En Bermejo García, L. (1999). (Dir.). *Atención Sociosanitaria para personas mayores dependientes. Aplicaciones para el Trabajo en equipo interdisciplinar*. Gran Canaria: Consulting Dovall..
- DURANTE MOLINA P; NOYA ARNAIZ, B. (1998). *Terapia Ocupacional en Geriatría: principios y práctica*. Madrid: Massón.
- EC. (2002) Cuestionario sobre la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada Bruselas: Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales
- EC. (2004) Towards a European Qualifications Framework (*and a Credit Transfer System for Vocational Education and Training*) Directorate-General for Education and Culture. Vocational training. Development of vocational training policy. Brussels, : EUROPEAN COMMISSION 3 December 2004
- FERNÁNDEZ LOSA. N. & MANZANO GARCÍA, G. (2.002). Síndrome de burnout: Sus efectos y prevención en las organizaciones. *Capital Humano*. Num. 151. Enero
- GONCZI, A. & ATHANASOU, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa.
- GONZI, A. (1998). Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia Australiana. En: *Papeles de la Oficina Técnica*. Cinterfor/OIT.

- IBARRA, A. (1996). El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: CONOCER / CONALEP.
- IMSERSO, (2000) . Personas mayores y residencias. Un modelo prospectivo para evaluar las residencias. Madrid: MTAS: IMSERSO
- IMSERSO. (2003). Plan de acción para las personas mayores 2003-2007 Madrid: MTAS. Secretaría General de Asuntos Sociales Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
- IMSERSO. (2005). Generación de empleo y retornos económicos y sociales derivados de la implantación del sistema nacional de dependencia, Capítulo x del Libro Blanco *Atención a las personas en situación de dependencia en España*= Madrid
- INEM, (2000.). Nuevos yacimientos de empleo. Madrid: Observatorio Ocupacional del INEM.
- INEM. (1995). Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid.
- INSTITUTO DE LA MUJER. (2000). Nuevos yacimientos de empleo y redes de cooperación entre empresas. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- MARIN, J.M. (1999). Programas de atención comunitaria a mayores dependientes. Rol del médico en los equipos comunitarios (Sanitarios, sociales, sociosanitarios). En Bermejo García, L. (Dir.). *Atención Sociosanitaria para personas mayores dependientes. Aplicaciones para el Trabajo en equipo interdisciplinar*. Gran Canaria: Consulting Dovall.
- MERTENS, L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- MIELGO, A; ORTIZ, MD & RAMOS, C. (2001). El Rol del psicólogo que trabaja con personas mayores. Definición y desarrollo profesional. En *Intervención Social*. 2001, vol.10, nº3, pags.395-409.
- MINGOTE. JC. (1.998). Síndrome *burnout* o síndrome de desgaste profesional. Actualizaciones. Madrid: Editorial DOYMA, Vol. 5, Num. 8, pp 493-509..
- NACIONES UNIDAS (2002): Plan Internacional de Acción sobre el Envejecimiento. Nueva York: UN; OMS (2002):Envejecimiento Activo. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OIT. (1991). Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. *CIU8-88*. Ginebra.
- OIT. (1993). Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra.
- OMS. (2002). Envejecimiento activo: un marco político. Contribución de la Organización Mundial de la Salud a la Segunda Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento, Madrid, Abril2002. (*Rev Esp Geriatr Gerontol 2002;37(S2):74-105 94*)
- PÉREZ ESPARRELLS, C.. (2001). La Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones: una clave de futuro. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 31 (junio)
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ , P. (1999). El problema de la dependencia en las personas mayores. En Bermejo García, L. (1999). (Dir.).*Atención Sociosanitaria para personas mayores dependientes. Aplicaciones para el Trabajo en equipo interdisciplinar*. Gran Canaria: Consulting Dovall.
- RODRÍGUEZ, P. y SANCHO, M.T. (1999). Servicios sociales y sanitarios para personas mayores en situación de fragilidad o dependencia. En Bermejo García, L.. (Dir.). *Atención Sociosanitaria para personas mayores dependientes. Aplicaciones para el Trabajo en equipo interdisciplinar*. Gran Canaria: Consulting Dovall.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (1986). Catalogo Nacional de Ocupaciones. México.
- SEEGG. (2002). Competencias de la enfermera en las residencias de ancianos". documento técnico N° 1 /Noviembre-2002 Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontológica
- SENA. (1998). Clasificación nacional de ocupaciones. Bogotá: Dirección de Empleo.
- SENA. (1998.). Guía para la elaboración de estudios ocupacionales. Bogotá: Dirección de Empleo..
- SLADOGNA , M.; PAOLETTI, F & CASARTELLI, M. (1999). El diseño de familias profesionales en construcciones. Buenos Aires: INET-GTZ
- TAYLOR, M. (1998). Educación y capacitación basadas en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. En: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT, POLFORM/OIT, CONOCER. *Serie Herramientas para la transformación*. Cinterfor/OIT.

