

Cualificación y registro en el contexto del cuidado social en Reino Unido

Dr. Victoria Rivera Ugarte

Julio 2026

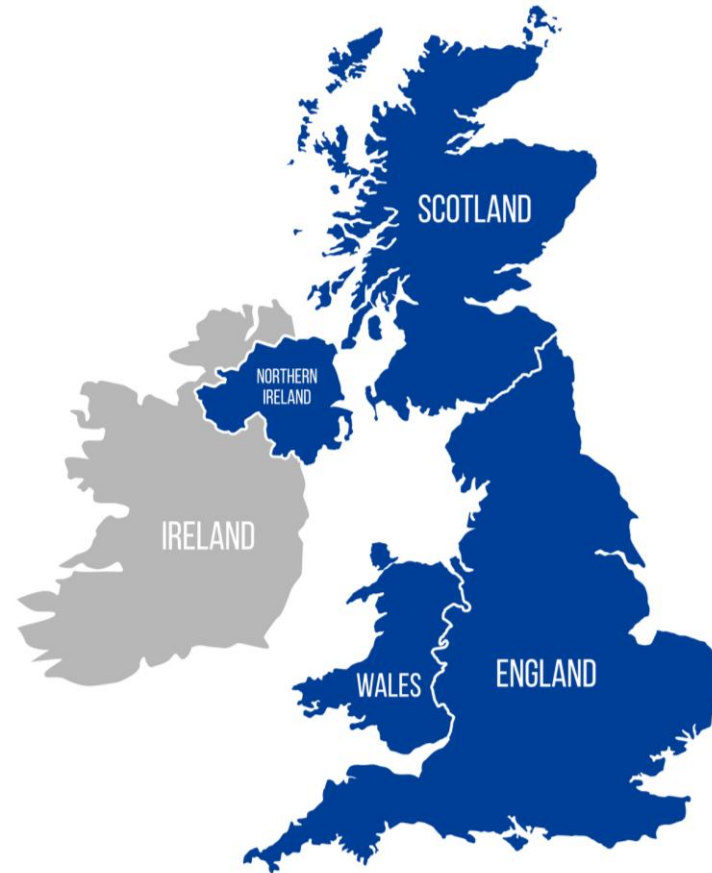
Objetivo de la sesión

Analizar y discutir cómo se organizan la cualificación, el registro y condiciones de acceso al trabajo en cuidado social en Reino Unido.

- ▶ Comparación entre naciones y entre roles.
- ▶ Relación entre acceso al empleo y funcionamiento del mercado laboral del cuidado.
- ▶ Tensiones, desafíos y aprendizajes.

Contexto

- ▶ Reino Unido está conformado de cuatro naciones.
- ▶ 1998 - Devolution - descentralización del cuidado social.
- ▶ Cada nación con un marco regulatorio individual.



Contexto

Northern Ireland Social Care
Council -
Health and Social Care Act
(Northern Ireland) 2022

Scottish Social
Services Council -
Care (Scotland) Act
2001

Regulación profesional / del workforce



**Social Work
England**
Social workers
(England)



Social Care Wales
Social workers y
gran parte del social
care workforce (Wales)



SSSC
Scottish Social
Services Council
(Scotland)



NISCC
Northern
Ireland Social
Care Council

Regulación de servicios



CQC
Care Quality
Commission
Servicios y
proveedores
(England)



**Care
Inspectorate
Wales**



**Care
Inspectorate
(Scotland)**



RQIA
Northern
Ireland



**Social Care
Wales -**
Social Services
and Well-being
Act 2014

Social Work England -
Care Act 2014

Acreditación y regulación del workforce en las cuatro naciones del Reino Unido

Nación	Principal regulador del workforce	¿Quién está registrado / regulado?	Servicio regulador
England	Social Work England	Social workers; no existe registro universal para care workers en adult social care	CQC
Wales	Social Care Wales	Social workers y social care workforce	Care Inspectorate Wales
Scotland	SSSC	Requisitos de cualificación más estructurados para distintos grupos del workforce	Care Inspectorate
Northern Ireland	NISCC	Social workers y social care practitioners. Regulación en un contexto integrado de health and social care	RQIA

Inglaterra

Social workers

- ▶ Cualificación reconocida en trabajo social
- ▶ Registro obligatorio con Social Work England
- ▶ Renovación anual vinculada a desarrollo profesional continuo (CPD)
- ▶ Fee de renovación: £122

Care workers

- ▶ No hay registro universal obligatorio
- ▶ Care Certificate standards: estándar de inducción
- ▶ Level 2 Adult Social Care Certificate: cualificación formal acreditada (junio 2024)
- ▶ Además existen cualificaciones de progresión orientadas a liderazgo y management.

