

# **SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL “EMPLEO DOMÉSTICO” DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS  
TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL  
DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y  
GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y  
BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO  
TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Ejecutada al amparo de la ORDEN de 23 de octubre de 2009, y de la RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2009, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de investigación e innovación.

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Ejecutada



# SÍNTESIS PARA EL ÁMBITO PROFESIONAL "EMPLEO DOMÉSTICO" DE LA ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

La **Unión General de Trabajadores de Andalucía**, consciente de la necesidad de intervención en materia de formación para trabajadoras y trabajadores de baja cualificación, propuso la realización de esta investigación<sup>1</sup> cuyos principales resultados, referidos al ámbito profesional "**Empleo Doméstico**", os presentamos.

El estudio pretende definir los niveles de cualificación en competencias básicas transversales de los trabajadores y las trabajadoras con bajo nivel de cualificación, puesto que son un colectivo de participación prioritaria en las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo<sup>2</sup> en Andalucía.

Entre los objetivos generales perseguidos también se encuentra el de incrementar las posibilidades de inserción laboral y reducir la probabilidad de exclusión social y laboral de estos trabajadores y trabajadoras, mediante una mayor adecuación de la oferta formativa.

## PRESENTACIÓN

Con la aplicación de métodos y técnicas de carácter cualitativo y cuantitativo basados en una investigación de tipo descriptivo, se ha recopilado **información primaria** mediante un meticuloso trabajo de campo<sup>3</sup> que, tras su realización, ha facilitado la generación de algunos de los **principales resultados** que exponemos en este documento.

El estudio también cuenta con un completo **marco teórico y socioeconómico** realizado a partir del análisis de **fuentes de información de carácter secundario** que permitió contextualizar el ámbito de la investigación.

<sup>1</sup> Esta Acción de Investigación e Innovación, que se realizó por iniciativa de la Unión General de Trabajadores de Andalucía con la dirección y ejecución técnica de la Dirección Territorial de Andalucía del Instituto de Formación y Estudios Sociales, ha sido financiada por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y por el Fondo Social Europeo.

<sup>2</sup> La Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos, establece en su artículo 8.3. que serán "*colectivos prioritarios, siendo prioritaria su participación en las actuaciones para la formación, entre otros, el conformado por [...] c) Las personas trabajadores de baja cualificación*". BOJA núm. 214, de 3 de noviembre de 2009.

<sup>3</sup> El trabajo de campo realizado para obtener los resultados referentes al ámbito profesional "Empleo Doméstico" ha consistido en:

- 11 entrevistas semiestructuradas a empleadores y expertos del ámbito profesional.
- 1 grupo de discusión con trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional.
- 102 encuestas (según diseño muestral) a trabajadores de bajo nivel de cualificación del ámbito profesional en la CC.AA de Andalucía.

## CONCEPTOS CLAVE

### ¿Qué entendemos por cualificación profesional?

Según la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional<sup>4</sup> es un “conjunto de **competencias profesionales** con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”.

### ¿Cómo definimos el término competencia?

Siguiendo la definición adoptada por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), la entendemos como “el conjunto de **conocimientos y capacidades** que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”<sup>5</sup>.

### ¿Qué entendemos por competencias básicas transversales?

Son habilidades y capacidades que no están relacionadas con una actividad profesional concreta, forman parte del mundo laboral de forma generalizada, por lo que **se pueden identificar en todas las cualificaciones**.

### ¿Qué entendemos por trabajadoras y trabajadores con bajo nivel de cualificación?

Son aquellos que poseen **competencias en un conjunto reducido de actividades relativamente simples**, siendo sus conocimientos teóricos y capacidades prácticas limitados (definición basada en la aportada por el INCUAL).

### ¿Cuáles son las ocupaciones desempeñadas por las trabajadoras y los trabajadores con bajo nivel de cualificación de este ámbito profesional?

Para delimitar el perfil de los trabajadores de bajo nivel de cualificación se utilizó el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Concretamente, se seleccionaron las cualificaciones detalladas en la Tabla EDI y se tomaron como referencia las ocupaciones que se muestran.