Anexo 2.- FUENTES DOCUMENTALES POR INTERNET

DE CARACTER NACIONAL O INTERNACIONAL

Boletín Estadístico del MTAS <http://www.mtas.es/estadisticas/estadistica.htm>
 Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa <http://www.pntic.mec.es>.
 Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional (CNROP): <http://wwwn.mec.es/educa/cnrop/index.html>.
 CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales
<http://www.ceoe.es/webceoe/htmls/inicio/inicio.html>
 Consejo Económico y Social (CES): <http://www.ces.es>
 Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC): <http://www.csic.es/>
 Fundación para la Formación Continua (FORCEM): <http://www.forcem.es>.
 Fundación para la Formación y en Empleo (FOREM): <http://www.forem.es/forem/>.
incual@educ.mec.es
 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo: <http://www.fundaciontripartita.org>.
 Acuerdo Nacional de Formación Continua, Forcem <http://www.forcem.es/>
 Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
 CCOO : Comisiones Obreras <http://www.ccoo.es>
 INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones) <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
incual@educ.mec.es
 Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES): <http://www.ifes.es>.
 Instituto Nacional de Empleo (INEM): <http://www.inem.es>
 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS): <http://www.mtas.es>.
 Observatorio Ocupacional (INEM) http://www.inem.es/ciudadano/p_observatorio.html
 Ministerio de Educación y Ciencia (MEC): <http://www.mec.es>.
 UGT : Unión General de Trabajadores <http://www.ugt.es> ·
www.cinterfor.org.uy/
www.conocer.org.mx
www.mtas.es/incual
www.mtas.es/incual

DE CARÁCTER AUTONÓMICO

Anuario Estadístico de Castilla y León (<http://www.jcyl.es/jcyl/ceh/dge/anuario>)
 Aragonempleo.com (Portal de empleo) <http://www.aragonempleo.com/>
 Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) <http://www.sefcarm.es>
 Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSL) <http://www.carm.es/ctra/issl/>
 Servicio de Empleo - Ayuntamiento Murcia <http://www.ayto-murcia.es/empleo>
 Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>)
 Ciudad de Melilla (<http://www.camelilla.es>)
 CROEM (Confederación de Organizaciones Empresariales de la Región de Murcia) <http://www.croem.es/>
 Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua (HOBETUZ):
<http://www.hobetuz.com/default.asp>
 Datos económicos y estadísticos de la Región de Murcia <http://www.carm.es/chac/dgep/econet>
 Emplea Extremadura <http://www.empleaextremadura.com/>
 Formación Ocupacional (Castilla-La Mancha) <http://www.jccm.es/industri/formaci/fpo/inicio.htm>
 Trabajo, formación y empleo (Castilla-La Mancha) <http://www.jccm.es/industri/prog.htm>
 Servicio Riojano de Empleo (La Rioja) http://ias1.larioja.org/NASApp/webcon_sre/consulta/index.jsp
 Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral (Valencia) <http://www.gva.es/jsp/portalgv.jsp>
 Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo (Cataluña) <http://www.gencat.net/tict/#>

Consejería de Trabajo (Extremadura) <http://www.juntaex.es/consejerias/tr/home.html>
Consejería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales (Galicia) <http://www.xunta.es/conselle/as/index.htm>
Consejería de Trabajo (Madrid) http://www.madrid.org/comun/trabajo/0,3143,52810966_0_53284966,00.html
Empleo (Andalucía) <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/>
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Madrid) <http://www.madrid.org/ctrabajo/irsst/>
Servicio Regional de Empleo (Madrid) http://www.madrid.org/servicio_regional_empleo/html/home.html
Fundación Vasca de Formación Profesional Continua (País Vasco) http://www.hobetuz.net/oferta/frame_introduccion.asp?idioma=castellano
Trabajo (Cantabria) http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=33,38163&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL
Empleo y movimiento laboral registrado en Andalucía (Junta de Andalucía) <http://www.cedt.junta-andalucia.es/herramientas/estadisticas/1stcontenidos.asp?up=1>
EQUAL Andalucía Estrategias para el Empleo (Andalucía) <http://www.equalznts.org>
Trabajo y Formación (Baleares) <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.ct.jsp?coduo=8>
Servei d'Ocupació de les Illes Balears (soib) (Baleares) <http://www.caib.es/govern/organigrama/area.ct.jsp?coduo=1464>
Observatorio Laboral (SOIB) (Baleares) <http://infosoib.caib.es/web/observatori.ct.htm>
Formación Profesional - Educarm (Región de Murcia) <http://www.educarm.es/servlet>
Instituto Aragones de Empleo (INAEM) <http://portal.aragob.es/servlet>
Formación profesional (Aragón) <http://fp.educaragon.org/index.asp>
CEIM : Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes <http://www.ceim.net/>
Estadísticas de Baleares (<http://www.caib.es/fcont.htm>)
Estadísticas de Trabajo en Cataluña y en España (<http://www.gencat.es/treball>)
Información estadística de Extremadura (<http://www.juntaex.es/consejerias/eic/home.html>)
Información Estadística de La Rioja (<http://www.larioja.org/pagina1.htm>)
Información Estadística de Navarra <http://www.cfnavarra.es/estadistica>
Información estadística sobre Castilla y León (<http://www.jcyl.es/jcyl/ceh/dge>)
Informes de Coyuntura de Navarra (<http://www.cfnavarra.es/COYUNTURA.ECONOMICA>)
Estadísticas de Mercado de Trabajo en la Comunidad Valenciana <http://www.gva.es/infociuda/index.html>)
Institut d'Estadística de Catalunya (<http://www.idescat.es>)
Instituto Canario de Estadística (ISTAC) (<http://www.istac.rcanaria.es>)
Instituto de Estadística de Andalucía <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/>
Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (<http://www.comadrid.es/iestadis>)
Observatorio de empleo de Canarias, con estimaciones por ocupaciones y subsectores (<http://www.obecan.ceyas.rcanaria.es>)
Prometeo: <http://prometeo.us.es>
Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) <http://www.sefcarm.es>
Servicio Valenciano de Empleo y Formación <http://www.servef.es/>
Servicio Público de Empleo (Xunta de Galicia) <http://www.xunta.es/emprego/portal.htm>
OBECAN (Observatorio Canario del Empleo, la Formación Profesional y Asuntos Sociales) <http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/observatorio/>
Andalucía Orienta : STO Andalucía - Servicio Telemático de Orientación <http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/w04/orienta/>