Inglaterra

Care Certificate Standards (16 estándares) - Incluyen conocimientos, habilidades y comportamientos relacionados con:

- ▶ Comprensión del rol y *duty of care*.
- ▶ Atención centrada en la persona.
- ▶ Privacidad y dignidad.
- ▶ Salvaguarda (*safeguarding*).
- ▶ Salud y seguridad.
- ▶ Prevención y control de infecciones.
- ▶ Concienciación sobre discapacidad intelectual y autismo (desde 2025).

Care Certificate

- ▶ Proceso estructurado de inducción basado en los 16 estándares.
- ▶ Combina formación, supervisión y evaluación en el lugar de trabajo.
- ▶ Dirigido principalmente a trabajadores nuevos en el sector.
- ▶ **No constituye una cualificación regulada**, sino una certificación de que el trabajador ha alcanzado las competencias básicas definidas por los estándares.

Inglaterra

Care Workforce Pathway (2024)

- ▶ Marco nacional para el desarrollo profesional de la workforce de *adult social care*.
- ▶ Define las competencias esperadas para distintas etapas de la carrera profesional.
- ▶ Organiza el desarrollo mediante conocimientos, habilidades, valores y comportamientos.
- ▶ Orienta la formación continua, la progresión profesional y el desarrollo de nuevas cualificaciones.

Gales

- ▶ Social Care Wales vincula el registro con las cualificaciones necesarias para cada rol, aunque los requisitos exactos varían según la categoría profesional.
- ▶ Pagos diferenciados según rol - £80 para social worker qualified in the UK y para social care manager; £30 para social care workers; £350 para la evaluación de cualificación de social workers qualified outside the UK, con £200 adicionales si se solicita aptitude test;
- ▶ Sobre mantenimiento, el sistema galés combina registro con una lógica más amplia de inducción, qualification framework y renovación periódica.
- ▶ Registro cada tres años.

Desarrollo de competencias de la fuerza laboral del cuidado en Gales

National Occupational Standards (NOS)

- ▶ Los NOS de Health and Social Care: constituyen la base sobre la que se desarrollan la inducción y las cualificaciones.
- ▶ Incluyen competencias como: Atención centrada en la persona, comunicación efectiva, salvaguarda (*safeguarding*), promoción de la independencia y el bienestar, práctica ética y profesional.

All Wales Induction Framework (AWIF)

- ▶ Marco de inducción para trabajadores de nuevo ingreso en salud y asistencia social.
- ▶ Debe completarse durante los **primeros seis meses** de empleo.
- ▶ Desarrolla y evalúa las competencias básicas definidas en los NOS.
- ▶ Se estructura en **siete áreas**:
 - ▶ Principios y valores. - Salud y bienestar - Práctica profesional – Salvaguarda - Salud y seguridad - Movilización y manejo de personas - Introducción al puesto y a la organización.

Desarrollo de competencias de la fuerza laboral del cuidado en Gales

Marco de Cualificaciones (Qualification Framework)

- ▶ Organiza las cualificaciones acreditadas requeridas para la workforce.
- ▶ Evalúa y certifica formalmente las competencias profesionales.
- ▶ Incluye cualificaciones como:
 - ▶ Level 2 Health and Social Care: Core.
 - ▶ Level 2 Health and Social Care: Practice.
 - ▶ Level 3 Health and Social Care: Practice.
 - ▶ Level 4 Preparing for Leadership and Management.
 - ▶ Level 5 Leadership and Management of Health and Social Care.
- ▶ Las cualificaciones exigidas dependen del puesto desempeñado y sustentan el registro profesional y la progresión laboral en Social Care Wales.
- ▶ Bilingües

