



---

# Universidad de Valladolid

Trabajo Fin de Grado

## **“Competencias profesionales de la Asistencia Personal desde el paradigma de Vida Independiente y la Educación Social”**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL  
GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

TUTOR: JOSÉ LUIS IZQUIETA

**ALUMNA: LARA BORONDO RODRÍGUEZ**

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. ORIGEN Y CONFIGURACIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL .....	6
2.1. MODELOS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	6
2.2. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA ASISTENCIA PERSONAL: EL PARADIGMA DE VIDA INDEPENDIENTE .....	8
3. LA ASISTENCIA PERSONAL EN ESPAÑA Y CASTILLA Y LEÓN .....	11
3.1. ORÍGENES EN ESPAÑA: EL MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE, REIVINDICACIONES, PLANTEAMIENTOS Y PROPUESTAS .....	11
3.2. REGULACIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL .....	12
3.3. DIFUSIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL .....	15
3.3.1. EL SISTEMA DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA .....	15
3.3.2. LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA PERSONAL .....	16
3.3.3. EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN.....	17
4. EL DEBATE SOBRE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LAS/OS ASISTENTES PERSONALES .....	20
4.1. METODOLOGÍA .....	20
4.2. DISCURSO EXPERTO: LA ASISTENCIA PERSONAL Y SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	22
4.2.1. LA AP COMO FIGURA PROFESIONAL.....	22
4.2.2. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES .....	26
4.2.3. EL GRAN DEBATE: LA FORMACIÓN.....	31
5. CONSIDERACIONES FINALES .....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXOS.....	40
1. GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS.....	40
2. FICHAS DE CATEGORIAS DE COMPETENCIAS .....	41
3. SEXUALIDAD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL .....	44
4. El Norte de Castilla, 1 de junio, 2018. Los dependientes que eligen como ayuda al asistente personal se duplican en un año. ....	47

## RESUMEN

La asistencia personal es un recurso que permite a las personas con diversidad funcional vivir de forma autónoma, en igualdad de condiciones y en su entorno habitual. Su creación y desarrollo supone un cambio en el paradigma de la intervención, haciendo posible que las personas puedan *ser* en lugar de solo *estar*, para que puedan de manera efectiva llevar a cabo su propio proyecto de vida personal.

El trabajo parte de un estudio del surgimiento y difusión en España de la asistencia personal. Asimismo, desde el paradigma de vida independiente, con un enfoque socioeducativo y con la colaboración de personas expertas en el tema, se aborda el tema de las competencias profesionales de los y las asistentes personales y sus necesidades de formación. El resultado es un trabajo de análisis y reflexión con el que se pretende contribuir a poner en valor esta figura profesional en la sociedad actual.

**Palabras clave:** Asistencia Personal, autonomía, Vida Independiente, competencias.

## ABSTRACT

Personal assistance is a resource that allows people with functional diversity to live independently, under equal conditions and in their usual environment. Its creation and development imply a change in the intervention model, so that people can carry out effectively their own personal life project.

This work starts with a study of the emergence and diffusion in Spain of personal assistance. In addition, the professional competences of personal assistants and their training needs are addressed under the paradigm of independent living, with a socio-educational approach and with the collaboration of experts in the subject. The result is a piece of work of analysis and reflection that aims to contribute to value this professional figure in today's society.

**Key words:** personal assistant, autonomy, independent life, professional skills.

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Personas beneficiarias de AP por CCAA en 2017 .....	15
Gráfico 2 Distribución de personas beneficiarias por prestaciones de la Ley 39/2006 en España, 2017 .....	16
Gráfico 3 Población con diversidad funcional en CyL 2007-2016 .....	18
Gráfico 4 Distribución de personas beneficiarias por prestaciones de la Ley 39/2006 en CyL, 2017 .....	19
Gráfico 5 Resultados de la valoración total de las personas entrevistadas por categorías de competencias .....	31

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Acciones del Movimiento de Vida Independiente .....	12
---	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pilares de la Filosofía de Vida Independiente .....	9
Tabla 2 Principios básicos de la Filosofía de Vida Independiente .....	9
Tabla 3 Prestaciones económicas recogidas en la Ley 39/2006 .....	13
Tabla 4 Artículos sobre AP en la Ley 39/2006 .....	13
Tabla 5 Panel de expertas/os entrevistadas .....	21
Tabla 6 Valoración de las principales competencias según las personas expertas.....	27
Tabla 7 ¿Qué es la Asistencia sexual?.....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Oficinas de Vida Independiente en España.....	17
Figura 2 Categorías de competencias .....	26

No son siempre tiernas,  
las puntas de las dagas de quienes luchan  
por el falso respeto.  
No son rectos los caminos,  
que siguen quienes, perdidos, se buscan  
en el espejo del otro.  
No son cortos los tiempos,  
que se extienden en un pasado  
de identidades perdidas.  
Son cortos, rectos y tiernos los vientos,  
de las luchas, caminos y tiempos que me llevaron allí.  
Allí, donde tú y yo somos el mismo,  
el que nunca es igual, el que siempre enriquece al otro.  
Allí donde se espera a alguien,  
para ser tú mismo.  
Lee, te espero.

Javier Romañach - Allí

# 1. INTRODUCCIÓN

Imagina que tus músculos no responden, que tus brazos no se mueven, que quieres alcanzar ese vaso y beber, pero no puedes. Entonces, ¿Qué clase de ayuda necesitas? ¿Y esa persona qué cualidades debería tener? ¿Necesitaría formación? El objeto de estudio de este trabajo de fin de grado es la figura profesional de la Asistencia Personal (en adelante AP), en concreto, analizar las competencias profesionales y sus necesidades de formación.

La AP nace como reclamo del movimiento social conocido como Movimiento de Vida Independiente liderado por personas con diversidad funcional, término nuevo propuesto por las propias personas conocidas como <personas con discapacidad>. Buscan hacer accesible su entorno para poder vivir en él en igualdad de condiciones. Y para ello idean todo tipo de adaptaciones técnicas, y también humanas, como es la AP.

Con el tiempo ha florecido una similitud entre la AP y la Educación Social (en adelante ES). Ambas dos profesiones comparten un mismo gran principio básico aunque el quehacer profesional sea distinto: la autonomía. Se trata de una profesión, que al igual que la ES, acompaña a una persona hacia el empoderamiento personal y comunitario. El ejercicio está muy delimitado por una tipología de habilidades sociales enmarcadas en la Filosofía de Vida Independiente, habilidades que desde la ES son esenciales para la transformación social.

Los objetivos de este trabajo giran en torno a un elemento clave de la configuración de la figura profesional de la AP desde su dimensión socioeducativa: las competencias profesionales y su necesidad de formación. Para ello se ha empleado una metodología cualitativa. La estructuración del trabajo podría dividirse en dos grandes bloques: el marco teórico, basado en fuentes secundarias y la investigación social a partir de entrevistas en profundidad a expertas.

En primer lugar, se analiza el origen y la configuración de la AP, presentando los distintos modelos de atención a la diversidad funcional para llegar al paradigma de la Vida Independiente; En segundo lugar se aborda toda la red estatal y autonómica creada en torno a la AP en la actualidad, diferenciando la regulación y la difusión del sistema de promoción de la autonomía personal y los servicios de AP. Una vez contextualizada la AP, entra en juego la investigación, realizada con metodología cualitativa y entrevistas en profundidad a 5 personas expertas. A través de un discurso experto, extraigo información sobre tres parámetros: la AP como figura profesional, las competencias profesionales y sus necesidades de formación. Finalmente, juntando mis conocimientos en ES, la información extraída y mi experiencia profesional trabajando como asistente personal en los últimos dos años, planteo unas consideraciones finales en torno a una reivindicación constante, obviada muchas veces y olvidada otras tantas: la libertad.

## 2. ORIGEN Y CONFIGURACIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL

En este capítulo haremos un breve recorrido histórico sobre la evolución del *entender* y *atender* la diversidad funcional<sup>1</sup>. Partiremos desde comprensiones religiosas de la diversidad como castigos divinos para llegar hasta el otro extremo: el respeto de la diversidad humana. A lo largo de la historia encontramos distintas fases llamadas modelos de atención, adentrándonos en este Trabajo de Fin de Grado en el último modelo, el social o de vida independiente (en adelante VI).

### 2.1. MODELOS DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

A finales del año 2006 se aprueba en España una iniciativa legislativa de gran importancia: la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España*, popularmente conocida como la *Ley de Dependencia*. En ella se plantea formalmente el compromiso de todos los poderes e instituciones públicas de dar atención a todas las personas que requieren de apoyos para llevar a cabo las actividades cotidianas básicas y promover su autonomía personal. Entre los colectivos con especiales necesidades de apoyo se encuentran las personas mayores, las personas enfermas y aquellas que tienen algún tipo de diversidad funcional. Se sientan a partir de entonces las bases para que en España se articule un sistema público coordinado de prestaciones y servicios en el que la administración general del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales promuevan “las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible” (*Ley 39/2006*, art. 3h).

Existe una larga tradición en el abordaje de las necesidades de las personas con diversidad funcional y en situación de dependencia y en el desarrollo de servicios y apoyos dirigidos a mejorar sus condiciones de vida. Siguiendo a Toboso Martín y Arnau Ripollés (2008) podemos ver cómo a lo largo de la historia el colectivo ha recibido distintos tratamientos sociales o *modelos de atención*:

El primero es el denominado *modelo de prescindencia*. Se remite a las sociedades griega y romana, y actualmente persiste aunque en menor escala, pues proviene de la influencia religiosa. Entiende que las personas con discapacidad o, más bien, la discapacidad de las personas nace del pecado, por obra de espíritus malignos, lo que lleva a encerrarlos,

---

<sup>1</sup> En el presente trabajo se utiliza el concepto de diversidad funcional defendido por el modelo de diversidad dentro del Movimiento de Vida Independiente de España. Hace referencia a todas las variedades de diversidades: física, intelectual, mental, auditiva, visual, etc. Otras terminologías según el modelo son: persona con discapacidad, discapacitada o minusválida.

apartarlos o ser utilizados como esclavos, mendigos, en espectáculos circenses o como bufones.

Por su parte, el *modelo de atención médico-rehabilitador* entiende y por tanto atiende la diversidad funcional como una minusvalía o discapacidad que afecta a toda su personalidad: del latín *dis-* negación, alteración y *-capacitas* aptitud o suficiencia para alguna cosa. Es decir, se ve la diversidad funcional como un problema, un límite personal y social y, sobre todo, económico, que requiere de atención profesional. Con la industrialización, el colectivo se convierte en una parte de la sociedad inútil para la cadena de producción. Algunas medidas propias de este modelo son, por ejemplo, las esterilizaciones forzosas. El caso más extremo sucedió con el nazismo, pues buscaba la exterminación total del colectivo siendo enviados a los campos de concentración identificados con un triángulo negro.

La diversidad funcional se comprende por tanto como en una enfermedad, una situación personal cuya única aportación es la propia limitación de la autonomía en la persona que la *padece* y en todos los ámbitos de su vida. Para que las puedan participar en la sociedad se requiere un “tratamiento rehabilitador individualizado” (Vidal García, 2015, pág. 31). En esta fase se reconoce el derecho a vivir y a la salud para el colectivo, pero sin ningún tipo de control sobre sus vidas y posibles proyectos personales.

El *modelo social* o de VI nace en Estados Unidos entre los años 60 y 70. Surge a raíz de un movimiento social por la VI. El objetivo principal era poner fin al enfoque paternalista médico-rehabilitador. Para ello, defiende la desmedicalización y la desinstitucionalización, para permitir al colectivo vivir en su entorno físico y social habitual y convertirse de nuevo en sujeto de una vida activa y participativa en la comunidad. Con esta perspectiva se revisa el sistema de patologización, se reconduce “el foco de atención, y de análisis, del/de la individuo/a deficiente a una sociedad discapacitante” (Arnau Ripollés, 2010, pág. 26). Se entiende que es la sociedad la que impide la igualdad de condiciones y por tanto debe asumir la eliminación de toda barrera discriminatoria, favoreciendo una *cultura de paz* (Arnau Ripollés, 2013).

Dentro del modelo social, aparece una variante: el modelo de la diversidad. Pretende superar la dicotomía capacidad/discapacidad, reivindicando los derechos humanos, la dignidad de todo ser humano y la necesidad de apoyos, bien técnicos, bien humanos (asistentes personales), para alcanzar la autonomía personal. Sus planteamientos divergen con el modelo social pues aunque ambos modelos depositan en la sociedad el factor discapacitante, este modelo de la diversidad lucha por una sociedad creada desde la diversidad humana en lugar de tener que adaptarla constantemente. Proponen un nuevo concepto alternativo a discapacidad: *personas con diversidad funcional*. Este concepto es defendido en el Foro de VI y Diversidad -comunidad virtual del Estado español,

principalmente impulsado por Manuel Lobato y Javier Romañach-. En este TFG se apuesta por el modelo social junto con esta variante mencionada, abogando por la nueva terminología aun cuando a nivel legislativo en el Estado español se indica el uso de <persona con discapacidad>, como recoge la Ley 39/2006 y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

En conclusión podemos ver una larga trayectoria en la comprensión y el trato con las personas con diversidad funcional. Sin embargo, es desde el modelo social y en gran parte, gracias al impulso de internet, que son ahora las personas con diversidad funcional las que están reivindicando en primera persona cuál quieren que sea su lugar en la comunidad. Y desde las distintas profesiones que tenemos relación con el colectivo, debemos escuchar su voz, pues así como se entiende la realidad, se atiende.