Cualificaciones Profesionales Seleccionadas (nivel I)	Ocupaciones incluidas <sup>6</sup>	
Empleo Doméstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limpiador/a doméstico/a.</li> <li>- Cocinero/a doméstico/a.</li> <li>- Planchador/a doméstico/a.</li> <li>- Empleado/a de hogar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistente y cuidador /a de niños.</li> <li>- Asistente y cuidador/a de mayores.</li> <li>- Asistente y cuidador/a de personas con discapacidad.</li> </ul>

Tabla EDI. Cualificaciones y ocupaciones seleccionadas tomadas de la Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

<sup>4</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE núm. 47, de 20 de junio de 2002.

<sup>5</sup> *Ibidem*

<sup>6</sup> Las ocupaciones Asistente y cuidador de niños, Asistente y cuidador de mayores y Asistente y cuidador de personas con discapacidad se añadieron como ocupaciones propias de la cualificación, tras considerar lo establecido en el artículo 1.4 del Real Decreto 1424/85, que regula la relación del Servicio del Hogar Familiar. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 1985.

## PRINCIPALES RESULTADOS

### ¿Qué perfil tienen estas trabajadoras y trabajadores?

Son trabajadoras españolas con nivel académico bajo. Sin embargo, destaca un número considerable de mujeres inmigrantes, procedentes de Latinoamérica y del Centro y Este de Europa, que ejercen sus ocupaciones como internas.

Las trabajadoras de este ámbito profesional suelen desarrollar su actividad laboral en la economía sumergida, aunque existe una regulación específica (Régimen Especial de Empleados de Hogar) obsoleta que permite la realización de acuerdos verbales y no genera derecho a prestación por desempleo, entre otras peculiaridades.

### ¿Qué necesidades de formación presentan?

Las necesidades de formación están diferenciadas en función de la nacionalidad, cultura o procedencia. A nivel general, no obstante, destaca la necesidad de favorecer una cualificación que permita la profesionalización de estas trabajadoras, de forma que mejoren sus condiciones laborales o se favorezca su movilidad laboral a otra actividad profesional.

TRANSVERSALES	ESPECÍFICAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y habilidades para prevenir y evitar riesgos laborales</li> <li>- Conocimientos generales</li> <li>- Habilidad para relacionarse con otros (*)</li> <li>- Conocimientos sobre la cultura y costumbres del país donde se reside (*)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos y habilidades para planchar</li> <li>- Conocimientos y habilidades para cocinar</li> </ul>
	<p>PARA EL DESARROLLO DE OCUPACIONES DE OTRAS FAMILIAS PROFESIONALES</p>
(*)Trabajadoras inmigrantes	- Conocimientos y habilidades para la ayuda a domicilio

### ¿Qué características deben tener los cursos formativos ofertados?

Los cursos ofertados deben ser presenciales y eminentemente prácticos. Se opta por realizarlos fuera de la jornada laboral y durante las tardes, un par de horas durante dos o tres días a la semana.

### ¿Cuáles son sus principales motivaciones para formarse?

Mejorar las condiciones laborales es la principal motivación destacada; no obstante, también se valora la posibilidad de cambiar de ámbito profesional y mantener el puesto de trabajo.

Se encuentran también motivaciones personales que se unen a las laborales anteriormente descritas. Entre las motivaciones personales destaca el interés por aumentar el reconocimiento social y entablar relaciones sociales.