Escocia

- ▶ El SSSC registra a social workers, social work students and roles vinculados al cuidado social.
- ▶ Para registrarse, se requiere tener una cualificación relevante o estar dispuesto a trabajar para adquirirla, de acuerdo al trabajo a realizar, dentro de ciertos plazos.
- ▶ En cuanto a pagos, hay tasas anuales diferenciadas según roles, ej. £88 para social worker, £80 para managers de servicios de cuidado, £25 para support worker.
- ▶ El mantenimiento del registro anual depende del aprendizaje profesional continuo (CPL).

Escocia

- ▶ Las principales cualificaciones son los **Scottish Vocational Qualifications (SVQs)**.
- ▶ En adult social care, la cualificación estándar es **SVQ Social Services and Healthcare**.
- ▶ Los niveles principales son:
 - ▶ **SCQF Level 6**: support worker.
 - ▶ **SCQF Level 7**: practitioner / supervisor.
 - ▶ **SCQF Level 9-10**: leadership and management.
- ▶ Estas cualificaciones son prácticas y basadas en competencias laborales.

Qualifications Scotland / awarding system

- ▶ **Qualifications Scotland** es el organismo nacional de cualificaciones y certificación en Escocia.
- ▶ Las cualificaciones se ubican dentro del **Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF)**.
- ▶ Los trabajadores suelen completar sus SVQs mediante un **college**, proveedor de formación independiente o centro interno del empleador.

Irlanda del Norte

- ▶ El Northern Ireland Social Care Council (NISCC) registra a social workers, social care practitioners and social work students.
- ▶ Tasas diferenciadas, ej: £30 para Social Care Practitioner, £65 para Social Care Manager o Social Worker, £435 para la primera solicitud de Internationally Qualified Social Worker
- ▶ Renovación de registro: cinco años para social care practitioners; tres años para social care managers y social workers.
- ▶ En mantenimiento, social workers, social care practitioners and managers deben demostrar al menos 90 horas de aprendizaje continuo durante el periodo de registro.

Irlanda del Norte

Care in Practice Framework (2024)

- ▶ Marco de desarrollo profesional lanzado por NISCC y el Department of Health.
- ▶ Tiene dos rutas:
 - ▶ **CPD pathway:** aprendizaje continuo mediante plan individual con el empleador.
 - ▶ **Qualification pathway:** cualificaciones desde Level 2 hacia liderazgo y gestión.

Cualificaciones iniciales progresivas

- ▶ **Level 2 Diploma in Health and Social Care**
 - ▶ Punto de entrada al *Care in Practice Framework*.
 - ▶ Dirigido a nuevos trabajadores registrados con NISCC.
- ▶ **Level 2 Certificate in Safe and Effective Practice**
 - ▶ Cubre safeguarding, medicación, moving and positioning, salud y seguridad, primeros auxilios y valores del cuidado.
- ▶ **Level 3 Certificate in Induction into Adult Social Care**
 - ▶ Incluye comunicación, igualdad, safeguarding, duty of care, salud y seguridad y atención centrada en la persona

Tamaño de la fuerza de trabajo en cuidados y registro en las cuatro naciones

Nation	Registered social workers	Registered / covered care workforce
England	106,599 (Social Work England)	No universal registration for care workers; 1.595 million filled posts in adult social care (Skills for Care)
Wales	6,825 (Social Care Wales)	64,215 registered workers (Social Care Wales)
Scotland	10,756 (Scottish Social Services Workforce Data)	173,247 registered individuals (Scottish Social Services Workforce Data)
Northern Ireland	6,775 Northern Ireland Social Care Council Annual Report and Accounts 2024-25)	41,678 social care practitioners

Presiones del mercado laboral en cuidado social

El sector se ha desarrollado en un contexto de creciente mercantilización y fragmentación de la provisión.

Vacantes

- ▶ Dificultades persistentes para cubrir puestos.
- ▶ Presión especialmente visible en algunos servicios, como cuidado domiciliario.
- ▶ Diferencias entre sectores y entre naciones.