## **2.2.PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS DE LA ASISTENCIA PERSONAL: EL PARADIGMA DE VIDA INDEPENDIENTE**

El modelo social o de VI, y su variante mencionada anteriormente, se basan en la Filosofía de VI (en adelante FdVI). Se trata de un constructo teórico-práctico elaborado por activistas del Movimiento de VI en muy distintos países. Su objetivo principal es la igualdad de oportunidades entre las personas con diversidad funcional (en adelante PDF) que necesitan de apoyo generalizado y las que no. Por tanto, una de las medidas prácticas que contempla y defiende es la AP.

Para llegar a dicho objetivo general estructuran todo un planteamiento de cambio epistemológico y ontológico sobre la propia dimensión humana, “desde una perspectiva ética como política y, desde la teoría a la práctica” (Arnau Ripollés, 2013, pág. 96). Parten así de un cambio en la concepción de las personas, adoptando una nueva mirada inclusiva que respete las diversidades y acondicione el entorno que las *disicapacita*. Esto es lo que la filósofa Arnau Ripollés (2013) denomina la *cultura de paz inclusiva*: una cultura no-violenta que respeta las diferencias bio-sociales, una cultura de aceptación de la diversidad humana.

A nivel teórico, como defiende Maraña (2004, pág. 23), el enfoque de la VI “es un paradigma, un modelo desde el que la persona con discapacidad ejerce su plena capacidad de elección como ser humano y ciudadano en plenitud de condiciones, en libertad, de modo individual, controlando todos y cada uno de los aspectos de su vida para acceder al mismo rango de igualdad de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad”. En la *Tabla 1* se recogen estas ideas a modo de pilares fundamentales de la Filosofía.

**Tabla 1 Pilares de la Filosofía de Vida Independiente**

PILARES	
Toda vida humana tiene valor	
Toda persona, cualquiera que sea su diversidad, es capaz de realizar elecciones	
Las personas con diversidad funcional lo son por la respuesta de la sociedad a su diversidad física, intelectual y sensorial, y tienen derecho a ejercer el control de sus vidas	
Las personas con diversidad funcional tienen derecho a la plena participación en la sociedad	

Fuente: elaboración propia a partir de (Arroyo Méndez & Cruz González, 2015)

Para conseguir la puesta en valor de los anteriores principios, se plantean una serie de condicionantes también básicos como la desmedicalización, la desinstitucionalización, la igualdad de oportunidades, entre otros. La *Tabla 2* ofrece una relación de los más importantes.

**Tabla 2 Principios básicos de la Filosofía de Vida Independiente**

PRINCIPIOS BÁSICOS	
Derechos humanos y civiles	Desmedicalización
Auto-determinación	Desinstitucionalización
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Vivir en comunidad
Auto-ayuda (apoyo entre iguales)	Derecho a asumir riesgos
Responsabilidad sobre la propia vida y acciones	Empoderamiento

Fuente: elaboración propia a partir de (Arroyo Méndez & Cruz González, 2015)

Partiendo de estas premisas, se abre un camino hacia la autonomía y la emancipación basado en el uso de apoyos técnicos, tecnológicos y humanos: la AP. Esta nueva figura profesional rompe “con la dicotomía generadora de dependencia asimétrica mutua porque incentiva la emancipación de todas las personas implicadas en el acto del cuidado” (Arnau Ripollés, 2009, pág. 79). Es decir, permite a las mujeres desprenderse de su rol de eterna cuidadora invisibilizada y no remunerada (Gilligan, 1994) y a las personas *cuidadas* dejar de lado esa dependencia generada para pasar a cuidarse de sí mismas, convirtiéndose en jefas de una/un asistente personal.

Los planteamientos de la FdVI sintonizan con la propuesta de Amartya Sen y su *teoría de las capacidades* (1993). Conecta con el modelo social y de la diversidad y propone una concepción holística de las posibilidades del ser humano –y no humano (los animales)-. A raíz de esta teoría se desarrolla una visión sobre la diversidad humana que acepta las diferencias, frente a un sistema económico capitalista basado en el valor productivo y reproductivo de las personas. La teoría tiene trascendencia sobre las políticas sociales y económicas. Se establece una relación directa entre las “facultades personales y el entorno político, social y económico” (Nussbaum, 2012, pág. 41) promoviendo el estudio académico de las formas de apoyo a las capacidades de las PDF partiendo de la premisa de igualdad de oportunidades y respeto. Con este cambio epistemológico aparece un nuevo término: *capacitismo*, con el que se hace referencia a “la formación de

estereotipos, actitudes negativas y discriminación hacia aquellas personas que tienen una diversidad funcional, por la que serán discriminadas” (Platero, 2013, pág. 211).

Finalmente, otro planteamiento que avala la FdVI son los discursos procedentes de la bioética, pues en materia de discapacidad convergen la filosofía moral y la discapacidad para plantear discursos frente a avances biotecnológicos. Desde la FdVI luchan por convertirla en una herramienta para la defensa de la dignidad. Algunas de las metas son, según señala Palacios (2006, pág. 199): “que las PDF reciban apoyos para vivir, no para morir”, la regulación de los descubrimientos, técnicas y prácticas genéticas para proteger los derechos humanos de las PDF y la representación de las mismas en organismos relacionados con la genética humana.

### 3. LA ASISTENCIA PERSONAL EN ESPAÑA Y CASTILLA Y LEÓN

*Los que nos desplazamos de forma distinta, los que reciben las sensaciones de otra forma o los que interpretan el mundo de forma muy diferente, no tenemos por qué estar enfermos, podemos ser felices, podemos amar y ser amados, podemos aportar cosas, incluso tomar iniciativas y ser útiles. Nació lo que se conoce como Vida Independiente.*

Manuel Lobato Galindo, Activista en el Movimiento de Vida Independiente

Todo el movimiento social o de vida independiente se concreta un movimiento social con unas reclamaciones concretas. Como vamos a ver en el presente capítulo, de la interacción entre los planteamientos propuestos por el movimiento y las circunstancias de la sociedad surge todo un entramado entorno a la AP en este país –y también surge la ausencia del mismo, pues en muchas CCAA aún no existe la AP-. Conoceremos datos y estadísticas poblacionales que faciliten la comprensión del potencial de este recurso.

#### 3.1. ORÍGENES EN ESPAÑA: EL MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE, REIVINDICACIONES, PLANTEAMIENTOS Y PROPUESTAS

El Movimiento de Vida Independiente, que como quedó recogido en el anterior apartado nació en Berkeley (EEUU) a finales de los 60, llega a España en el año 2001. Se concreta en el *Foro de Vida Independiente y Diversidad*, término este último acuñado para hacer referencia a la unión entre diversidad y libertad. Fue fundado por tres personas con diversidad funcional y actualmente cuenta con más de 700 miembros. Es una comunidad virtual regida por dos principios: la participación ciudadana directa y la *diversocracia*, el respeto a dar y escuchar opiniones (García-Santesmases Fernández, 2012).

Una de las acciones más importantes del movimiento fue el encierro en el IMSERSO en el año 2006 para exigir el reconocimiento de la AP y no la *asistencia personalizada* que aparecía en la entonces nueva Ley 39/2006. No alcanzaron los objetivos políticos, pero a partir de entonces se consolidaron como movimiento con identidad propia. Actualmente llevan a cabo actividades de toda índole, desde eventos académicos hasta marchas callejeras para dar visibilidad al colectivo y exigir igualdad de oportunidades, rompiendo el estigma y el capacitismo de la sociedad española. La *Ilustración 1* muestra algunas imágenes de carteles y eventos:

## Ilustración 1 Acciones del Movimiento de Vida Independiente



Dcha a Izq: II Marcha por la visibilidad de la Diversidad Funcional; VIII Marcha; IX Marcha, X Marcha.

Fuente: elaboración propia a partir del (Foro de Vida Independiente y Divertad)

El movimiento tiene demandas a nivel teórico-epistemológico y a nivel práctico. En el epistemológico se han ido trabajando cuestiones relacionadas con el empoderamiento, la diversidad, la igualdad, la autonomía, etc. Todos ellos términos que ansían la *libertad*. A la vez, concretan los reclamos en apoyos técnicos y humanos. Demandan la AP como apoyo humano para acceder a esa libertad frente a la asistencia *personalizada* que menta la Ley 39/2006, ya que “conceptualmente la diferencia radica en que, bajo la Filosofía de Vida Independiente, es el individuo el que debe definir, gestionar y controlar su asistencia personal. Una asistencia personalizada es susceptible de ser definida, gestionada y controlada por otra persona diferente” (Rodríguez-Picavea & Románach, 2006, pág. 13).

Así pues, la AP dentro del movimiento es considerada la pieza clave para hacer realidad artículos de la Constitución Española o de la Convención sobre los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en los que se habla sobre la *capacidad de decisión*, sobre la libre elección de residencia y la vida en comunidad.

### 3.2. REGULACIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL

Actualmente, tal y como se ha indicado, la AP a nivel estatal está regulada por la Ley 39/2006. Está inmersa en un catálogo más amplio de ayudas económicas por distintos servicios destinados a la promoción de la autonomía personal (*Tabla 3*) tales como los centros de día, centros de noche y las residencias, que hasta ahora han constituido la única opción viable para las personas con diversidad funcional. Por el contrario, las ayudas de teleasistencia o ayuda a domicilio y, por supuesto, la nueva AP, favorecen la permanencia de las personas con diversidad funcional o en situación de dependencia en sus casas o entornos habituales, además de suponer menos gastos al no incluir infraestructura propia.

**Tabla 3 Prestaciones económicas recogidas en la Ley 39/2006**

Prestaciones de la Ley de dependencia
Prevención dependencia y promoción de la autonomía personal
Teleasistencia
Ayuda a domicilio
Centros de día/noche
Atención residencial
Prestación económica vinculadas al servicio
Prestación económica por cuidados familiares
<b>Prestación económica por AP</b>

Fuente: elaboración propia a partir de (Ley 39/2006)

En cuanto a la AP, es digna de mención la modificación del artículo 19 por Real Decreto-ley 20/2012 por la que se amplía la ayuda a cualquier grado de discapacidad. No obstante, mantiene la limitación de su uso a los ámbitos de la educación, el trabajo y las actividades básicas de la vida diaria, lo que consideran activistas del Foro “una vulneración y violación del Derecho Humano básico a una Vida Independiente (art. 19, ONU), en tanto en cuanto es un claro retroceso en la propuesta de promover la autonomía personal de las personas cuando se encuentren en situación de dependencia” (Arnau Ripollés, 2006, pág. 55).

A continuación se recogen los tres principales artículos de la Ley 39/2006 que conforman el marco general estatal de la AP en España (*Tabla 4*):

**Tabla 4 Artículos sobre AP en la Ley 39/2006**

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia	
Artículo 2. 7 Definiciones	7. Asistencia personal: servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal.
Artículo 14.5 Prestaciones de atención a la dependencia	Las personas en situación de dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal en los términos del artículo 19.
Artículo 19. Prestación económica de asistencia personal	La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, en <b>cualquiera de sus grados</b> . Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el <b>acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria</b> . Previo acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación.

Fuente: elaboración propia a partir de la (Ley 39/2006)

Como se puede ver, la legislación estatal es muy general, descentralizándose a nivel de las Comunidades Autónomas (en adelante CCAA) la regulación del servicio. A nivel regional el órgano competente en CyL es la Gerencia de Servicios Sociales, ubicada en la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de CyL.

En CyL se han aprobado dos normas relativas a la AP:

- ✓ Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. (BOCYL nº 96/2007)
- ✓ Orden FAM/644/2012 de 30 de julio, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por la que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia en CyL, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales. (BOCYL nº 6/2015)

Este marco delimita la AP en concepto de prestación económica, mientras que deja abierto todos los parámetros de gestión y configuración el servicio. Hablamos entonces a nivel legislativo y normativo de una prestación económica de la Ley de Dependencia que se establece en función del informe realizado por la/el trabajador social del Centro de Acción Social (CEAS) o del recurso residencial y recogido en el Proyecto Individual Especializado en el que se determina el grado de discapacidad y los servicios o prestaciones convenientes.