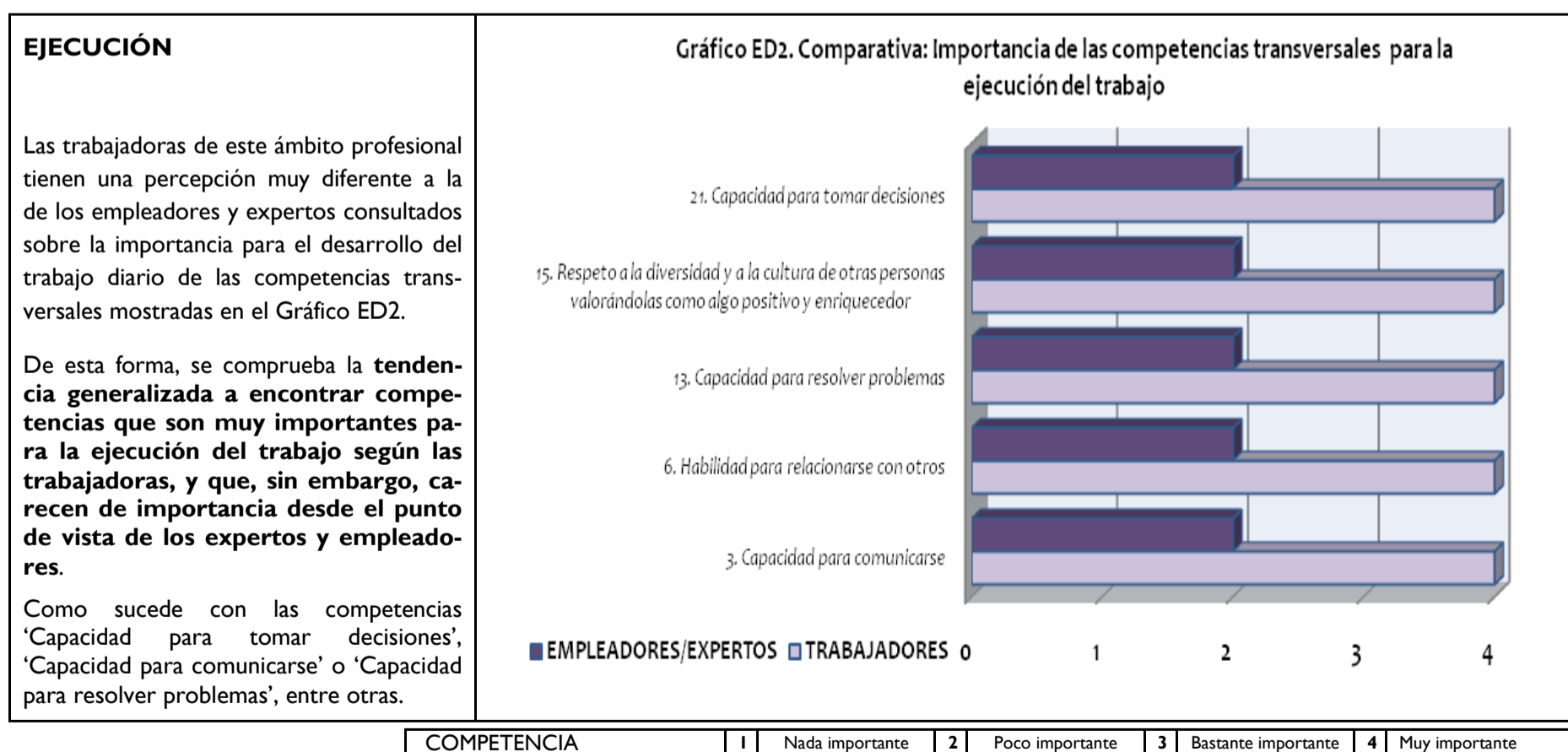
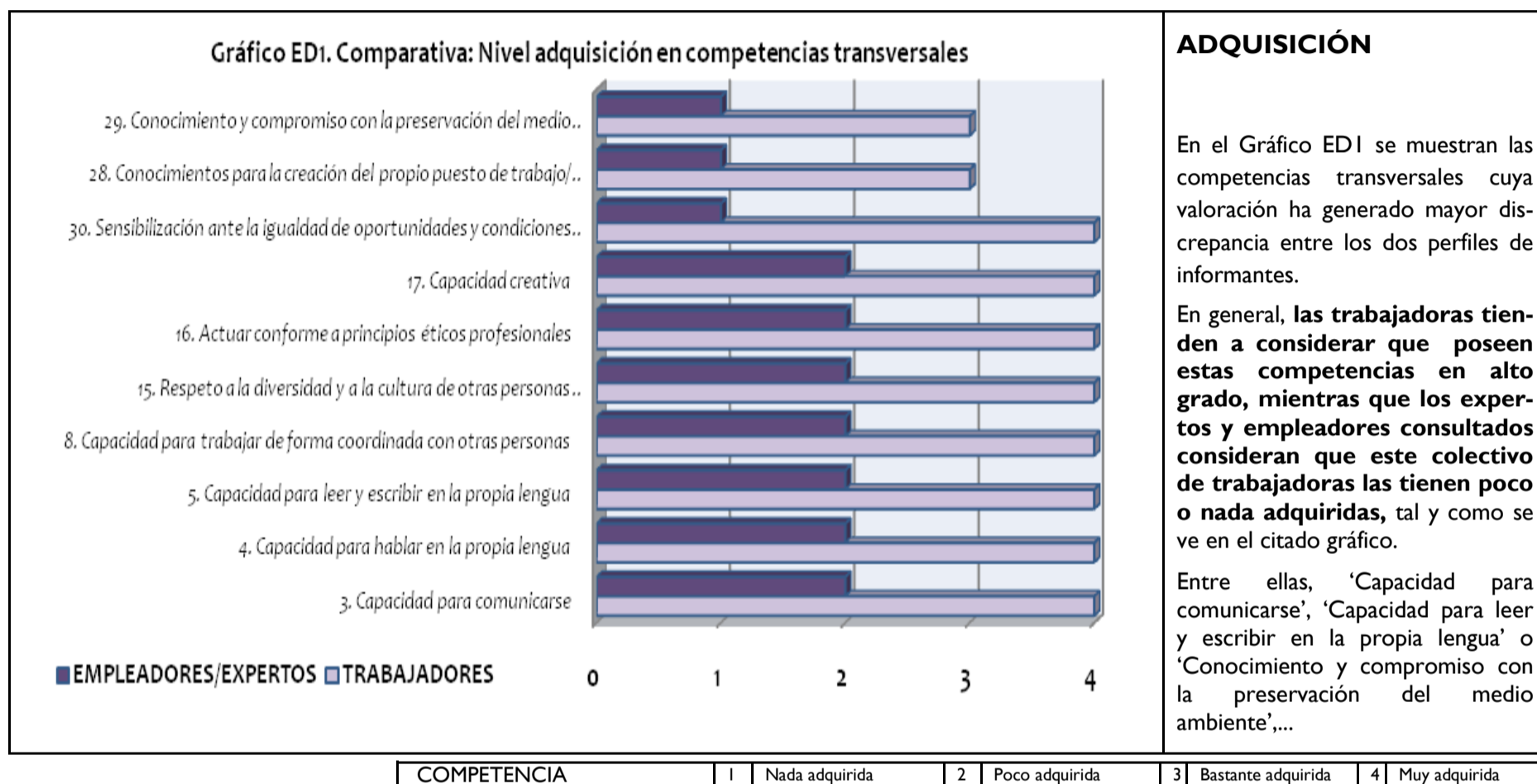
### ¿Qué barreras encuentran para acceder a la formación? ¿Cuáles son las soluciones que se plantean a estas barreras?