Anexo 3.- ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES / OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU GRADO DE DEFINICIÓN (I)

Cuadro 2.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES / OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU DEFINICIÓN (II)

Cuadro 3.- CLASIFICACIÓN DE PROFESIONES/OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES SEGÚN SU DEFINICIÓN (III)

Cuadro 4.- TITULACIONES DE LAS PROFESIONES / OCUPACIONES EN LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A MAYORES

Cuadro 5.- SUBSISTEMAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Cuadro 6.- RESPONSABLES DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

Cuadro 7.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

Cuadro 8.- FASES DE LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Cuadro 9.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Cuadro 10.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LOS PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL

Cuadro 11.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS

Cuadro 12.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE LAS ONGS

Cuadro 13.- CUALIFICACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES DESDE OTRAS INSTITUCIONES

Cuadro 14.- CUALIFICACIONES PROFESIONALES ADECUADAS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES

Cuadro 15.- PERFIL GENÉRICO DE LAS OCUPACIONES /PROFESIONES DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES.

Cuadro 16.- GUIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERFIL OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA DE LAS PERSONAS MAYORES

Cuadro 17.- GUIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA

Cuadro 18.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: TAREAS / ACTIVIDADES DEL GEROCULTOR/A O AUXILIAR INSTITUCIONAL EN LA ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

Cuadro 19.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS: TAREAS / ACTIVIDADES DEL AUXILIAR DOMICILIARIO EN LA ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES

OTROS NÚMEROS DE ESTE BOLETÍN

0. Las percepciones sociales sobre las personas mayores. Actitudes. Recomendaciones de la Royal Commission on Long Term Care del Reino Unido. Normativa. Proyectos.
1. El envejecimiento demográfico en España: balance de un siglo. El nuevo Plan español de I+D y el envejecimiento.
2. Dependencia y atención sociosanitaria.
3. La soledad de las personas mayores.
4. y 5. La OMS ante la II Asamblea Mundial del Envejecimiento: Salud y envejecimiento. Un documento para el debate.
6. La mejora de la calidad de vida de las personas mayores dependientes.
7. Naciones Unidas y envejecimiento.
8. Servicios Sociales para personas mayores en España. Enero 2002.
9. Envejecer en femenino. Algunas características de las mujeres mayores en España.
10. La protección social a las personas mayores dependientes en Francia.
11. Envejecimiento en el mundo rural: Necesidades singulares, políticas específicas.
12. Mejorar la calidad de vida de las personas mayores con productos adecuados.
13. Una visión psicosocial de la dependencia. Desafiando la perspectiva tradicional.
14. Los mayores en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.
15. Proporcionar una Asistencia Sanitaria y Social integrada a las Personas Mayores: Perspectiva Europea.
16. Presente y futuro del cuidado de dependientes en España y Alemania.
17. Participación de las personas mayores europeas en el trabajo de voluntariado.
- 18 y 19. Redes y programas europeos de investigación.
20. Las consecuencias del envejecimiento de la población.
21. Envejecer en el Siglo XXI.
22. Servicios Sociales para personas mayores en España.
23. La situación de los Sistemas de Formación y Cualificación en la atención a los mayores dependientes.

Observatorio de Personas Mayores.

Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación
Avda. de la Ilustración, s/n c/v a Ginzo de Limia, 58
28029 MADRID

Tlfno: +34 913 638 523

Fax: +34 913 638 942

E-mail: opm.imserso@mtas.es

VISITE EL PORTAL MAYORES: <http://www.imsersomayores.csic.es>