En el caso de la AP, la contratación puede ser por contratación directa de la persona o a través de una entidad o empresa cogestora, como es el caso aquí en CyL de diversas entidades que trabajan con una o más diversidades (intelectual, mental, física, sensoria, etc.). En ambos casos la determinación de la prestación sigue las mismas fórmulas, resultando una cobertura económica pública considerablemente limitada para quienes requieren la ayuda.

En este marco autonómico se reconoce la compatibilidad de AP con otras ayudas para la promoción de la autonomía personal. Destaca la compatibilidad con el recurso residencial permanente, que para integrantes del propio Movimiento de Vida Independiente resulta ser algo antagónico, mientras que para quienes habitan en estas residencias es un derecho e igualmente una herramienta de apoyo más para su participación e integración social. Por último, también se puede utilizar la prestación económica de AP para abonar otros servicios de autonomía como centros de día, centros de noche o ayuda a domicilio.

Finalmente, como no existe norma escrita sobre la gestión y configuración del servicio, parece haber grandes disparidades entre entidades cogestoras tanto dentro de CyL como en comparación con otras comunidades. Así, en la práctica, cada entidad de carácter público, concertado o privado, en función de sus bases éticas y normativas, ha echado a andar creando muy diversos servicios de AP.

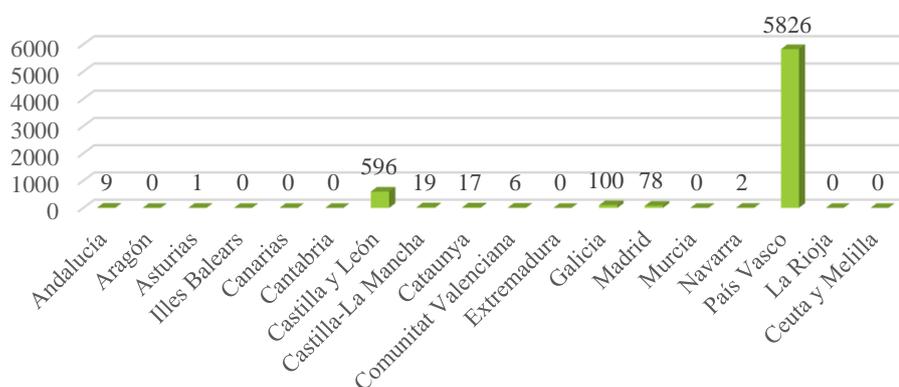
De esta diversidad de modelos de servicio de AP en los que varían el tipo de formación, áreas de trabajo, perfil de personas beneficiarias, entre otros, podremos ver más adelante qué supone y en qué situación concreta está el tema de la cualificación profesional de AP y sus competencias profesionales.

### 3.3.DIFUSIÓN DE LA ASISTENCIA PERSONAL

#### 3.3.1. EL SISTEMA DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Actualmente la realidad de la AP dentro del Estado español es visiblemente dispar. Tras 12 años de la implantación de la Ley de Dependencia en la que se reconoce la AP como una prestación económica, y revisando los datos ofrecidos por el IMSERSO, se puede observar una significativa diferencia entre Comunidades Autónomas respecto al número de personas beneficiarias (*Gráfico 1*).

**Gráfico 1 Personas beneficiarias de AP por CCAA en 2017**



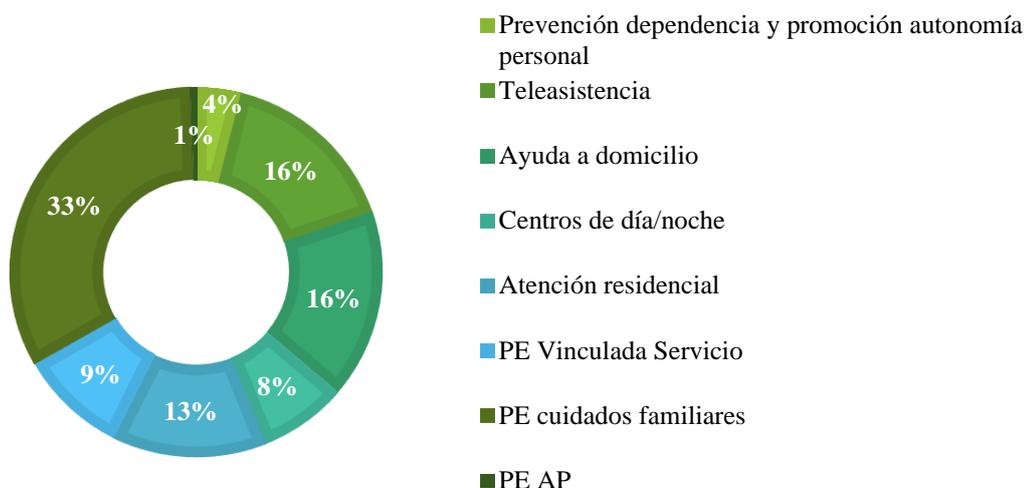
Fuente: elaboración propia a partir de (IMSERSO, 2017)

Destaca el caso del País Vasco, con 5826 personas beneficiarias de la prestación en 2017. Sin embargo, el motivo de tan alto número de personas beneficiarias es sencillo: incluye a personas mayores en situación de dependencia y no sólo a personas con un grado reconocido de discapacidad. En segundo lugar le sigue CyL, con casi 600 personas beneficiarias, fruto de la apuesta de la Junta de CyL por el servicio en coordinación con

entidades del sector, que ha visto casi duplicado en dos años el número de personas beneficiarias.

No obstante, el número de personas usuarias de AP es muy bajo si lo comparamos con otras ayudas para la promoción de la autonomía personal. Como se puede ver en el *Gráfico2* representan escasamente un 1% (un 0'56% en realidad) del total de personas beneficiarias de prestaciones económicas (en adelante PE).

**Gráfico 2 Distribución de personas beneficiarias por prestaciones de la Ley 39/2006 en España, 2017**



Fuente: elaboración propia a partir de (IMSERSO, 2017)

Es evidente que la figura de la AP está aún en una situación muy incipiente o, cuanto menos, escasamente desarrollada. A penas se está usando el recurso, lo que supone que la mayor parte de la inversión en materia de diversidad funcional está orientada a las familias, centros e instituciones, manteniéndose un modelo médico-rehabilitador y discriminatorio para con el colectivo, y haciéndose caso omiso a las demandas del mismo.

### 3.3.2. LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA PERSONAL

Para poder entender los datos ofrecidos del uso de la prestación económica por AP, debemos entender la forma de gestión, o más bien, las formas de gestión la AP, es decir, los servicios de AP. Actualmente, dentro de cada CCAA las instituciones públicas han marcado unas directrices generales que después se desarrollan por entidades sin ánimo de lucro, empresas o, como se expone en el artículo de periódico *Los dependientes que eligen como ayuda al asistente personal se duplican en un año* (Santiago, 2018), puede hacerse por contratación directa a personas físicas. Dado el marco de este trabajo, voy a hacer mención especial a las *Oficinas de Vida Independiente* (en adelante OVIs) que como

define el propio Movimiento de VI, son la máxima expresión de autonomía en la gestión del servicio, pues son gestionadas por y para personas con diversidad funcional. A día de hoy encontramos seis en todo el Estado español (*Figura 1*) y ninguna en CyL.

**Figura 1 Oficinas de Vida Independiente en España**



Fuente: elaboración propia a partir del (Foro de Vida Independiente y Divertad)

Los servicios comunes que ofrecen las OVI son: formación específica en VI y AP, apoyo entre iguales y servicios de AP. Es digna de mención la OVI de Madrid, pues fue la primera en constituirse y en ofertar un servicio totalmente gratuito para sus participantes para cualquier tipo de tareas: actividades de la vida diaria, estudiar, trabajar, ocio y tiempo libre, actividades deportivas y de fomento de las relaciones sociales, etc. Todas las oficinas comparten unas bases en los programas formativos o de contratación fijadas por el Movimiento de Vida Independiente, que consisten en respetar ante todo la libertad de las personas “de elegir, formar, dirigir y despedir a sus asistentes personales” (Federación de Vida Independiente, s.f.). Las OVI también asumen la formación de las y los trabajadores sociales de la administración pública, a la vez que defienden posturas más cercanas a la no cualificación profesional de las y los asistentes personales.

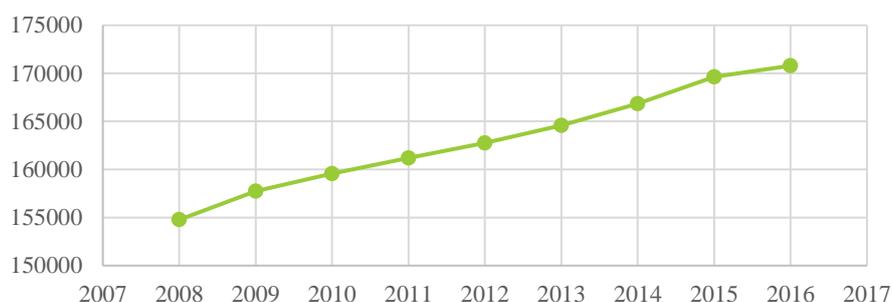
### 3.3.3. EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN

CyL tiene la singularidad de ser un territorio muy amplio, con 92.222 km<sup>2</sup> de superficie y con 2,5 millones de personas aproximadamente. En ella se pueden encontrar hasta 2.248 municipios, una cuarta parte de los de España, siendo la comunidad que más habitantes tiene en pueblos con menos de 1.000 personas. Según el Instituto Nacional de Estadística, casi 1 de cada 5 castellanoleonés vive pequeños municipios.

A pesar de que hay una importante concentración de población en los municipios de mayor tamaño, la dispersión en el poblamiento y el importante peso de la ruralidad requieren de un enfoque propio a la hora de gestionar este servicio, tanto por las personas beneficiarias como por las personas que podrían ejercer de asistente. Actualmente cada vez hay más estudios para frenar la despoblación del mundo rural, y la AP es, posiblemente, una buena iniciativa a tener en cuenta, pues crea empleo y atiende las necesidades de la población local, muy envejecida en el medio rural.

Respecto a la población susceptible de contratar asistente personal, vemos en el *Gráfico 3* cómo en los últimos 8 años ha aumentado en casi 15.000 las personas con diversidad funcional reconocida. En el caso de esta Comunidad un gran motivo es el envejecimiento ya que, según datos extraídos del INE, la esperanza de vida al nacer en 2016 era de 83,2 años; 81 años en el caso de los hombres y 87 en las mujeres, cifra que tiende al aumento.

**Gráfico 3 Población con diversidad funcional en CyL 2007-2016**

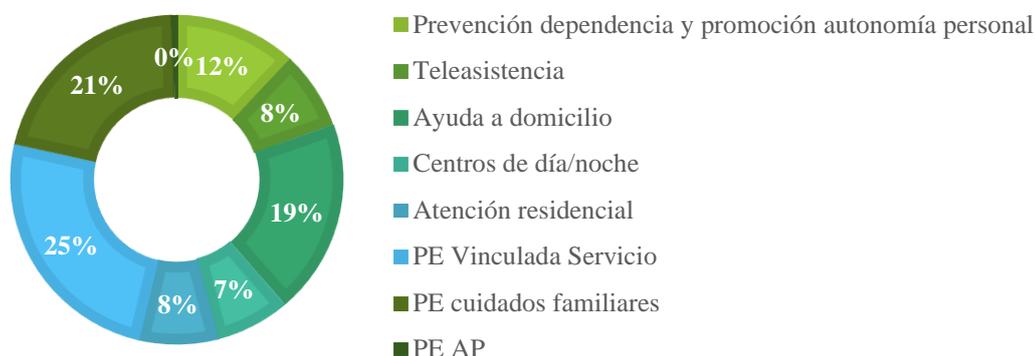


Fuente: elaboración propia a partir de (Servicios Sociales de Castilla y León, 2017)

Según datos de los Servicios Sociales de CyL, en el año 2015 el total de la población con discapacidad reconocida era de 169.637, lo que representa casi un 7% de la población total local y concentrándose el 69% de las personas con discapacidad de CyL entre los 50 y 89 años. Además, “cerca de la mitad de las personas con discapacidad viven en entornos rurales (el 44,4 %)” Junta de CyL (2017, pág. 27).

La distribución de personas beneficiarias por prestaciones de la Ley 39/2006 en CyL es similar. Como refleja el *Gráfico 4*, tan sólo hay un 0,59% de personas usuarias de la prestación por AP, siendo las prestaciones vinculadas a servicios, a cuidados familiares y a ayuda a domicilio las principales inversiones, fruto del reparto poblacional en entornos rurales. Esto significa que el panorama castellano-leonés para las personas con diversidad funcional está muy enmarcado en el ámbito institucional y familiar, lo que dificulta el acceso a la educación, al mercado laboral y, en general, al derecho de ciudadanía de las personas. Una situación que, como afirman López y Ruiz (2013) puede explicarse por falta de legislación específica, de financiación económica, o lo que sería peor, por falta de voluntad.