	BARRERAS	SOLUCIONES
Relacionadas con los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de tiempo</li> <li>- Falta de expectativas</li> <li>- Falta de formación básica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar a trabajadoras y trabajadores de la importancia de la formación</li> </ul>
Relacionadas con el ámbito profesional o el empleador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada laboral extensa</li> <li>- El empleador no cede tiempo para la formación</li> <li>- Se da poca importancia a la cualificación certificada</li> </ul>	
Relacionados con la oferta formativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de difusión e información</li> <li>- Oferta formativa insuficiente</li> <li>- Horarios no adecuados</li> <li>- Oferta formativa no ajustada al mercado laboral</li> <li>- Cursos poco prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor difusión de la oferta formativa</li> <li>- Realizar detección de necesidades de formación</li> <li>- Aumentar la oferta de cursos gratuitos</li> <li>- Horarios adaptados a las necesidades</li> <li>- Cursos más prácticos</li> </ul>
Barreras relacionadas con la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayudas no disponibles hasta la finalización del curso.</li> <li>- Imposibilidad de acceso de inmigrantes en situación irregular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Destinar más recursos a facilitar la conciliación de la vida familiar</li> <li>- Mayor flexibilidad para cubrir plazas vacantes con personas desempleadas</li> </ul>
Barreras geográficas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo invertido en desplazamientos</li> </ul>	
Barreras sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desigualdad entre hombres y mujeres</li> </ul>	

Destacan la “falta de tiempo” y la “extensa jornada laboral” como principales barreras junto con la “falta de difusión e información” de la oferta formativa existente. Entre las soluciones que se plantean encontramos “concienciar a las trabajadoras sobre la importancia de la formación” y realizar una “mayor difusión de la oferta formativa”.

**PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

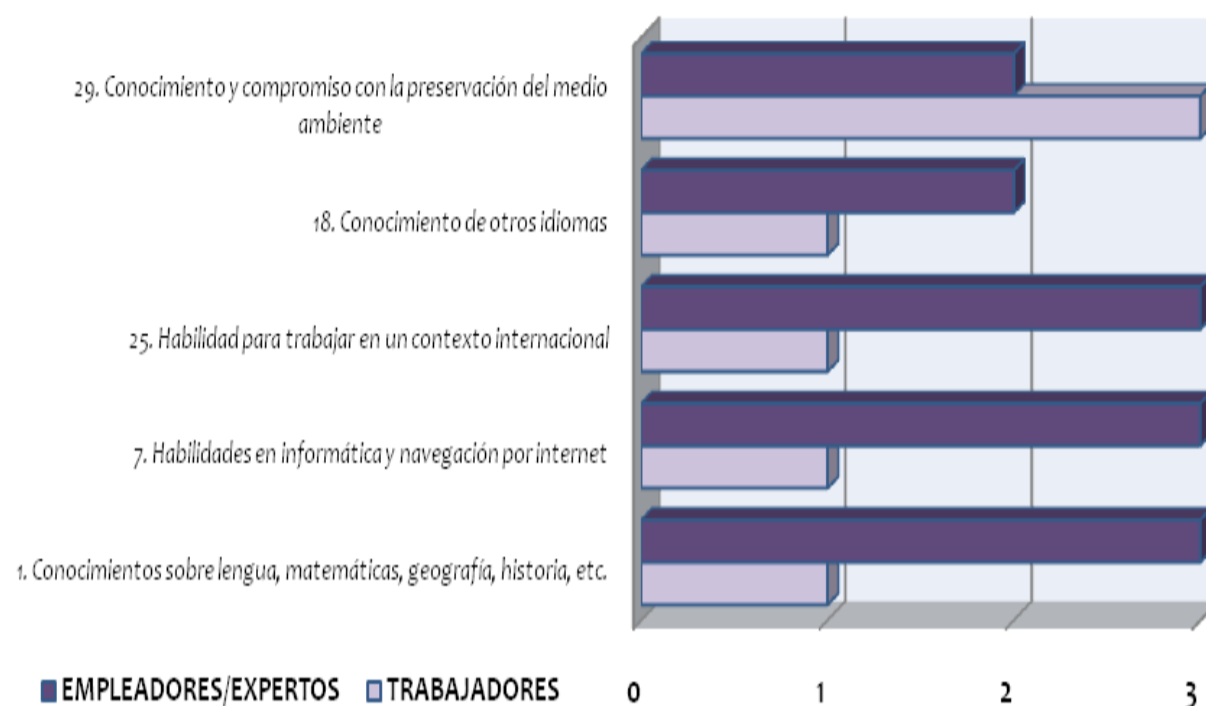
A continuación se presentan parte de los resultados obtenidos tras el análisis de competencias transversales desarrollado en este estudio. Rescatamos las valoraciones de algunas de las **30 competencias transversales evaluadas<sup>6</sup> desde dos perspectivas**: la aportada por las trabajadoras y trabajadores del ámbito profesional y la de los empleadores y expertos del mismo ámbito.



<sup>6</sup> Estas 30 competencias transversales (comunes a todos los ámbitos profesionales estudiados) forman parte de la **Escala de Estimación** usada durante la ejecución del trabajo de campo. Este instrumento facilitó la valoración de cada una de las competencias transversales citadas según cuatro niveles: **nivel de adquisición**, **nivel de importancia para la ejecución del trabajo diario**, **nivel de importancia para la promoción laboral** y **nivel de importancia para la movilidad a otro puesto de trabajo o a otro ámbito profesional**. Se utilizó una escala nominal para asignar la puntuación numérica (de 1 a 4) más adecuada según el informante.

## PRINCIPALES RESULTADOS SOBRE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Gráfico ED3. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la promoción laboral



### PROMOCIÓN

Las competencias que según las trabajadoras carecen de importancia para su promoción laboral son, sin embargo, valoradas como bastante importantes por los expertos y empleadores, tal y como se detalla en el Gráfico ED3.

