

La formación de la figura de asistente personal: resistencia del sistema y retos del modelo social



María José Moya
Responsable del Área
de Autonomía y Vida
Independiente
ECOM

En la actualidad, nos encontramos ante un reto con relación a la cualificación profesional de la figura laboral en la asistencia personal, que no encaja en los procesos en los que se regulan otras figuras profesionales del sistema de atención a la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

La inercia y la homogeneización del sistema está provocando que se lleve a cabo una regulación desde la perspectiva médico-rehabilitadora, propia de modelos antiguos, que desvirtúan y alteran la naturaleza propia de la asistencia personal (AP). Por ello, el reto de todas las entidades, personas activistas y profesionales que, desde hace más de quince años, apostamos por la AP, es conseguir que se regule conforme a lo que establece la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CDPD).

La asistencia personal

La AP es un derecho humano recogido en el artículo 19 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, aprobada en el año 2006, y que se concreta en la observación general 5 de dicho artículo.

La asistencia personal se define como el soporte entre personas, regulado por un contrato de trabajo, en el que se distinguen claramente los papeles. Por un lado, el de la persona con discapacidad, que es quien recibe y gestiona los soportes y, por ende, tiene la responsabilidad del servicio (la toma de decisiones), y por otro, el del personal técnico que ejerce de asistente personal, que es la persona que proporciona los apoyos.

El objetivo principal de la persona asistente personal es facilitar que la persona con discapacidad ejerza su derecho a tomar decisiones sobre la base de sus emociones, sentimientos y deseos, para poder llevar a



“El reto de las entidades, personas activistas y profesionales que, desde hace más de quince años, apostamos por la asistencia personal, es conseguir que se regule sobre la base de lo que establece la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CDPD).”

cabo su proyecto de vida y gestionar su propio servicio. En este sentido, el papel principal de la figura de asistente personal es dar soporte a la persona con discapacidad para que pueda llevar a cabo los objetivos que se plantea en su vida con la mayor autonomía personal posible¹.

Por lo tanto, las actividades que la persona realice con el soporte del asistente personal serán todas las que conforman la vida íntima de la persona y que forman parte de su proyecto vital.

Situación actual de la cualificación profesional de asistente personal

Actualmente hay un gran interés por la AP desde los diferentes estamentos, entidades sociales, administraciones públicas, ámbitos profesionales, personas con discapacidad, familias, agentes sociales (sindicatos), colegios profesionales, universidades, empresas privadas, etc. En muchos casos, el planteamiento inicial de la AP pasa por definir el papel, las funciones y el perfil profesional del personal técnico que ejercerá de asistente personal, siguiendo la línea del resto de los servicios que se han ido articulando en la atención a las personas, más allá del planteamiento inicial, que implica poner a la persona en el centro y que esta establezca el modelo de apoyos (papel, funciones, perfil profesional) que necesitará.

En los últimos años, han proliferado gran cantidad de artículos, tanto de investigación como de opinión, jornadas, congresos, manuales, etc., con relación a la articulación de la AP, el perfil profesional, la formación, etc.

(1) Autonomía personal: Engloba la autonomía moral o la autodeterminación y la autonomía funcional. La autonomía moral o la autodeterminación es la capacidad de una persona de controlar y tomar decisiones sobre cómo vivir según los propios deseos, tanto si lo que se decide se hace por una misma o con ayuda. La autonomía funcional es la capacidad de llevar a cabo una actividad físicamente por uno mismo.

Este hecho ha dado lugar a que, en algunos casos, se hayan escrito artículos desde perfiles sanitarios (alejados, en ocasiones, de la práctica diaria en el modelo de AP y el movimiento social subyacente), en los que se recogen conclusiones sobre cómo ha de ser el perfil de AP, y concluyen, entre otras cosas, en que este debe ser profesionalizado y con una elevada formación sanitaria.

Por todo ello, es necesario revisar las propuestas que se plantean con relación a la regulación de esta figura, puesto que actualmente se requiere una formación enmarcada en modelos antiguos, es decir, médico-rehabilitadores, que van en contra del modelo conceptual en el que se basa la AP: vida independiente, derechos humanos y civiles, empoderamiento, responsabilidad sobre la propia vida y acciones, derecho a asumir riesgos y a vivir en la comunidad.