**Gráfico 4 Distribución de personas beneficiarias por prestaciones de la Ley 39/2006 en CyL, 2017**



Fuente: elaboración propia a partir de (IMSERSO, 2017)

En conclusión, podemos decir que se trata de un campo en auge con muchas potencialidades siempre que se trabaje desde la nueva perspectiva de entender y atender la diversidad funcional que respeta la diversidad humana: el paradigma de la Vida Independiente. Autores y autoras reconocen beneficios de este paradigma hasta cuatro ámbitos: social, libertad para las mujeres que ocupan el papel histórico de cuidadoras, libertad social y emancipación de las personas con diversidad funcional; empleo, tanto para las personas con diversidad como para las/os asistentes personales; economía: es más rentable y eficiente que las residencias, “permite hasta 30.000€ de ahorro anuales por persona respecto a sistemas anteriores” (Arroyo Mendez & Cruz González, 2015, págs. 16-17); y en derecho, pues garantiza la igualdad de oportunidades.

## **4. EL DEBATE SOBRE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LAS/OS ASISTENTES PERSONALES**

### **4.1. METODOLOGÍA**

Una vez analizados el origen y configuración de la AP y el desarrollo que la figura profesional ha tenido hasta el momento en España y CyL, procede a continuación entrar en el análisis detallado del actual debate sobre las necesidades de formación a partir del enfoque por competencias. De esta forma también se da continuidad a uno de los objetivos del estudio de Prieto Lobato (coord.) (2016), en el que remarca la necesidad de reflexionar sobre la formación en AP.

Para ello se ha optado, en primer lugar, por una metodología de corte cualitativo, que permite comprender los hechos más allá de su descripción. En segundo lugar, se ha elegido como técnica de investigación social la entrevista abierta y en profundidad a personas expertas. Esta técnica, que consiste en la obtención de “información detallada del entrevistado o informante sobre determinados problemas sociales a través de preguntas intencionadas” (Herranz de Rafael, 2018, pág. 210), ofrece entre sus muchas ventajas la posibilidad de comprender de manera más profunda los conocimientos, las perspectivas y los posicionamientos de los informantes ante los diferentes temas. Hay que señalar, no obstante, que su principal debilidad es que sus resultados no pueden ser generalizados. Según Jordi y Macías (2014, pág. 111) se trata asimismo de una técnica de investigación social de especial interés para estudiantes en general y, en particular, para estudiantes de Trabajo Social y Educación Social, porque su empleo facilita el desarrollo de importantes habilidades, entre ellas las “habilidades comunicativas que deben llevar al alumnado a ser consciente de que, en el arte de entrevistar, saber escuchar es tanto o más importante que saber preguntar”.

Aunque habría sido deseable haber podido realizar un número más elevado de entrevistas y a un número más variado de informantes clave (no solo personas expertas, sino también usuarias de la AP y personas que ejercían como asistentes personales), por razones de limitación de tiempo y de alcance de la investigación finalmente se realizaron cinco entrevistas en profundidad a personas expertas en el tema de diferente procedencia y perfil, quedando representadas, como refleja la *Tabla 5*, la administración regional con competencias en la materia, las entidades privadas desde las que se gestiona el servicio y el ámbito académico e investigador desde el que se estudia dicho asunto.

**Tabla 5 Panel de expertas/os entrevistadas**

Nº	Perfil de la experta/o	Sexo	Fecha de realización de la entrevista
E1	Técnica responsable de una entidad que gestiona ayudas para la promoción de la autonomía personal	M	11/04/2018
E2	Técnico responsable de una entidad que gestiona ayudas para la promoción de la autonomía personal	H	19/04/2018
E3	Profesor universitario e investigador experto en el tema	H	09/04/2018
E4	Funcionaria de la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de CyL	M	07/05/2018
E5	Gestora del servicio de AP en CyL	M	14/05/2018

Fuente: elaboración propia

Con el fin de abordar ordenadamente los asuntos a tratar con los informantes clave, se elaboró un guion de entrevista en el que se contemplaron tres cuestiones fundamentales: la opinión de la persona entrevistada sobre el sentido, funciones y contenido de la figura de la AP (¿qué es, para qué sirve y qué le diferencia de otras profesiones?), sobre el perfil profesional (en términos de competencias) y sobre las posibles necesidades de formación. El *Anexo 1* contiene el guion de las entrevistas.

En este trabajo se entiende por competencia profesional “la cualidad o cualidades de estar correctamente preparado, es decir, al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar eficazmente la actividad profesional” (Aznar Díaz, Hinojo Lucena, & Fernández Martín, 2007, pág. 110). Se tomó de base para el análisis de los resultados el enfoque metodológico empleado en el proyecto Tuning Educational Structures in Europe (González & Wagenaar, 2003), utilizado en el diseño de los actuales planes de estudio del sistema universitario europeo a partir de la Declaración de Bolonia en 1999. Para facilitar el análisis de las competencias por parte de las personas entrevistadas se elaboraron fichas de competencias estructuradas en tres grandes categorías, siguiendo a Echeverría (1996 citado en Aznar Díaz et al., 2007): competencias técnicas (conocimientos, saber), competencias metodológicas (habilidades, saber hacer) y competencias personales (actitudes, saber ser). En el *Anexo 2* se recogen las fichas con las diferentes competencias profesionales por categorías.

Por último, es turno de analizar la información extraída de las entrevistas y de toda la revisión bibliográfica. Es hora de utilizar las gafas violetas y de pensar como educadora social para realizar un análisis de las competencias profesionales clave que ayude a revisar y, en su caso, mejorar la formación necesaria para el desempeño de las tareas y las relaciones humanas que conlleva esta profesión.

## **4.2.DISCURSO EXPERTO: LA ASISTENCIA PERSONAL Y SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN**

### 4.2.1. LA AP COMO FIGURA PROFESIONAL

Para abordar el objeto de estudio de este trabajo, comenzaremos abordando el asunto de qué es la AP, para qué sirve y en qué se diferencia de otras profesiones como la ayuda a domicilio, la figura de persona cuidadora, auxiliar de enfermería, etc. A día de hoy hay un gran consenso en torno a la idea de que un/una asistente personal es “una persona que ayuda a otra a desarrollar su vida. Realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que no puede realizarlas por sí misma” (Suñe & Martínez García, 2015, pág. 18). Por lo tanto, es una vía de acceso a la vida independiente y autónoma para una persona con alguna diversidad funcional. Es importante dejar claro, como indica una de las personas entrevistadas, que

*Es la persona la que tiene su proyecto de vida y la que decide qué tareas realiza la/el AP para colaborar a conseguir ese objetivo que es la autonomía y poder conseguir su proyecto de vida. Esta base ética y no moral es muy potente y condiciona sus competencias, su labor, su tarea, etcétera (E3, 6-7’).*

Estamos frente a una figura profesional que nace, como hemos visto a lo largo del marco teórico en los capítulos anteriores, a demanda de las personas con diversidad funcional. No por un objetivo único y común, sino para alcanzar el proyecto de vida individual de cada persona que lucha día a día contra el *capacitismo*. Así que la AP es un trabajo personal, que va más allá de ser “personalizado”, como dice la Ley de Dependencia, porque las tareas concretas a realizar por un/a asistente personal las determina la persona demandante, mediante un contrato laboral. Pero ¿está realmente al alcance de todas las personas que lo necesitan? Otra de las personas expertas consultadas subraya la necesidad de abordar problemas que impiden que la AP resulte accesible.

*Es un derecho que la persona tiene que tener. Y con derecho digo que no debería ser un servicio caro, que ahora mismo lo es, un servicio que no está al alcance de todo el mundo, que ahora mismo pues es así, está al alcance de muy poquitos. Las ayudas de dependencia dan para muy poco, muy pocas horas, no cubre ni de lejos lo que sería una necesidad real de una persona en su día a día. Entonces creo que la AP tiene que ser un derecho (E2, 10’).*

Así que, actualmente, a pesar de reclamarse como una herramienta indispensable para la vida de muchas personas, resulta ser un recurso poco accesible económica y administrativamente, pues las prestaciones no cubren las necesidades reales y hay un desconocimiento por parte de profesionales de la administración pública y de las/os potenciales usuarias/os sobre este servicio. Realidad cruda y antagónica al hecho de que la AP es la base para que las personas puedan *ser*, y no sólo *estar*, como reclaman las PDF.

Estamos ante una profesión que tiene unas tareas y unos principios éticos singulares. Respecto a las tareas, como veremos a continuación, es posible encontrar duplicidades con otras profesiones. Pero lo que de verdad marca la diferencia es el enfoque desde el que se trabaja, lo que algunas personas entrevistadas denominan principios éticos.

*Los principios éticos desde los que se basa la labor de la AP, que son la autodeterminación, autonomía, el proyecto de vida, cómo se decide, quién lo decide, son muy diferentes al resto de figuras, donde esa base ética no digo que no exista pero no tiene la misma potencia que tiene en el caso de la AP (E3, 10’).*

Los límites de esta figura profesional en cuanto a las áreas de trabajo y sus tareas no están tan claros. Por ejemplo, en los casos en los que las tareas son en el ámbito doméstico se plantea la duplicidad con la ayuda a domicilio. Y en otros ámbitos, como por ejemplo en el ocio y tiempo libre, las personas expertas consultadas consideran que se difuminan los límites con figuras como voluntariado o monitoras y monitores.

*Hay cierta duplicidad con otras figuras como podría ser el tema del voluntariado o el tema de monitor de actividades o monitor de campamento incluso. Voy viendo que hay ciertas duplicidades sobre todo en el seno de muchas entidades, que a la hora de planificar una jornada, un encuentro de fin de semana o alguna historia, se dice, “pues no mira la filosofía de AP vamos a llevarla a un voluntario”. Bueno pues creo que no. No deberíamos caer en eso porque es muy delicado, es una figura que está naciendo, la estamos dando forma con los pasos que vamos dando y hay que hacerlo bien. Hay que delimitar bien las funciones, hay que delimitar bien qué es una cosa y qué es otra. Con la AP la responsabilidad la tiene la persona, la persona; hace lo que quiere, no existe una autoridad, la AP no puede echar una bronca o mandar (E2, 14’).*

Desde el paradigma de VI se reclama una AP que cubra todas y cada una de las dimensiones de la vida para una verdadera igualdad de condiciones y oportunidades. Y aprovecho para remarcar que la sexualidad es también una dimensión humana más, para la cual reclaman personas del MVI como Soledad Arnau o Antonio Centeno, entre otras, la figura de Asistencia Sexual como apoyo para acceder a su propia sexualidad, a su propio cuerpo, bajo el lema de “tus manos, mis manos”<sup>2</sup>.

En cualquier caso, la diferencia de la AP con otras profesiones es más sencilla de lo que parece, aunque algunas entidades lo nieguen para comercializar o abaratar su gestión y labor. La diferencia está en la persona que ejecuta la toma de decisiones, tenga la edad que tenga y tenga la diversidad que tenga.

Y con esta última afirmación entramos en otra cuestión: el perfil de las personas beneficiarias de la AP. En el estudio sobre la situación de la AP en España (Ortega

---

<sup>2</sup> Campaña por el derecho a la sexualidad (2018). Más información en el *Anexo 3*.

Alonso, Elena (Coord.), 2015) se observa que hay servicios de AP que ponen límites a las personas contratantes en base a la edad y la diversidad funcional. Sin embargo, las personas entrevistadas afirman todo lo contrario y nos ponen el ejemplo del papel fundamental de la AP para las personas mayores en el medio rural y urbano.

*Yo creo que en todas las edades y por supuesto en personas mayores. Nosotros estamos ahora trabajando en un proyecto con personas mayores que viven en su domicilio donde el asistente personal es una pieza clave. Es decir, la persona mayor en su domicilio cuenta con una serie de adaptaciones en su vivienda, de apoyos técnicos de carácter social, de carácter de salud y además y, sobre todo, el asistente personal. Es como el engranaje de todo un sistema de apoyo comunitario imprescindible para que una persona pueda vivir en su entorno. Entonces, fíjate, desde la persona mayor hasta el niño o la niña en el colegio, pues cualquiera en toda la trayectoria del ciclo vital (E3, 13’).*

En ese mismo sentido se pronuncian en Prieto Lobato (2016) tras el análisis de una experiencia piloto del servicio de AP para diversidad mental, demostrando el amplio abanico de potencialidades de esta profesión, pues sirve para todas las edades y diversidades, aun cuando el caso sea complejo. En este caso la/el asistente personal formaría parte de equipo integrado por profesionales y entorno, principalmente la familia, para asegurar tanto el acompañamiento con la AP como la consecución del objetivo último, el proyecto de vida propio.

Para menores de edad la figura de AP resulta incluso más potente, porque permite que desde el inicio de sus vidas sean libres de tomar decisiones e, incluso, de correr riesgos, igual que todas las personas lo hacemos. Así que permite un crecimiento en libertad, un aprendizaje de autonomía y responsabilidad sobre sus actos y decisiones.