Rotación

- ▶ Alta inestabilidad del workforce.
- ▶ Reclutar no resuelve por sí solo el problema de retención.
- ▶ Impacto en continuidad, calidad del cuidado y funcionamiento de los equipos.

Salarios

- ▶ El salario sigue siendo un problema estructural.
- ▶ En parte del sector, los salarios siguen siendo bajos en relación con la responsabilidad del trabajo.

Presiones del mercado laboral en cuidado social

Nation	Turnover / Leaving Rate	Vacancy Rate	Additional Indicators / Notes
England (Skills for Care 2024a)	24.8% overall (2023/24); Independent sector: 25.8% (highest turnover rate); LA: 13.0% (lowest turnover rate)	8.3% (131,000 roles); Personal assistants 11% (highest rate); Senior management 1.7% (lowest rate)	57% moved within the social care sector.
Northern Ireland (Department of Health Northern Ireland 2025)	7.0% leaving rate (2024/25)	6.9% overall; 9% in the social services staff group	8.3% joining rate (2024/25)
Scotland (Care Inspectorate Scotland and Scottish Social Services Council 2025)	Stability index: 74.4% (2023)	48% of services reported vacancies	Higher vacancy in the private sector; challenges in care at home, housing support services, and care homes for adults.
Wales (Senedd Wales 2022; Social Care Wales 2023b)	32% domiciliary staff turnover (Senedd Cymru 2021) Net loss: 4 staff (2022/23), with 9,499 people joined the sector and 9,503 left (Social Care Wales 2023b).	Approx 9% (5,323 vacancies) Highest number of vacancies: 37% in domiciliary care (Social Care Wales 2023b).	25% intend to leave: - 26% among domiciliary care workers - 22% among adult care home workers (Social Care Wales 2023b).

Migración y reclutamiento internacional

- ▶ Creciente dependencia de trabajadores venidos del extranjero.
- ▶ Especial relevancia en Inglaterra.
- ▶ Influencia directa de las políticas de visas y migración.

Migración y reclutamiento internacional

- ▶ La Health and Care Worker Visa (2022) permitió el reclutamiento internacional de care workers para responder a la escasez de personal.
- ▶ Entre 2022 y 2024, alrededor de 185.000 trabajadores internacionales ingresaron al sector de adult social care.
- ▶ Contribuyó a reducir las vacantes: 9,9 % (2022/23) → 8,3 % (2023/24).