En ECOM, entidad con una trayectoria de cincuenta años y que representa a un total de 120 entidades, el servicio de AP tiene sus orígenes en 2007.

Siguiendo los parámetros antes citados, ECOM acompaña como cogestora del servicio de AP a 80 personas con discapacidad autogestoras, de lo que se derivan, aproximadamente, 130 personas asistentes personales contratadas mediante la entidad.

A lo largo de estos casi quince años de experiencia en la cogestión del servicio, y a través del trabajo conjunto entre entidad, personas cogestoras y asistentes personales, se ha constatado que la formación del perfil de asistente personal ha de seguir fórmulas que se basen, principalmente, en la experiencia, dando valor a la formación no formal y por competencias.

En España, la normativa legal respecto a la cualificación profesional de la AP se encuentra en la resolución del 11 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que regula la cualificación profesional de atención a la dependencia, en la que se especifica que se ha de acreditar: “la cualificación pro-

fesional de la asistencia social y sanitaria a las personas en el hogar”. No obstante, en la misma resolución, se comenta posteriormente: “En el caso de la AP, las demandas de cualificación profesional a las que se refiere anteriormente se adaptarán a la normativa que se establezca por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, que se aprende en este sentido”².

Así pues, como podemos observar, a día de hoy no existe un consenso en el seno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (SAPAD), organización de la que dependen aspectos relacionados con la definición, objetivos, requisitos y formación de la AP³.

En el trayecto de regulación de la figura por parte del Gobierno (basada en la regulación de 2017), la situación de crisis sanitaria derivada de la pandemia por la COVID-19 ha supuesto una ralentización del proceso, por el acuerdo del consejo territorial del 2 de octubre del 2020⁴, que aprobó “ampliar el régimen de flexibilización de la acreditación y funcionamiento de los servicios de atención a la dependencia, ante la situación de crisis por la COVID-19, que estaría vigente por un plazo inicial de tres meses y sometido a posibles prórrogas, en función de las necesidades determinadas por la evolución de la pandemia”.

Actualmente, esta moratoria sigue vigente, debido a la crisis sanitaria y a la dificultad subyacente de cubrir vacantes en los servicios de atención personal.

El 26 de julio de 2021, el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia establece un acuerdo para revisar y reformular este acuerdo sobre criterios comunes de acreditación y calidad del SAAD, y establece un acuerdo de bases y una hoja de ruta, que destaca las siguientes acciones a realizar: determinar las figuras y perfiles profesionales para la prestación de apoyos, su cualificación, su encuadramiento y sus funciones, y establecer el pro-

(2) [https://www.boe.es/eli/es/res/2017/12/11/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2017/12/11/(5))

(3) https://www.imsero.es/imsero_02/autonomia_personal_dependencia/saad/saad/organos_sistema/org_cooperacion/ctsssaad/index.htm

(4) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-14451



cedimiento de acreditación de personal de apoyo y los planes de formación oportunos.

En este sentido, es importante que, dentro de esta hoja de ruta, la intención de generalizar la AP y su cualificación profesional no se haga dentro de los parámetros de otras figuras profesionales que contempla la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD), que tienen un origen, un desarrollo y una implementación distintos⁵.

Esta situación de falta de comprensión de la naturaleza de la figura de AP y de vacío normativo ha forzado a las entidades y

movimientos activistas que promueven la AP a defender el desarrollo del modelo y la gestión de la figura tal y como es, y sobre la base de los principios fundamentales con los que se creó.

En este sentido, es importante remarcar que la AP, tanto en su definición como en los conceptos básicos de su articulación, por lo que a la formación

“A día de hoy, no existe un consenso en el seno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, organización de la que dependen aspectos relacionados con la definición, objetivos, requisitos y formación de la asistencia personal.”