Parece haber un alto grado de consenso en torno a la idea de que la AP es esencial para todas las edades y diversidades funcionales. Así que, atendiendo a la premisa de apoyo y acompañamiento para la autonomía, y siguiendo con la demanda del Movimiento de VI de que ese acompañamiento no se limite a la educación, el trabajo y las actividades básicas de la vida diaria, como hemos visto anteriormente, el resultado es que las áreas de las tareas de un/a asistente son infinitas. Tan variadas como personas con diversidad funcional hay, y tan distintas entre sí como diversidades funcionales hay. Ni el perfil de las personas beneficiarias ni el tipo de tareas demandadas sirven por tanto para concretar un listado de competencias profesionales estricto, pues estamos ante un servicio novedoso en cuanto a su carácter personal. Así se refleja en el siguiente testimonio de una de las personas expertas entrevistada.

*Lo característico es la flexibilidad enorme que tiene, frente a otras figuras que son mucho más concretas y que tienen su campo de actuación, como puede ser ayuda a domicilio, la figura de cuidador/a o las prestaciones de residencia, de*

*centro de día, etc. Esta figura yo creo que la AP la innovación que presenta es eso, la flexibilidad enorme. Funciona lo mismo para una persona joven que quiere un apoyo para ir a la Universidad, una persona que quiere un apoyo para ir al cine, para ir a un botellón, para ir a tomar cañas o una persona mayor que quiere un apoyo para ir a ver la casa de sus hijos y echar una tarde con sus hijos y no quiere liar a nadie, no quiere liar a gente de su familia (E2, 11’).*

Como vemos, la AP permite, en cualquiera que sea su ámbito de trabajo, una conexión de la persona con su entorno. No por su acción, es decir, no con el protagonismo de su labor, sino por el valor de la misma. Esto, como veremos más adelante en el análisis de las competencias, requiere de habilidades y actitudes tales como saber estar en un segundo plano, respetar las decisiones y el ritmo de la persona, etc.

*La AP tiene una dimensión comunitaria y participativa que no tienen otras figuras. Casi como un conector, como un mediador y un vínculo, es como refuerzo de los vínculos sociales, de tejer las relaciones sociales que la persona tiene con su entorno (E3, 8-9’).*

Ya sabemos entonces qué es la AP, para qué sirve, para qué no, cómo debería ser, para quién podría servir... Surge ahora un nuevo interrogante: ¿quiénes podrían ser asistentes personales? El siguiente verbatín refleja muy clara y sintéticamente las posibilidades que existen al respecto:

*En teoría todo el mundo puede ser asistente personal, siempre y cuando demuestre que ha adquirido las competencias para ser asistente (E4, 28’).*

Hay incluso algunas CCAA, sin ir más lejos CyL, que están apostando por una formación de profesionales de la AP con alguna diversidad funcional pero con un grado de autonomía muy alto, para que trabajen para otras personas en situaciones distintas. Por tanto debemos tener claro que son las competencias profesionales las que determinan el perfil profesional de las y los asistentes, y no al revés. Toda persona que cumpla los mínimos estipulados puede serlo, dando prioridad desde el Movimiento de VI y otras entidades a personas con dificultades de empleo como personas con alguna diversidad funcional, personas inmigrantes, personas con pocos recursos económicos, primeros empleos, etc. Cabe ahora preguntarse... ¿cuáles son esas competencias? ¿Cuáles son esos mínimos estipulados?

#### 4.2.2. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

El debate sobre la formación en AP está vivo, está en las conversaciones entre personas usuarias y sus asistentes, está dentro de las entidades cogestoras... Hasta ahora se ha trabajado sin descanso para desarrollar la figura profesional de AP y ahora parece que esta parte ya se está cerrando para abrirse la siguiente: las competencias profesionales y su posible formación. Así que desde la Educación Social, profesión que actúa en la educación no formal e informal y experta en habilidades sociales, en general, experta en entornos socioeducativos, se nos plantea como un tema de gran interés.

¿Qué tiene que saber un/a asistente personal? Para contestar a esta pregunta se han establecido tres tipos de competencias denominadas *Categorías de competencias* (Figura 2) en función del carácter del aprendizaje: saber ser o actitudes, saber o conocimientos y saber hacer o habilidades. La combinación de estos tres tipos de competencias permite construir el perfil profesional de AP ideal.

**Figura 2 Categorías de competencias**



Fuente: elaboración propia en base a (Echeverría, 1996)

Tal y como se ha explicado en la metodología, las personas entrevistadas se les planteó identificar lo que eran para ellas las competencias profesiones más importantes para un/a asistente personal y se les pidió también seleccionar de entre unas listas amplias de competencias (las contenidas en las fichas del *Anexo 2*) las 5 más relevantes.

A continuación, en la *Tabla 6*, recojo las valoraciones obtenidas en las entrevistas. Se muestran todas las competencias valoradas como las 5 más importantes y en **negrita** las que han tenido 3 o más valoraciones.

**Tabla 6 Valoración de las principales competencias según las personas expertas**

Categoría de competencias	Competencias	Expertas				
		E1	E2	E3	E4	E5
<b>Conocimientos</b>	<b>Filosofía de Vida</b>	x	x	x	x	x
	<b>Concepto de autonomía personal</b>	x	x	x	x	x
	Concepto de diversidad funcional			x		
	Modelos de atención a la diversidad funcional / discapacidad		x	x		
	<b>Derechos de las y los asistentes personales</b>	x	x			x
	<b>Áreas de trabajo (posibles tareas)</b>	x	x		x	x
	Riesgos laborales	x	x			
	Transferencias					x
	Accesibilidad del entorno				x	
<b>Actitudes</b>	Paciencia		x			
	<b>Empatía</b>			x	x	x
	<b>Asertividad</b>	x	x		x	
	Respetar la privacidad emocional de la persona beneficiaria			x		
	<b>Saber estar en un segundo plano</b>	x	x			x
	<b>Tener respeto a la otra persona y su entorno</b>	x		x		x
	Respetar el ritmo de la persona beneficiaria		x		x	
	<b>Respetar la intimidad o privacidad física</b>			x	x	x
	Confidencialidad	x		x		
	Ser polivalente				x	
	Dar soporte a que las personas beneficiarias tomen sus propias decisiones			x		
	<b>Respetar las decisiones de la persona beneficiaria</b>	x	x			x
<b>Habilidades</b>	Acompañamiento		x	x		
	Transferencias	x				
	Métodos de movilidad alternativa		x	x		
	Conducir	x				
	Métodos de comunicación alternativa			x		
	Reaccionar ante un ataque de ansiedad/pánico	x		x		
	<b>Primeros auxilios</b>	x	x	x		
	Hacer movimientos articulares no bruscos a las personas beneficiarias en caso de ser necesario		x			
	<b>Cuidar la higiene postural</b>	x	x	x		

Fuente: elaboración propia

### Competencias relativas a conocimientos teóricos

En cuanto a los saberes, a las/os expertas/os les parece fundamental que las y los asistentes tengan nociones sobre el paradigma de VI, qué es y qué supone. Las valoraciones se concentran en información general sobre la FdVI y la evolución de los modelos de *entender* y atender a las PDF. Algunas personas entrevistadas no consideran necesario

que un/a asistente personal tenga formación sobre cuestiones como el perfil de la AP ni de las personas beneficiarias, para lo que se apoyan en las siguientes argumentaciones:

*Perfil profesional del asistente y perfil de las personas beneficiarias yo no creo que sería necesario conocer, porque perfil de las personas beneficiarias puede haber miles y una persona no necesita saber todo el abanico de personas beneficiarias de AP. Lo mismo que el perfil profesional del asistente, así, de entrada, no necesita saber, es decir, qué es lo que tiene que hacer se lo va a marcar la persona que va a recibir la ayuda de AP. Lo que tiene que saber es cómo. Aquí me parece muy importante la FdVI, o el modelo de atención a la diversidad funcional y cómo ha evolucionado, o los derechos de los asistentes personales (E3, 19’).*

Acompañando a la FdVI irían temas como el concepto de autonomía personal, el MVI en España, la situación de la AP en CyL, aunque todo de forma genérica. Las entrevistas con personas expertas pusieron de manifiesto discrepancias en relación al uso del término “persona con diversidad funcional”, empleado habitualmente desde el MVI, como ilustra el siguiente verbatim.

*Decir diversidad funcional invisibiliza esa discapacidad porque diversidad funcional etimológicamente qué significa. Diversos funcionalmente somos todos. En unas cosas o en otras yo puedo tener capacidad para hacer una cosa, o tú puedes tener una capacidad para hacer una cosa que yo no sin necesidad de tener discapacidad o no. Por ese motivo el CERMI [...] determina que se diga persona con discapacidad, porque no es algo que perjudique a la persona, ni que sea un concepto feo, ni que le sienta mal a la persona. No es discapacitado, que no es lo mismo, discapacitado implica que la persona está discapacitada en todo tu ser y no es así (E5, 5’).*

### Competencias relativas a actitudes

En los resultados de esta categoría de competencias vemos un interés general por todos los valores personales posibles, porque el componente ético de este perfil profesional es enorme. Mientras que en la valoración de las 5 más importantes, hay una predilección por el respeto a la persona, su entorno y sus decisiones; también se eligieron habilidades de respeto a una o uno mismo, como la asertividad<sup>3</sup>. Por otro lado, hubo acuerdo en evitar habilidades relacionadas con la *promoción* al considerarse propias de otras figuras

---

3 “La asertividad consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos. Como estrategia y estilo de comunicación, la asertividad se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la pasividad [...] y la agresividad.” (Viñuela, 2016).

profesionales cuyas tareas sí tienen que ver con enseñar o potenciar habilidades de las personas, como explican a continuación:

*Promover las habilidades y capacidades de la PDF no sé hasta qué punto. Porque tú no promueves, tú ayudas, sabes si la persona quiere hacer tal actividad, tú no le estás promoviendo en el: ‘venga, que sí, que tal’; Como estás en el segundo plano, como pone aquí, yo no soy tu amigo de: ‘venga, que sí, vamos a hacer esto’. Promover las capacidades no lo pongo. Como profesional del trabajo social eso lo tenemos siempre presente pero como asistente personal no lo veo. Como estás ahí, callada, creo que no te corresponde a ti promover. Que gracias a ti sí que va a poder avanzar y desarrollar más sus habilidades, capacidades pero porque tú eres una ayuda, no dejas de ser una ayuda técnica humana, pero tú no lo promueves (E1, 14-15’).*

Queda claro, por tanto, que la labor de una/un asistente personal consiste en apoyar en la toma de decisiones, pero desde un marco de actuación ya planificado con la persona. En el caso de la diversidad intelectual, las personas entrevistadas refuerzan la diferenciación de tareas con otras profesiones.

*No hay que promover nada. Hay que dejar que esa persona desarrolle sus habilidades y capacidades, pero no promover, ni educar, ni potenciar. Yo sí que he oído a personas hablar sobre esto sobre todo en discapacidad intelectual, sobre que la función de la AP sería la de promover actitudes positivas o buenos hábitos. Eso no es tarea de un asistente. En discapacidad intelectual las tareas son diferentes a la discapacidad física o sensorial, pero no significa que tengas que ser un educador, porque para eso está un educador, o muchos perfiles (E5 15’).*

Por último, las conversaciones con las/os expertos permitieron profundizar en la importancia de las diferentes actitudes. Una/un asistente personal tiene que tener claro que tiene un compromiso de trabajo con una persona ante la que no puede presentar ningún prejuicio. Además, debe recordar que es una relación profesional y, aunque haya un vínculo emocional, la AP es una herramienta humana que da acceso a la persona a su entorno, por lo que muchas veces, alcanzado el acceso, toca apartarse y permitir que la persona viva esa libertad alcanzada.

*Estar en un segundo plano es clave de la AP. Al final la protagonista es la persona y no tiene que ser extraño estar en un evento, en una cafetería, en un sitio y que tu jefe te diga marcha que ya estoy aquí y quiero hablar un tema íntimo con mis amigos o las situaciones que se pueden dar (E2, 28’).*

### Competencias relativas a habilidades

Ha habido un menor consenso entre las personas expertas consultadas en la valoración de las habilidades que requiere la AP, dada la variedad infinita de situaciones y tipos de diversidades funcionales en las que se pueden encontrar. Una de las personas entrevistadas lo ilustra con un ejemplo.