La competencia 29 ('Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente') se valora como poco importante por los expertos y empleadores, mientras que las trabajadoras la consideran de bastante importancia para promocionar.

Ambos perfiles consideran de escasa importancia para facilitar la promoción laboral la competencia 18 ('Conocimiento de otros idiomas').

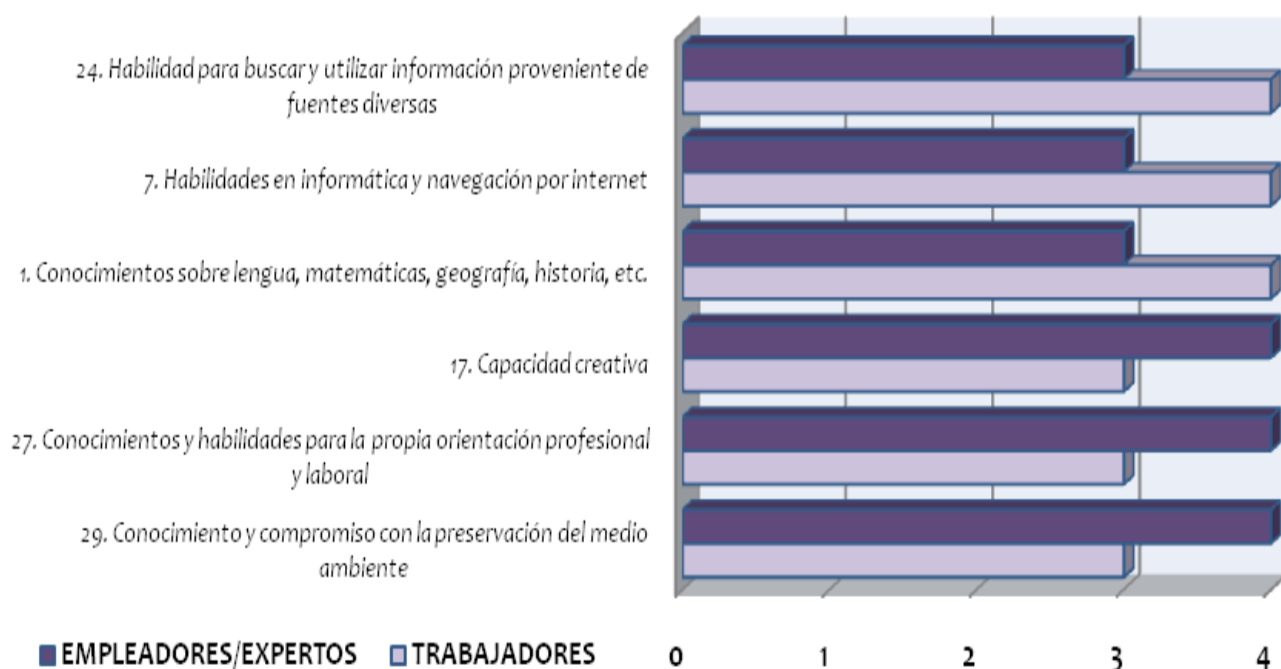
COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

### MOVILIDAD

Todas las competencias transversales valoradas por los informantes son consideradas muy importantes o bastante importantes para promover la movilidad laboral de las trabajadoras de este ámbito profesional.

Los dos perfiles consultados coinciden mayoritariamente en este sentido, por lo que destacamos algunas de las competencias valoradas en el Gráfico ED4, como son 'Capacidad creativa', 'Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente' o 'Habilidades en informática y navegación por internet'.

Gráfico ED4. Comparativa: Importancia de las competencias transversales para la movilidad laboral



COMPETENCIA	1	2	3	4
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante

Finalmente, adjuntamos la **Tabla ED2** con las 30 competencias valoradas por los informantes según los niveles establecidos y con el valor más reiterado (estadístico descriptivo: moda).