(5) <https://www.imsero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/acuerdorutaacreditact20210726.pdf>

Ambulancias TOMÁS
 Transporte Adaptado (Colectivo e individual)
 Teléfono: 93 232 30 30 Fax: 93 231 71 71
www.ambulanciastomas.cat

del personal técnico de AP se refiere, ha de ir enfocada según establece la CDPD, concretamente en la observación general 5 del artículo 19, que establece que:

- Debido a la naturaleza de este servicio, los usuarios de AP deben poder decidir quién les brinda el apoyo.
- Las cualificaciones profesionales no tienen por qué ser una condición necesaria para trabajar como asistente personal.
- Los asistentes personales deben ser contratados, capacitados y supervisados por las personas que reciben la asistencia, y no deben ser “compartidos” sin el pleno y libre consentimiento de cada una de estas personas.
- Compartir asistentes personales podría limitar y obstaculizar la libre determinación y la participación espontánea en la comunidad [...].
- El concepto de asistencia personal en el que la persona con discapacidad no ejerce plenamente la libre determinación y el autocontrol no se ajusta al artículo 19.
- Autogestión de la prestación de servicios. Las personas con discapacidad que necesiten AP pueden optar por entregar el grado de control personal a ejercer sobre la prestación del servicio en función de sus circunstancias y preferencias vitales. Incluso si otra entidad desempeña la función de “empleador”, la persona

Opinión de las personas expertas en asistencia personal

Más allá de los estudios de investigación, las propuestas, tanto desde la Administración como desde el resto de colectivos interesados en la asistencia personal, coinciden en que la formación de asistentes personales debe articularse en función de las necesidades y de lo que las personas usuarias del servicio consideran. En este sentido, recogemos algunos testimonios tanto de asistentes personales como de personas cogestoras con relación a la formación⁶.

“Al principio hay un boom de información o de formación por parte del usuario, es como el kit básico de supervivencia para poder hacerlo bien cada vez que llegas para levantarlo o lo que sea que estés haciendo. Luego hay otra formación que dura para siempre que es transversal, [...] que la persona necesita para disfrutar de su proyecto de vida y es continuo, porque sus necesidades cambian y su disfrute de la vida depende de diferentes factores conforme estas se desarrollan.”

“No es cuestión de estudios, es cuestión de cultura emocional, de ser persona.”

“Con buena voluntad y escuchándonos los unos a los otros, los títulos sobran. Nosotros creo que estamos suficientemente capacitados para saber cómo estamos nosotros mismos y lo que necesitamos.”

“Yo creo que una persona está preparada para ser una AP cuando se da cuenta de que es un trabajador que trabaja para ti y no es un cuidador.”

“Yo siempre busco que tengan unos mínimos: responsable, comprometida, espíritu de servicio, discreta, que respete la confidencialidad. Tanto si tiene nivel de estudios como si no, si cumple estos mínimos, para mí ya es garantía de buen servicio y un buen entendimiento y tener una larga duración.”

“Los primeros días le podemos entrenar para que entienda lo que nosotros necesitamos y queremos, y a partir de aquí todo viene un poquito rodado...”

(6) Testimonios recogidos de los grupos focales dentro del marco de la investigación sobre la formación del y la asistente personal. ECOM (2020),



con discapacidad sigue teniendo el poder de decisión sobre la asistencia, es a quien es necesario consultar, y se deben respetar sus preferencias individuales. El control de la AP puede ejercerse mediante el apoyo en la adopción de decisiones.

También destacar que es una figura promovida, reivindicada, construida e introducida en nuestro país por personas con discapacidad, activistas, por lo que se hace necesario trabajar por el respeto a la figura y que no se desvirtúe. Para ello, es necesario que su regulación pase por los principios básicos desde donde se ha generado, siguiendo las pautas que conforman el derecho.

Propuesta para la formación de la figura profesional de asistente personal

ECOM, a lo largo de estos quince años, ha realizado múltiples acciones y propuestas para hacer incidencia política a favor de una formación adecuada al modelo, acompañando siempre al colectivo en sus reivindicaciones en torno a esta figura.