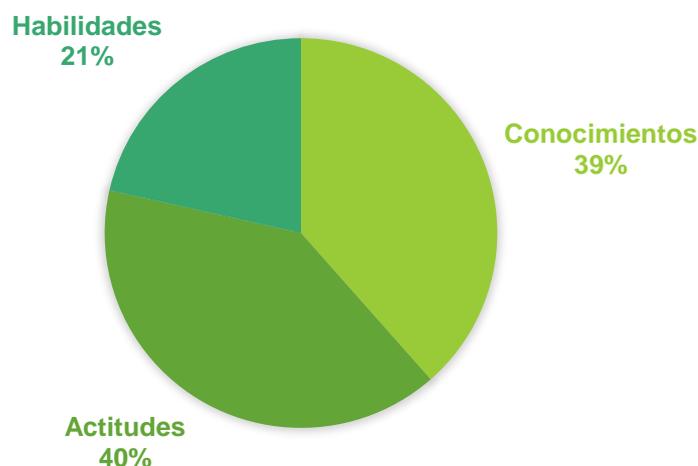
*Las habilidades están muy vinculadas a la naturaleza de la discapacidad de la persona que recibe la AP. Por ejemplo lengua de signos, para una persona sorda es imprescindible pero a una persona que no es sorda no tiene ninguna relevancia (E3, 30’).*

Aun así, encontramos acuerdo entre las y los expertos en la existencia de algunas habilidades generales: las transferencias y, en general, los métodos de movilidad alternativa, esto es cualquier tipo de apoyo humano o técnico para el desplazamiento o cambio postural; los métodos de comunicación alternativa; actividades relacionadas con primeros auxilios; y los riesgos laborales, incluyendo específicamente el cuidado de la higiene postural como estrategia para la prevención de dolores corporales.

### El conjunto de las competencias profesionales

Con este repaso por las categorías de competencias hemos ido dibujando el perfil profesional en potencia. A continuación, en el *Gráfico 5* se muestran los resultados de las valoraciones totales realizadas por las personas entrevistadas, indicando que la unidad competencial principal que configura la AP es el *saber ser*, es decir, las actitudes, en un 40%; seguido de los conocimientos con otro 39% y, en último lugar las habilidades, con un 21%. Y es que aunque las habilidades son la esencia del hacer de un/a asistente, están tan vinculadas a las necesidades concretas de la persona que no se pueden anticipar.

**Gráfico 5 Resultados de la valoración total de las personas entrevistadas por categorías de competencias**



Fuente: elaboración propia

Siguiendo con la metodología Tuning y los resultados de las entrevistas, podríamos dar por concluida la recogida de competencias profesionales comunes en esta profesión, dando paso al diálogo sobre cómo adquirirlas. Se trata de un proceso educativo abierto y dinámico capaz adaptarse a las necesidades de las personas usuarias.

#### 4.2.3. EL GRAN DEBATE: LA FORMACIÓN

Hasta ahora hemos construido el perfil idílico, hemos recogido todo lo que podría saber, ser y saber hacer un/a asistente personal, pero... ¿es imprescindible que una persona que quiera ser asistente tenga que tener todas esas competencias antes de trabajar? Las personas entrevistadas muestran distintos posicionamientos respecto al debate, pero sí hay un posicionamiento común favorable a una formación básica, como se muestra en el siguiente verbatim:

*La formación que te da la propia persona creo que es lo más importante. Es lo que decimos, damos una formación básica porque sí que es importante que vayáis sabiendo algo. [...]. No puedes mandar a una persona a trabajar como asistente personal sin tener ni idea, cero contacto. En el Movimiento de Vida Independiente defienden que no haya formación. Corren el riesgo de eso. La propia persona va a ser quien te dé el grueso de la formación. Porque no existe formación en el mundo que te enseñe cómo tratar a una persona o cómo trabajar con una persona. Porque cada persona es un mundo, tengas la misma edad, la misma discapacidad (E5, 31').*

Se defiende por tanto la idea de que la formación no es tarea a abordar solo por la entidad cogestora, sino que también es una responsabilidad de la gestión pública de la AP y, principalmente, de las personas usuarias. Pero en cuanto a la actividad de la entidad cogestora, se ve útil una breve formación en cuestiones relacionadas con los conocimientos y las actitudes.

Una de las personas entrevistadas defiende en el siguiente fragmento que, aunque es importante esta formación, lo verdaderamente imprescindible es la entrevista entre la persona usuaria y la/el asistente, pues el pilar fundamental de todo esto es la FdVI, y la protagonista de todo esto es la persona usuaria, porque es su libertad la que se pone en juego con la existencia o no de este recurso.

*Módulo de formación pequeño sí, pero también casi imprescindible un proceso de entrevista grande, con la persona con la que vayas a estar trabajando. Me da igual cuánto vas a estar trabajando, me da igual que vayas a estar trabajando un año o un día si me apuras. Creo que una buena entrevista bien hecha en la que vayas a conocer a la persona, su contexto, su realidad, lo que vas a hacer, mil cosas. Con una formación no demasiado extensa pero la entrevista sí, bien hecha, siempre instando a que conozcas a la persona (E2, 39')*

Respecto a los contenidos de la formación básica, en general las personas entrevistadas se decantan por las competencias relacionadas con los conocimientos y las actitudes por los puntos en común que tiene la AP, mientras que las habilidades serían asumidas por la persona. Aun así, determinar el número de horas necesarias para la formación no es fácil, como explica una de las personas entrevistadas, porque una cosa es saber las competencias profesionales y otra profundizar en ellas.

*Me resulta muy difícil decir cuántas horas tiene que haber. Lo que sí que creo que tiene que haber es una formación muy importante en actitudes, me parece lo más importante. Un poco en conocimientos, pero muy poco, lo que necesite, porque además los conocimientos van a estar muy determinados por el desempeño profesional y con quién va a trabajar, etc. Y un poquito de habilidades. Yo lo repartiría así, el 70% actitudes, 20% conocimientos y 10% habilidades (E3, 35').*

Lo que sí está claro y todas las personas entrevistadas defienden es que una formación muy amplia es innecesaria e improcedente, pues traería diversas complicaciones, como ilustra una de las personas expertas con el siguiente ejemplo:

*Cuanto más exigente se planteen los accesos al ejercicio profesional vía formación pues más difícil va a ser que haya gente decidida. Entonces esto es una cosa a valorar. Y en ámbitos donde el número de asistentes personales puede ser limitado, digo por ejemplo zonas rurales (E3, 34')*

Si echamos un vistazo al panorama europeo, Francia es el único país que “exige una titulación específica para las prestaciones de asistencia personal” (Centro de Documentación y Estudios SIIS, 2017). En el caso de España, se propuso una formación en el Sistema Nacional de Cualificación Profesional que fue rechazada principalmente por el propio colectivo de diversidad funcional:

*Está el catálogo de cualificaciones profesionales, que eso es del servicio estatal de empleo, que tampoco ha salido la cualificación profesional de AP porque salía con un montón de horas y hubo un fuerte rechazo del sector de discapacidad (E4, 40’).*

Lograr consensuar y concretar una cualificación profesional de AP en este catálogo permitiría acabar con la tremenda disparidad autonómica en el uso de la AP. Una homogeneización en los mínimos serviría para facilitar la implementación de servicios de AP en todas las provincias, así como para mejorar las condiciones de las/os asistentes y aumentar el número profesionales. Además, como explica a continuación una de las personas entrevistadas, una vez teniendo los mínimos, se haría uso de recursos locales para dar la formación. Y aquí coinciden todas las personas entrevistadas en la importancia de las entidades cogestoras por el apoyo legal y logístico que ofrecen a usuarias y asistentes.

*Yo creo que hay que establecer una formación básica, unos mínimos, una unidad de competencias básicas. Que no tiene que ser a través de una formación reglada, un título de lo que sea, FP, universitario. Yo creo que sería bueno que se pudiera establecer un acuerdo entre todas las CCAA, que eso tiene que ser la formación básica que tiene que tener un asistente personal. Que luego lo imparta un centro de la administración, una entidad, eso que cada CCAA decida la mejor forma de hacerlo, o que cualquier entidad que vaya a formar asistentes de eso como mínimo y a mayores pueda dar lo que quiera. Pero como mínimo se puede regular esa formación básica sabiendo que eso luego hay que acreditarlo de la forma que sea (E4, 37’).*

Como vemos, son muchos los aspectos a tener en cuenta cuando hablamos de la cualificación profesional. En este trabajo se ha hecho un acercamiento al debate sobre la formación y cualificación profesional, pasando por el denominador común del debate: las competencias. Finalmente, en el siguiente capítulo se extraen las conclusiones finales tras la puesta en marcha de tres grandes engranajes: la Educación Social, el paradigma de VI y el discurso experto.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

En este trabajo se han planteado diversos interrogantes relacionados con la AP. Lejos de querer encontrar respuesta a cada pregunta, se ha pretendido hacer una aportación socioeducativa a la construcción del perfil profesional, así como un acercamiento a la Educación Social de este recurso tan valioso.

La AP supone un cambio en el paradigma tradicional de intervención con las personas con diversidad funcional, de carácter asistencialista y paternalista. Supone la libertad plena para las personas, que lo utilizan para vivir de forma autónoma y poder llevar a cabo su proyecto de vida personal. Además, el ejercicio profesional de un/a AP se basa en la Filosofía de Vida Independiente, una nueva concepción a la hora de *entender* y *atender* a las personas, una nueva manera de establecer relaciones y sinergias, ámbito de gran interés para la Educación Social. Esta última disciplina, que actúa en la educación no formal e informal, motiva la investigación socioeducativa del perfil profesional de la AP, lo que en este trabajo concretamos en el análisis de las competencias. Por todo ello, encontramos una relación cercana entre AP y Educación Social, pues ambas actúan en pro de la transformación social, promoviendo la autonomía de las personas y el desarrollo comunitario, cada una en su escala. Tienen una sintonía tanto práctica como teórica.

Con este trabajo hemos pretendido mostrar que la AP es un recurso tan valioso para las personas que se benefician de él como usuarias o que ejercen como profesionales como para el conjunto de la sociedad, que gana con ello personas empoderadas, activas y libres, que puedan *ser* y no sólo *estar*. En el caso particular de Castilla y León, con una población muy envejecida y un territorio de grandes dimensiones, los servicios públicos como residencias son escasos y desvinculan a las personas de su contexto, mientras que la AP se plantea como un recurso que ayuda a las personas a vivir en su entorno habitual y con una buena calidad de vida.

Por último, en el análisis del perfil profesional ideal de los y las asistentes personales se han identificado tres tipos de competencias: técnicas, metodológicas y personales. Las primeras son las relacionadas con los conocimientos teóricos sobre la AP, como por ejemplo conocer la Filosofía de Vida Independiente. Las competencias metodológicas, por su parte, corresponden a las habilidades y, teniendo en cuenta que es un apoyo *personal*, que no *personalizado*, resulta difícil establecer un listado de referencia. Finalmente, las competencias personales tienen que ver con las actitudes y valores individuales, debiendo atender a las máximas del respeto y la libertad.

Otros temas tangenciales de no menos interés han ido quedando por el camino. Como por ejemplo el asunto de las oportunidades de desarrollo profesional de las personas que ejercen de asistentes personales y sus condiciones laborales, del papel que juegan las

entidades cogestoras y/o el rol de las administraciones en la regulación de un servicio que debería ser más conocido, homogéneo e igualmente accesible en todo el territorio español, entre otros.

Para concluir, un siguiente paso para la configuración definitiva del perfil profesional podría ser la investigación sobre las necesidades de formación. En este trabajo se ha intentado poner de manifiesto que, ante todo, es necesario ser conscientes de lo que supone la AP para las personas con diversidad funcional, para así comenzar a darle la importancia que tiene, el reconocimiento que necesita y la accesibilidad que merece.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arauzo, I. (dirección), Chacón, C. & Borondo, L. (2017). *Mi vida como PERSONA con diversidad funcional o discapacidad* [documental]. Valladolid. Recuperado de: <https://www.facebook.com/cristinachaconr/videos/911760982326386/>
- Arnau Ripollés, M. S. (2006). "Ley de la <<In-dependencia>>: pasos necesarios para garantizar un nuevo derecho de ciudadanía". *Lan Harremanak* 15, pp. 41-64.
- (2009). "El <<cuidado>> y sus perversiones. La cultura de la violencia". *Intersticios, Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, Vol. 3, N° 2, pp. 67-83.
  - (2010). "Análisis de experiencias de paz desde las mujeres de la vida independiente". *Intersticios, Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, Vol. 4 N° 1, pp. 19-35.
  - (2013). "La Filosofía de Vida Independiente. Una estrategia política no violenta para una Cultura de Paz". *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*. Vol. 7, N° 1, pp. 93-112.
- Arroyo Mendez, J., & Cruz González, E. (2015). "La Asistencia Personal". En: Ortega Alonso, E., *Situación de la Asistencia Personal en España*, pp. 12-25. PREDIF Castilla y León.
- Asistencia sexual. Tus manos, mis manos. Asistencia sexual para personas con diversidad funcional como derecho al propio cuerpo* (2018). Recuperado de: <https://asistenciasexual.org/>
- Asociación de profesionales de la Asistencia Personal (ASAP)* (2016). Recuperado de: <http://www.asociacionasap.es/>
- Aznar Díaz, I, Hinojo Lucena, F. J. & Fernández Martín, F.D. (2007). "Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo". *Publicaciones*, N° 37, pp. 109-116.
- Blanco, M.; Centeno, A.; Rodríguez-Picavea, A. & Romañach, J. (2009). *Asistencia personal: una inversión en derechos; una inversión eficiente en empleo*. Foro de Vida Independiente y Divertad. Recuperado de: [http://www.vigalicia.org/files/documentos/asistencia\\_personal\\_empleo\\_derecho\\_preval.pdf](http://www.vigalicia.org/files/documentos/asistencia_personal_empleo_derecho_preval.pdf)
- Castilla y León, la CCAA con más habitantes que viven en pequeños pueblos, con el 18,5%* (30 de abril, 2017). *Agencia EFE Edición Castilla y León*.