Síntesis para el ámbito profesional “Empleo Doméstico”

COMPETENCIAS TRANSVERSALES (ED)	ADQUISICIÓN		EJECUCIÓN		PROMOCIÓN		MOVILIDAD		
	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPLEADOR	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPLEADOR	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPLEADOR	TRABAJADOR	EXPERTO/ EMPLEADOR	
1. Conocimientos sobre lengua, matemáticas, geografía, historia, etc.	3	2	3	2*	1	3*	4	3	
2. Capacidad para aprender cosas nuevas	4	3	3	3	3*	4	4	4	
3. Capacidad para comunicarse	4	2	4	2*	4	4	4	4	
4. Capacidad para hablar en la propia lengua	4	2	4	3	4	4	4	3*	
5. Capacidad para leer y escribir en la propia lengua	4	2	4	3	4	4	4	4	
6. Habilidad para relacionarse con otros	4	3	4	2	3	4	4	4	
7. Habilidades en informática y navegación por internet	3	1	1	1	1	3	4	3	
8. Capacidad para trabajar de forma coordinada con otras personas	4	2	3	3	3	4	4	4	
9. Capacidad para sacar conclusiones	4	3	3	3	3	3	4	3	
10. Capacidad para analizar y sintetizar la información	3	3	3	3	3	3	4	3*	
11. Capacidad encontrar puntos fuertes y débiles en lo que hace uno mismo y en lo que hacen los demás	3	2	3	2	3	3	3	3	
12. Capacidad para organizar actividades o tareas y distribuir las según el tiempo del que disponemos	4	4	4	4	4	4	4	4	
13. Capacidad para resolver problemas	3	3	4	2*	3	4	4	4	
14. Capacidad para adaptarse a situaciones en las que no hemos estado antes	3	2	3	2	3	3	4	4	
15. Respeto a la diversidad y cultura de otras personas valorándolas como algo positivo y enriquecedor	4	2	4	2*	4	3*	4	3*	
16. Actuar conforme a principios éticos profesionales	4	2	4	3*	4	4	4	4	
17. Capacidad creativa	4	2	3	3	3	3	3	4	
18. Conocimiento de otros idiomas	1	1	1	2	1	2	4	4	
19. Capacidad para aplicar en la práctica lo que se ha aprendido	4	3	3	3	3	4	4	4	
20. Habilidad para trabajar y aprender sin la ayuda de otra persona	4	3	3	4	3	4	4	4	
21. Capacidad para tomar decisiones	4	3	4	2	3	3	4	3*	
22. Capacidad para coordinar un equipo de trabajo de forma armónica y eficaz	3	2	3	2	3	4	4	3*	
23. Capacidad para poner en marcha nuevas iniciativas y actuaciones	3	2	3	3	3	3	4	4	
24. Habilidad para buscar y utilizar información proveniente de fuentes diversas	3	2*	3	2*	3	3	4	3	
25. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	3	2	1	2	1	3	4	4	
26. Conocimientos y habilidades para prevenir y evitar los riesgos laborales	3	1*	3	2*	4	4	4	4	
27. Conocimientos y habilidades para la propia orientación profesional y laboral	3	2	2	2	3	4	3	4	
28. Conocimientos para la creación del propio puesto de trabajo/ de la propia empresa	3	1	2	1	3	4	4	4	
29. Conocimiento y compromiso con la preservación del medio ambiente	3	1	3	2	3	2*	3	4	
30. Sensibilización ante la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres	4	1*	4	3*	4	4	4	4	
*Existen varias <b>modas</b> . Se muestra el menor de los valores									
Nivel de importancia		1	Ninguna	2	Poca	3	Bastante	4	Mucha
Nivel de adquisición		1	Nada	2	Poco	3	Bastante	4	Mucho

Tabla ED2. Competencias transversales y valor modal obtenido.

## ACCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

**ESTUDIO PARA LA DEFINICIÓN DE CUALIFICACIONES BÁSICAS TRANSVERSALES EN LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS AGRICULTURA Y GANADERÍA, CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS, SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

Núm. Expediente: 7034-AC/09

Informe completo disponible en:

<http://formacionyempleo.ugt-andalucia.com/publicaciones?page=2>

Para más información:



**Instituto de Formación y Estudios Sociales**  
**Dirección Territorial de Andalucía**  
**Departamento de Investigación y Programas Europeos**  
Teléfono: 954 25 07 63  
[www.ifes.es](http://www.ifes.es)

Financiada



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea



Fondo Social Europeo  
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

Promovida



Ejecutada