En 2007, se realiza una prueba piloto de AP en Catalunya, en la que se incorpora una propuesta basada en

la formación que recibe el perfil profesional del servicio de ayuda a domicilio. Los resultados cuantitativos y cualitativos muestran que el entrenamiento clásico no es efectivo en este modelo y puede ser contraproducente, ya que desfigura el objetivo último de la AP, encuadra a la persona en un lugar de desempoderamiento frente a profesionales que han sido formados desde la visión medico-rehabilitadora, en la que es el personal técnico quien tiene conocimiento en lo referente a la persona, aspecto que cuestiona el derecho a la autodeterminación.

El 20 de febrero de 2018, desde las entidades y movimientos activistas que promueven la AP, se cristaliza la demanda sobre la cualificación profesional de los y las asistentes personales, a través de una reunión mantenida en el seno del Consejo Territorial, en la que se presenta una contrapropuesta a la capacitación. Esta propuesta está consensuada y avalada por todo el movimiento CERMI⁷.

La propuesta de formación que se elabora dentro del grupo de autonomía del CERMI, y que se cita textualmente, de 50 horas, con los siguientes contenidos:

(7) CERMI; Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Módulo I

Fundamentos de vida independiente.
Evolución en la concepción de la discapacidad.
Conceptualización y modelo.

Módulo II

La figura de asistente personal.

Módulo III

Introducción a productos de apoyo y herramientas para la prevención.

Módulo IV

La interacción social. Habilidades sociales y comunicación.
Habilidades sociales.

Módulo V

Relación profesional y confidencialidad.

Módulo VI

Aspectos legales, éticos y jurídicos de la asistencia personal.

Módulo VII

Primeros auxilios.

A pesar de la propuesta y de las diferentes iniciativas promovidas por activistas y entidades con experiencia en AP, la preocupación y la falta de respuesta a la propuesta siguen vigentes hoy en día.

Y es precisamente por esta falta de respuesta que ECOM decide liderar, en 2020, un estudio sobre la formación del y la asistente personal, con el objetivo de aportar conocimiento y evidencia empírica para seguir orientando en cómo ha de ser la formación de este colectivo profesional⁸.

Este objetivo se concreta en los siguientes subobjetivos: caracterizar el grupo profesional de asistentes persona-

les (distribución por edad, género, formación académica, carrera profesional, etc.), analizar las percepciones de los y las asistentes personales y las de las personas cogestoras del servicio en relación con la formación, así como demostrar la relevancia del papel “persona usuaria”.

En cuanto a las claves del éxito de la formación y, en general, del buen funcionamiento del servicio de AP, se pudo concluir en lo siguiente:

Los y las AP tienden a focalizarse en aspectos vinculados a la relación con la persona usuaria: su capacidad de empatía, de comunicarse, su carisma, flexibilidad o amabilidad.

Las personas usuarias condicionan más el éxito de la formación de la AP en la interiorización de la Filosofía de Vida Independiente (FVI) por parte de la AP, y todo lo que ello conlleva de cara a la relación profesional.

Las competencias clave para el éxito de la AP, según ambos colectivos, son: puntualidad, disponibilidad, predisposición, capacidad resolutoria, confidencialidad.

Conclusión

En línea con los cambios que se están produciendo en la forma de entender los servicios asistenciales a las personas, hay que hablar de la transición entre los modelos actuales, en los que la calidad está ligada a formación y profesionalización, y el modelo propuesto por el servicio de AP.

La experiencia nos ha demostrado que la formación ideal del perfil de asistente personal debe ser ágil, corta y muy práctica, y debe referirse a la definición de AP y a la filosofía de vida independiente, además de a los aspectos básicos de movilización e higiene postural.

La calidad del servicio estará avalada por el grado en que el recurso garantice la autodeterminación y la calidad de vida de la persona, por lo que será importante revisar las claves para considerar la calidad del servicio, más allá de la formación de los y las profesionales como garantía.