- Centeno, A., & de la Morena, R. (dirección). (2015). *Yes, we fuck* [documental]. Recuperado de: <http://www.yeswefuck.org/>
- Centro de Documentación y Estudios SIIS Dokumentaxio eta Ikerketa Zentroa (2017). *Asistencia Personal: formación, cualificación profesional y acreditación. Revisión europea. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Dexter, L. (1970). *Elite and specialized interviewing*. Evanston: Northwestern University Press.
- Echeverría, B. (coord.) (1995). *Orientació Professional*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Federación de Vida Independiente (s.d.). Recuperado de: <https://federacionvi.org>
- Foro de Vida Independiente y Divertad (2018). Recueprado de: <http://forovidaindependiente.org/>
- García-Santesmases Fernández, A. (2012). *La Operación Pozoblanco o la construcción de una identidad colectiva*. Foro de Vida Independiente y Divertad. Recuperado de: <http://forovidaindependiente.org/la-operacion-pozoblanco-o-la-construccion-de-una-identidad-colectiva/>
- Gilligan, C. (1994). *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica.
- González, J., & Wagenaar, R. (ed.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Herranz de Rafael, G. (2018). "Principales técnicas de obtención de datos en ciencias sociales". En: Requena Santos, F. & Ayuso Sanchez, L. *Estrategias de investigación en las ciencias sociales, Cap. 9*, pp. 203-231. Valencia: Tirant lo Blanch.
- IMSERSO (2017). *Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia*. Recuperado de: [http://www.dependencia.imserso.es/dependencia\\_01/documentacion/estadisticas/est\\_inf/datos\\_estadisticos\\_saad/index.htm](http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/documentacion/estadisticas/est_inf/datos_estadisticos_saad/index.htm)
- Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de: <http://www.ine.es/>
- Jordi Sánchez, M., & Macías Gómez-Estern, B. (2014). "La entrevista en profundidad como recurso pedagógico en los estudios de Trabajo Social y Educación Social. Potencialidades y retos para el aprendizaje teórico-práctico". *Revista de Investigación en Educación, nº12 (1)*, 105-111.

- Ley 39-2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.* BOE nº 299/2006, del 15 de diciembre de 2006.
- López Pérez, M., & Ruiz Seisdedos, S. (2013). "Asistencia personal: herramienta para una vida independiente. Situación actual". *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, nº 59.
- Maraña, J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos modelos organizativos*. A Coruña: Asociación Iniciativas y Estudios Sociales. Recuperado de: <https://worldinstituteondisabilityblog.files.wordpress.com/2015/11/vinmo.pdf>
- Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. España: Paidós.
- Orden FAM/644/2012 de 30 de julio, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por la que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia en CyL, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales.* BOCYL nº 6/2015, de 12 de enero de 2015.
- Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.* BOCYL nº 96/2007, de 18 de mayo de 2007.
- Ortega Alonso, E. (Coord.) (2015). *Situación de la Asistencia Personal en España*. PREDIF. Recuperado de: <http://www.asistenciapersonal.org/informe.pdf>
- Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitás Ediciones.
- Platero, L. (2013). "Una mirada crítica sobre la sexualidad y la diversidad funcional: aportaciones artísticas, intelectuales y activistas desde las teorías tullidas y queer". En: Solá, M. & Urko, E. *Transfeminismos, epistemes, fricciones y flujos*, pp. 211-225. Navarra: Txalaparta.
- Prieto Lobato, J. M. (Coord.) (2016). *Informe ejecutivo. Análisis de la experiencia piloto del Servicio de Asistencia Personal para personas con discapacidad*. Castilla y León: Junta de CyL, CERMI y Universidad de Valladolid.
- Rodríguez-Picavea, A., & Romañach, J. (2006). *Consideraciones sobre la figura del Asistente Personal en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Foro de Vida

Independiente. Recuperado de:  
<http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/14123.pdf>

Santiago, A. (1 de Junio de 2018). "Los dependientes que eligen como ayuda al asistente personal se duplican en un año". *Norte de Castilla y León*, pp. 16-17.

Sen, A. (1993). "Capacidad y bienestar". En: A. Sen, *La calidad de vida*, pp. 54-93. México: United Nations y Fondo de Cultura Económica.

Servicios Sociales de Castilla y León (2017). *Estadística sobre atención a personas con discapacidad*. Recuperado de:  
<https://serviciosociales.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/es/Plantilla100/1131977375982/ / />

Suñe, A., & Martínez García, I. (2015). "La figura del asistente personal". En: Ortega Alonso, E. *La situación de la Asistencia Personal en España*, pp. 18-23. PREDIF.

Toboso Martín, M. y Arnau Ripollés, M<sup>a</sup> S. (2008). "La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen". *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, N<sup>o</sup> 20, pp. 64-94.

Vidal García, J. (2015). "Derechos humanos de las personas con diversidad funcional". *TRIM Revista de Investigación Multidisciplinar*, 8, pp. 27-46.

Viñuela, A. (2016). *Liderar desde el corazón*. Bebookness.

## ANEXOS

### 1. GUION DE LAS ENTREVISTAS

Pasos:

1. Agradecer la colaboración y presentar los objetivos de la entrevista en el marco del desarrollo del TFG
2. Pedir permiso para la grabación y aclarar que la información será tratada de forma anónima
3. Comentar la estructura que va a tener la entrevista
4. **Datos iniciales sobre el/la persona experta.** Pedir que hable de su situación profesional actual y de la relación profesional que ha tenido o tiene con el tema de la AP
5. **Opinión sobre el sentido, funciones y contenido de la figura del AP.** ¿Qué es para Vd. la figura del AP? ¿Para qué sirve? ¿Qué le distingue de otras figuras como la ayuda a domicilio, auxiliar de enfermería, terapeuta ocupacional o integradora social?
6. **Sobre el perfil profesional de los/as AP.** Explicar las 3 categorías de competencia y pasar las hojas. Que las rellenen y comenten. Por último, indique la importancia relativa que crees que tiene cada una de las categorías de competencias.
7. **Sobre la formación necesaria para el correcto desempeño de los/as AP.**  
Pendiente
  - a. A partir de las competencias analizadas ¿considera importante impartir formación previa a las personas que desean ejercer de AP?
  - b. ¿Qué tipo de formación (contenidos)?
  - c. ¿Cuánta formación (horas)?
  - d. ¿Carácter de la formación (obligatoria, optativa)?
  - e. ¿Conoce el tipo de información que se imparte actualmente a los/as AP en CyL u otras CCAA? ¿Qué opinión tiene?
  - f. ¿Conoce el debate que existe en la actualidad sobre la no pertinencia de la formación previa a los/as AP? ¿Qué opina al respecto?
8. Agradecer colaboración

## 2. FICHAS DE CATEGORIAS DE COMPETENCIAS

### CATEGORÍA: “SABER” - CONOCIMIENTOS

Revise por favor las siguientes cuestiones y (a) marque con una cruz en la columna izquierda si considera necesario que un/una AP tenga conocimientos relacionados con ellas, y (b) indique en la columna derecha las 5 cuestiones a su juicio más importantes.

NECESARIO CONOCER	COMPETENCIAS	LAS 5 MAS IMPORTANTES
	Filosofía de Vida Independiente	
	Movimiento de Vida Independiente en España	
	Concepto de autonomía personal	
	Concepto de diversidad funcional	
	Tipos de diversidades funcionales	
	Modelos de atención a la diversidad funcional / discapacidad	
	Orígenes y configuración del servicio de Asistencia Personal en España	
	Derechos de las y los asistentes personales	
	Áreas de trabajo de las y los asistentes personales (posibles tareas a realizar)	
	Perfil profesional de la y el asistente personal	
	Riesgos laborales	
	Perfiles de las personas beneficiarias	
	Ayudas técnicas	
	Transferencias	
	Accesibilidad del entorno	
	Otros (especificar):	

## CATEGORÍA: “SABER SER” - ACTITUDES

Revise por favor las siguientes cuestiones y (a) marque con una cruz en la columna izquierda si considera necesario que un/una AP tenga conocimientos relacionados con ellas, y (b) indique en la columna derecha las 5 cuestiones a su juicio más importantes.

NECESARIO TENER	COMPETENCIAS	LAS 5 MAS IMPORTANTES
	Paciencia	
	Empatía	
	Asertividad (capacidad de expresar los pensamientos positivos y negativos)	
	Respetar la privacidad emocional de la persona beneficiaria (no invadir con la propia mochila emocional)	
	Puntualidad	
	Saber estar en un segundo plano	
	Tener respeto a la otra persona y su entorno	
	Respetar el ritmo de la persona beneficiaria	
	Respetar la intimidad o privacidad física	
	Confidencialidad	
	Promover las habilidades y capacidades de la persona	
	Adaptarse a los cambios	
	Ser polivalente	
	Dar soporte a que las personas beneficiarias tomen sus propias decisiones	
	Respetar las decisiones de la persona beneficiaria	
	Otros (especificar):	

## CATEGORÍA: “SABER HACER” - HABILIDADES

Revise por favor las siguientes cuestiones y (a) marque con una cruz en la columna izquierda si considera necesario que un/una AP tenga conocimientos relacionados con ellas, y (b) indique en la columna derecha las 5 cuestiones a su juicio más importantes.

NECESARIO SABER HACER	COMPETENCIAS	LAS 5 MAS IMPORTANTES
	Acompañamiento	
	Transferencias	
	Lengua de signos	
	Métodos de movilidad alternativa	
	Conducir	
	Métodos de comunicación alternativa (pictogramas, braille)	
	Reaccionar ante un ataque de ansiedad/pánico	
	Primeros auxilios	
	Poner inyecciones, sacar sangre	
	Poner enemas	
	Cocinar	
	Plegar sillas manuales	
	Hacer movimientos articulares no bruscos a las personas beneficiarias en caso de ser necesario	
	Cuidar la higiene postural	
	Rellenar un parte de trabajo	
	Otros (especificar):	

### 3. SEXUALIDAD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

A lo largo del texto hemos hablado de la Asistencia Personal como herramienta humana para el acceso a una vida autónoma e independiente y hemos visto cómo los ámbitos de trabajo de la AP son infinitos. Pero, ¿qué pasa con la sexualidad de las personas con diversidad funcional? Si la sexualidad es un tema tabú en nuestra sociedad hasta para las personas normativas, es decir, con cuerpos y sexualidades visibles y aceptadas socialmente, las personas con diversidad funcional que quieren acceder a su propia sexualidad se enfrentan a un muro de hormigón. Vivimos en una sociedad donde la educación sexual brilla por su ausencia, incluso en la Educación Sexual aún no es un ámbito común en el que trabajar. Vivimos en una sociedad donde la sexualidad también está al servicio del sistema productivo y reproductivo.

Hay una corriente del Movimiento de Vida Independiente que propone la creación de una figura específica: la Asistencia Sexual. Es pues el apoyo humano para dar acceso a una persona a su propia sexualidad y/o la de la pareja o derivados. Actúa cuando una persona tiene limitaciones en la acción, en el movimiento o en la capacidad de decisión. No enseña a actuar, igual que la AP no enseña ni promueve, sino que es “las manos” de la persona usuaria para que pueda disfrutar de un ámbito tan tabú en nuestra sociedad como es la sexualidad.

Las PDF tienen cuerpos y sexualidades invisibles. Aun cuando están desnudas, porque son cuerpos públicos, tocados por profesionales, familiares, tocados por personas pero totalmente eximidos de conceptos como placer o erótica. A continuación dejo las palabras recogidas en la iniciativa AsistenciaSexual.org (2018) con la que se están creando redes entre PDF y personas facilitadoras o asistentes sexuales. Pero no sin antes mencionar también el documental “*Yes, We Fuck*” (Centeno & de la Morena, 2015) en el que “persiguen impulsar maneras de entender la sexualidad fuera del marco heteronormativo, y que incluyen el disfrute de la prostética, la desgenitalización y la búsqueda de nuevas formas de obtener placer, entre otras reflexiones emancipatorias y claramente generadoras de agencia” (Platero, 2013) (pp 218). Aparte de visibilizar la sexualidad de las PDF, visibiliza la alianza entre diversidad funcional y diversidad sexual, creando cada vez más proyectos conjuntos alternativos aliando identidades de género no binarias y cuerpos no normativos, toda una alianza construida fuera de los marcos sociales. Un ejemplo sin duda de educación social, de crecimiento y conocimiento conjunto desde la diversidad.