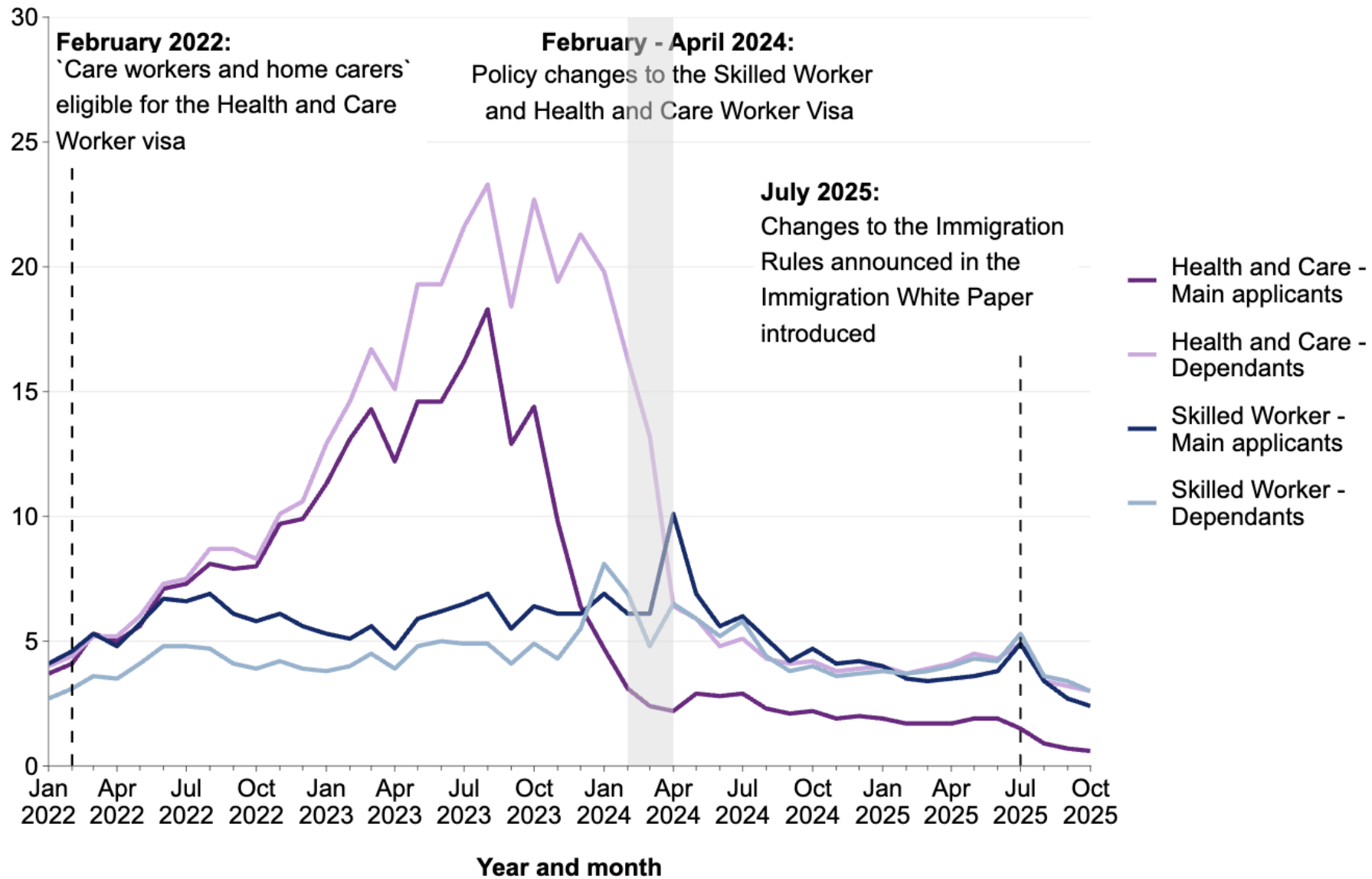
Principales desafíos

- ▶ Descenso continuado del número de trabajadores británicos en el sector.
- ▶ Persistencia de salarios bajos y dificultades de retención.
- ▶ Casos de explotación laboral y abuso por parte de algunos patrocinadores (*sponsors*).
- ▶ Dependencia creciente del reclutamiento internacional para cubrir vacantes.

Cambios recientes en política migratoria

- ▶ Restricciones progresivas a la inmigración desde 2024.
- ▶ En julio de 2025 se cerró la vía de nuevas contrataciones desde el extranjero mediante la Health and Care Worker Visa para care workers.

(Health Foundation, 2025)



Respuestas frente a la crisis de reclutamiento y retention en social care

- ▶ **Recruitment** - values-based recruitment; ampliación de vías de entrada
- ▶ **Cuidar la retención** - bienestar, supervisión, nivel organizacional
- ▶ **Fortalecer cualificación e inducción** - progresión para trabajadores del cuidado
- ▶ **Diversificar la provisión** - cooperativas, pequeños proveedores

References

- ▶ Hayes, L., Johnson, E. and Tarrant, A. (2019) *Professionalisation at work in adult social care*. Report to the All-Party Parliamentary Group on Adult Social Care. July.
- ▶ Skills for Care (2025) *The state of the adult social care sector and workforce in England, 2025*. Leeds: Skills for Care.
- ▶ Social Care Wales (2026) *Draft pay and progression framework for social care in Wales*. Available at: Social Care Wales website (Accessed: 21 June 2026).
- ▶ SSSC - Quarterly Data / Scottish Social Services Workforce Data.
- ▶ NISCC - Annual Report and Accounts 2024-25.
- ▶ Department of Health and Social Care (2025) *Fair pay agreement process in adult social care*. Available at: GOV.UK website (Accessed: 21 June 2026).