(8) Estudio sobre la formación del y de la Asistente Personal. ECOM (2020) <https://bit.ly/2QyJnzu>



Se ha comprobado que el perfil de asistente personal está muy ligado a las competencias personales: habilidades sociales, como la empatía, la asertividad, la escucha activa, se hacen imprescindibles, así como aspectos relacionados con la flexibilidad, la capacidad

de ponerse en un segundo plano, buena autoestima, y con las capacidades sociales cubiertas, y saberse poner en un segundo plano dentro de la esfera relacional y personal de la persona, para permitir que pueda ejercer el control de su vida sin intrusismos.










www.ortotienda.es

Servicio oficial



ORTOTIENDA

Bellsolà, 92-94 · 08440 Cardedeu
Tel. 931 298 167 · 685 465 481





ELECTRICO 2



MINI



KLICK Mini

plegado:
25x65x25cm.

con bolsa de viaje

NUEVO LOCAL, 180m² DE EXPOSICIÓN




Tener un concepto sobre la discapacidad y la diversidad humana adecuado al modelo de vida independiente serán factores que influirán en la calidad de la atención y, por tanto, en la calidad de vida de la persona con discapacidad.

Es importante destacar también aquí el cambio de papel y de funcionamiento del personal técnico de la entidad, en los casos en los que la AP se realice a través de una entidad cogestora. El cambio de papel implica situarse, desde todas las perspectivas (administrativas, laborales, de coordinación...), como facilitadora del proyecto vital de “la otra persona”.

Así pues, de acuerdo con lo descrito, será necesario regular y articular la figura de AP tal y como se establece en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Per-

sonas con Discapacidad de la ONU aprobada el año 2006 (ratificada por España en 2008), y su observación general número 5.

Es importante trabajar por el respeto al modelo conceptual en el que se basa la AP: vida independiente, derechos humanos y civiles, empoderamiento, responsabilidad sobre la propia vida y acciones, derecho a asumir riesgos y a vivir en la comunidad.

La formación del perfil de asistente personal ha de seguir fórmulas basadas en la experiencia, dando valor a la formación no formal y por competencias, en las que el eje principal gira en torno a la propia persona usuaria del servicio, quien desarrolla el papel de formadora, asegurando así la personalización, la autodeterminación y, por ende, la calidad de vida de la persona con discapacidad.

Referencias y bibliografía:

Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre las Personas con Diversidad Funcional. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. 18ª sesión 14-31 de agosto de 2017.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Estudio sobre la formación del y de la Asistente Personal. ECOM (2020) <https://bit.ly/2QyJnzw>

<http://forovidaindependiente.org/filosofia-de-vida-independiente/>

Rodríguez, P., Vilà A. (2014). Modelo de Atención integral y Centrada en la Persona. Teoría y práctica en ámbitos del envejecimiento y la discapacidad. Madrid: Tecnos (grupo Anaya, S.A).

SIIS, Asistencia Personal: formación, cualificación profesional y acreditación, Fundació Eguia-Careaga. Accés 09/04/2019 <https://www.asistenciapersonal.org/content/asistencia-personal-formaci%C3%B3n-cualificaci%C3%B3n-profesional-y-acreditaci%C3%B3n>

Westberg, K. (2010). Personal Assistance in Sweden, Independent Living Institute, Gentbrugge. https://www.independentliving.org/files/Personal_Assistance_in_Sweden_KW_2010.pdf

Novo, M. (2005): “Educación ambiental y educación no formal: dos realidades que se realimentan”, Revista de Educación, n.º 338, septiembre-diciembre, Madrid, España, pp. 145-166

Educación no Formal: potencialidades y valor social. Non-Formal Learning: its potential and social value. Elizabeth Cabalé Miranda, Gabriel Modesto Rodríguez Pérez de Agreda

Sáenz-Royo, C., & SalasFumás, V. (2013). Learning to learn and productivity growth: Evidence from a new car-assembly plant. Omega, 41 (2), 336-344

Martínez Marin, J. (2014) El nou context de l'aprenentatge informal i al lloc de treball a les organitzacions públiques, Departament de Justícia, Generalitat de Catalunya



Les nostres solucions llibertat en moviment

f WhatsApp Twitter Instagram YouTube LinkedIn

Rehatrans

WhatsApp 667 057 328

93 293 41 33