### Tabla 7 ¿Qué es la Asistencia sexual?

“Es un tipo de trabajo sexual que consiste en prestar apoyo para poder acceder sexualmente al propio cuerpo o al de una pareja. La persona asistente no es alguien con quien tener sexo sino alguien que te apoya para tener sexo contigo misma o con otras personas. La persona asistida decide en qué y cómo recibe apoyo.

Las tareas son las actividades que la persona asistida no puede hacer por sí misma, explorar su cuerpo, masturbarse, conseguir posiciones o movimientos. La persona asistida no accede sexualmente al cuerpo de la persona asistente, no tiene que excitar, ni sentir placer, etc.

Es para personas que no pueden explorar su cuerpo, masturbarse y o realizar algunas prácticas sexuales con otras personas sin apoyos. En el caso de la diversidad intelectual, la persona tutora se responsabiliza de establecer con asistente y asistido el protocolo para determinar qué puede decidir la persona con diversidad intelectual por sí mismo, que decide con apoyo y qué no.

Cualquier persona puede ofrecer asistencia sexual, cualquiera que reúna los requisitos legales para trabajar. LA persona asistente puede estar dada de alta como autónoma o estar contratada por entidad. Cuanta más formación mejor, pero siempre como derecho, nunca como requisito previo obligatorio. La libertad de elección de mejorar posibilidades de calidad en el apoyo que cualquier título académico. La persona asistida debe sabe lo necesario, y lo que no sepa debe aprenderlo como los demás, viviendo.

Hay otros apoyos complementarios que se diferencian en los roles, expectativas, prácticas posibles, personas a las que se dirige y es considerado como derecho. Sí empoderar. Acompañamiento íntimo y erótico.

Principios para la autoformación:

- Entender la asistencia sexual como un apoyo para acceder al propio cuerpo, no al de la persona trabajadora
- Se trata de un trabajo sexual, de carácter instrumental no educativo ni terapéutico, que materializa el derecho al cuerpo
- El marco teórico es el modelo de la diversidad
- La formación es un derecho, no obligación que coarte la libertad de elección
- La formación es creada e impartida de forma significativa por personas usuarias de asistencia y por trabajadores.

No hay formación reglada oficial para ser asistencia sexual. Los cursos sobre el tema son escasos y en general con una visión asistencialista de la que huimos. Pensamos que la as debe ser una herramienta más para el empoderamiento de las personas con diversidad funcional no un servicio pseudosanitario como algunos intentan clasificar.

Lo importante es que la persona que se vaya a dedicar a la as tenga interés y se informe, después todo irá rodado.”

Fuente: elaboración propia a partir de (Asistencia sexual. Tus manos, mis manos. Asistencia sexual para personas con diversidad funcional como derecho al propio cuerpo, 2018)

#### 4. El Norte de Castilla, 1 de junio, 2018. Los dependientes que eligen como ayuda al asistente personal se duplican en un año.

## Los dependientes que eligen como ayuda al asistente personal se duplican en un año

La región lidera el impulso de esta figura, con un aumento del 113% frente al 10% nacional



ANA SANTIAGO

asantiago@elnortedecastilla.es

La Consejería de Familia y el sector impulsan la prestación para fomentar la autonomía en las decisiones y la amplían a los menores

**VALLADOLID.** No son cuidados. Son el soporte que suple las limitaciones de una persona con discapacidad para diseñar su existencia, para vivir su vida como decida hacerlo. La asistencia personal es una prestación que está en la Ley de Dependencia desde su primera redacción, desde 2007, pero sin desarrollo alguno. Era, y aún es, una gran desconocida y además no es una prestación de atención sino más bien de promoción de la autonomía. Sin embargo, esta figura ha ido ganando peso progresivamente y en el último año ha dado un gran salto, tanto como para –de abril a abril– multiplicarse por más de dos. Ahora son ya 681 los dependientes que han elegido esta ayuda y eran 319 hace solo un año. Y de aquellos anecdóticos trece usuarios que suponían el 0,05% del total ya superan el 0,53%.

Son muchos los pasos que siguen pendientes para impulsar esta figura en la que cree el sector y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades como básica para impulsar la autonomía y retrasar el deterioro, compatible con otras prestaciones y fundamental también para lograr la inserción social y laboral.

Un asistente personal es un profesional que tiene por jefe a una persona con dependencia. Trabaja determinadas horas, no necesariamente ni las mismas ni con igual horario cada día y facilita que pueda estudiar, trabajar, ir de compras, hacer papeleo, acudir al fisioterapeuta o simplemente con los amigos.

El impulso dado a esta figura ha logrado un crecimiento del 113% en la comunidad, mientras en España solo lo ha hecho en un 10%. El incremento regional en 362 personas –en todo el país fue de 568– es el que ha producido el 64% del aumento nacional. En el resto del país, hay once comunidades en las que no hay ningún usuario y en las demás es prácticamente testimonial, sin superar los diez. Solo el País Vasco cuenta con buenas cifras, pero su prestación se mezcla con la ayuda a domicilio, algo que en Castilla y León tiene sus propios beneficiarios aparte, porque es un servicio diferente. Además, la Jun-



Ana Fernández, en el centro con su asistente, Noemí Salazar, a su derecha y Lara Borondo, también asistente de Predif. :: HENAR SASTRE

### DATOS Y DESARROLLO DEL SERVICIO

**681**

**usuarios de la Asistencia Personal.** En los primeros años de la ley fue una opción con escasísimos adeptos: 13 en 2008 (solo el 0,05%); pasó a superar los 40 en torno al 2010 (ese año 44 en concreto, (el 0,08 del total); osciló los siguientes años y comenzó a tomar peso en 2014 con 134 beneficiarios; 231 en 2015; 309 en 2016 (0,28%) y 596 en diciembre de 2017 (0,52%).

**380**

**atendidos por 35 entidades sin lucro.** Además, 238 usuarios son atendidos a través de 10 empresas a 240 personas y 63 dependientes por 33 profesionales que son personas físicas.

**6.529**

**beneficiarios en España.** Aumentaron en 568 en un año; pero solo crece el 10% frente al 113% regional.

**14 de diciembre de 2006**

Aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

**1 de diciembre de 2015**

La Junta y el Cermi dan a conocer los resultados de un pilotaje que se ha realizado por seis entidades con 50 personas con discapacidad intelectual y por enfermedad mental y que confirman que la figura del asistente personal se configura como un gran apoyo.

**2 de septiembre de 2016**

La Consejería de Familia y Predif inician un programa con el que se formará a personas en riesgo de exclusión social en la prestación de la Asistencia Personal. Es una iniciativa de inserción laboral con un doble objetivo: Afianzar y desarrollar esta prestación y aportar una posibilidad para que las personas en riesgo de exclusión social puedan salir de esa situación e integrarse en el mercado laboral.

**29 de mayo de 2017**

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y Predif refuerzan su apuesta al poner en marcha un espacio pionero en España destinado a informar y gestionar de forma personalizada la asistencia personal. Una oficina para asesorar de forma integral a las personas en situación de dependencia sobre una prestación tan novedosa pero a la vez tan versátil y con tanto potencial como la de la asistencia personal. Además, se imparte formación a personas interesadas en trabajar como asistentes personales para crear empleo.

**31 de enero de 2018**

La Junta y el sector (Predif y la Federación Salud Mental Castilla y León) firman un acuerdo de colaboración para la promoción y el impulso a la figura de la Asistencia Personal entre las personas dependientes o con discapacidad, desde el convencimiento de que se trata de una prestación eficaz para apoyar la vida independiente.

ta dará un paso más al hacerla compatible con las ayudas en el entorno familiar, cuya cuantía también ha anunciado que mejorará.

Los interesados no lo dudarán. La vida les ha cambiado, en cuanto a libertad, independencia y calidad.

### Independencia

Ana Fernández Sancho, una vallisoletana de 30 años que padece distrofia muscular, creció con esta enfermedad congénita perdiendo fuerza y movilidad con los años. La silla de ruedas y un respirador son ya una presencia continua en su vida, desde hace tiempo. Su dependencia no le ha impedido estudiar dos carreras a falta de una – Educación Especial y Psicopedagogía – y aprobar unas oposiciones; aunque finalmente ha preferido trabajar como técnico en la Consejería de Educación.

Su carácter, fortaleza y su forma de pensar hicieron siempre muy libre a Ana. Capaz de acudir a clase cada día en un carísimo taxi adaptado, sola o con el apoyo en la Universidad de algún com-

➤ pañero o amiga, resolvió su vida siempre con el apoyo de su incansable madre y aunque nada parece ponerle por delante, el contar desde hace unos meses con un asistente personal le ha cambiado la vida. Tanto que sus planes más inmediatos son emprender una vida sola en su propia casa con el apoyo de esta prestación.

Necesita ayuda para asearse, vestirse o comer; pero quiere y puede tener una vida plena, suya. «Me posibilita autonomía, me permite acceder a cualquier entorno social, laboral, de ocio o simplemente me acompaña a coger el bus o porque he quedado con alguien. Me facilita llevar una vida organizada y potencia mi autonomía, separarme del cuidador principal, que es mi madre, y el vínculo es muy diferente porque con Noemí –su actual asistente, tuvo otra antes– yo tomo las decisiones, con mi madre la relación es otra».

«Un ejemplo tonto –explica Ana– a mí me encantan los tatuajes, tengo muchos. A mi madre no le gustan nada. Fui a hacerme uno con mi asistente y si le parece bien o mal no importa, no hay influencia, porque yo decido». Una situación que, además, ‘libera’ a su madre, le da un respiro para sus propios días a día.

Noemí Salazar, con 27 años, llegó a este empleo desde el programa de Garantía Juvenil por el que cobraba la Renta Garantizada de Ciudadanía. Sin saber muy bien en qué se metía, comenzó con el curso de

## Un asistente personal es un profesional que tiene por jefe a una persona dependiente

Predif y encontró a lo que quiere dedicarse profesionalmente. «Es mi primer trabajo y me gusta mucho, es mucho mejor de lo que esperaba y no me cuesta, hago lo que ella dice, nos hemos adaptamos muy bien. Es una buena jefa», garantiza.

Lara Borondo, con tan solo 22 años, compatibiliza su trabajo con la asistencia a tres personas dependientes, de perfiles muy distintos, con sus estudios de Educación Social. Un pequeño autista de tan solo cinco años, un adulto con distrofia muscular y una anciana sorda de 90 años. Una variada experiencia que «me gusta mucho porque encaja con la filosofía de vida independiente que es algo que me interesa mucho».

Lara explica la importancia de no caer en la tentación de sobreproteger a la persona, de indicarle qué y cómo hacer: «Tienes que respetar su forma de vida, sus preferencias; incluso las del niño, aunque como es muy pequeño y con autismo no habla y las indicaciones serán las de la madre; pero tengo claro que mi papel es fomentar que sea autónomo. Ellos ponen el ritmo». Para esta joven este es «solo un trabajo transitorio, no lo entiende como su forma de vida porque, a diferencia de Noemí que suma 31 horas semanales, incluso con tres personas, el sueldo es una propinilla al hacer solo diez horas semanales; pero la experiencia es muy buena».

Precisamente, el lograr que estos puestos de trabajo lleguen a sumar una nómina decente es uno de los objetivos de Predif. «Algunos lo compatibilizan con otros trabajos, nos ofrecen una disponibilidad parcial, y, en algunos cosas, nosotros organizamos las horas para que el asistente personal pueda compatibilizar varias personas y lograr una jornada laboral completa», destaca Francisco Sardón, presidente de Predif y del Cermi, las organizaciones que engloban al sector.

Lara destaca que «con la misma formación puedo atender a personas muy distintas, con limitaciones muy diferentes, con intereses variados... porque son ellos los que te tienen que decir qué quieren y cómo lo prefieren».

Esta es la filosofía que defiende el sector, la de que el principal formador es el beneficiario de la prestación; aunque el curso de 50 horas enseña conceptos y mínimos.

## Contratar entidades o particulares

**Un acuerdo entre Predif y la Junta, impulsó –hace ahora un año– el primer servicio integral de la asistencia personal. En este tiempo ha formado ya a 155 asistentes que han prestado el servicio a 113 dependientes; de ellos, 29 menores. Pero no es esta la única gestora del servicio, hay 35 entidades sin ánimo de lucro, diez empresas y numerosos particulares que prestan tal atención, según datos de la Junta. De hecho, explica Francisco Sardón, la asistencia personal es una prestación que puede solicitarse cuando se elabora el plan de atención bien contratando una entidad o bien a cualquier persona para que ejerza tales funciones, es una ayuda vinculada en realidad».**

Fuente: (Santiago, 2018)