



Estudio sobre la **Formación** de **Asistente** **Personal**

 **Cecocom**

Estudio sobre la Formación de Asistente Personal

Edita:



Gran Via de les Corts Catalanes, 562, pral. 2a.
08011 Barcelona
Tel.: 93 451 55 50
ecom@ecom.cat
www.ecom.cat

Equipo de Investigación: Marc Satorras coordinador de la investigación, Cristian Lago, Beatriz Gonzales y M^aJosé Moya.

Diseño y maquetación: Trajectes

Edición: Laia Serra

Primera edición digital: Diciembre de 2020

Agradecimientos: Personas usuarias y equipo de AP de ECOM.
Silvia Riu, responsable de comunicación ECOM

Podéis descargar este documento en PDF en nuestra web:
www.ecom.cat

Esta publicación está sujeta a licencias Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.
Para ver una copia de esta licencia, visitar:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_ES



Presentación del Presidente

Antonio Guillén



Una vez más es un placer para mí poner en valor el trabajo, esfuerzo y dedicación realizado por todas las personas que componen ECOM, y que ofrecen su mejor versión, incluso, en los momentos de mayor adversidad para que el colectivo de personas con discapacidad física siga formando parte activa de la sociedad y tenga un papel preponderante dentro de la misma.

ECOM es una entidad que representa más de cien asociaciones y con una trayectoria de más de 50 años, no sólo en el territorio catalán, sino también en España, y tenemos una gran responsabilidad a la hora de trabajar en la defensa de los derechos de las personas y en promover políticas que nos incluyan de manera decidida a partir de nuestras experiencias, decisiones y libertades. Unas libertades que para nada fueron gratuitas, sino que son la herencia del trabajo de muchas personas de forma visible e invisible.

Acompañar y acercar las administraciones y todos los agentes implicados a la realidad de las personas usuarias, y viceversa, forma parte de nuestros objetivos como entidad. Todo ello enmarcado dentro de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, una Convención que guía nuestros planes de trabajo al ser un documento representativo de nuestras realidades, que ha sido ratificado por la gran mayoría de países existentes, y que ahora entre todas nosotras tenemos que concretar en el territorio. Es nuestra voluntad ayudar a concretar la ejecución del desarrollo de los diferentes artículos en el territorio y servir de referencia para agentes implicados y administraciones.

La evidencia científica es un idioma con gran poder comunicativo, ya que narra nuestras realidades de forma objetiva, empodera a las personas a través de la participación y nos permite seguir haciendo camino conjuntamente. Es por este motivo que hemos impulsado esta investigación que tiene entre las manos, para saber cómo se articulará la formación requerida para el perfil profesional de asistente personal para dar garantía al pleno desarrollo de la asistencia personal, siguiendo los mandatos establecidos por la Convención.

En la presente investigación puede encontrar qué contenidos, desde qué lugar, y en qué intensidad se debe construir la formación. Todo ello con el aval científico inherente a las investigaciones, y contrastando la percepción tanto de las personas usuarias como de los y las asistentes personales.

Un hito que pone de manifiesto el interés compartido por todas las personas, y que confluye en unos mismos resultados: la formación debe incluir conceptos relativos a la filosofía de vida independiente y en una intensidad no superior a 50 horas.

Queremos con esta investigación, y las siguientes, ofrecer la visión de las personas a la administración y que puedan tomar decisiones a partir de las necesidades existentes y avanzar conjuntamente, siendo ejemplo de entidad innovadora, cercana y dispuesta a cooperar a través de metodologías participativas.

1 Introducción › 6

2 Objetivos del estudio › 8

3 Metodología › 8

3.1 Técnicas e instrumentos › 8

3.2 Hipótesis del estudio › 9

4 Marco Teórico › 12

4.1 Convención Internacional sobre las personas con discapacidad › 12

4.2 Filosofía de Vida Independiente › 13

4.3 Atención centrada en la persona › 13

4.4 Aproximaciones teóricas a la formación aplicables a la asistencia personal › 15

4.4.1 La formación del y de la asistente personal como educación no formal › 15

4.4.2 Aprendizaje a través de la experiencia › 16

4.4.3 Formación por competencias › 17

5 La formación y cualificación de asistentes personales en Cataluña › 19

5.1 El marco español › 19

5.2 La normativa catalana › 20

6 La formación y cualificación de asistentes personales en Europa › 21

6.1 Exigencias de cualificación profesional en Europa › 21

6.2 El caso de Suecia › 22

7 Resultados › 23

7.1 Nivel de respuesta y representatividad › 23

7.2 Características del colectivo profesional de asistentes personales › 24

› Género, edad, nacionalidad y origen › 24

› Nivel y ámbito de estudios › 26

› Experiencia profesional como AP › 27

7.3 Percepciones sobre la formación de los y de las asistentes personales › 29

› Asistentes personales: resultados cuantitativos › 29

› Asistentes personales: análisis cualitativo › 32

› Personas usuarias: resultados cuantitativos › 33

› Personas usuarias: análisis cualitativo › 35

7.4 La persona usuaria como formadora del asistente personal › 37

› Asistentes personales: resultados cuantitativos › 37

› Asistentes personales: análisis cualitativo › 38

› Personas usuarias: resultados cuantitativos › 39

› Personas usuarias: análisis cualitativo › 40

7.5 Valoración de las competencias del y de la asistente personal › 41

› Asistentes personales: resultados cuantitativos › 41

› Asistentes personales: análisis cualitativo › 43

› Personas usuarias: resultados cuantitativos › 44

› Personas usuarias: análisis cualitativo › 45

8 Conclusiones › 46

8.1 La concepción de asistencia personal › 46

8.2 Aproximaciones teóricas a la formación aplicables a la asistencia personal › 47

8.3 El contexto de la formación de los y las AP: el contexto europeo y el marco catalán › 48

8.4 Las características del colectivo de AP › 49

8.5 Las percepciones sobre la formación de los y las asistentes personales › 50

8.6 El rol de la persona usuaria como formadora del AP › 51

8.7 Las valoraciones sobre las competencias del AP › 51

Anexo 1 Cuestionario Asistentes Personales › 52

Anexo 2 Cuestionario usuarios/as del servicio de asistencia personal › 56

ECOM es un movimiento asociativo, integrado por 120 organizaciones de personas con discapacidad física. ECOM tiene la misión, por un lado, de defender el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad física para conseguir la plena inclusión social y mejorar su calidad de vida, con el empoderamiento de las personas como eje vertebrador y por otro lado, fortalecer el sector asociativo de la discapacidad física a través de la participación, la representación y su empoderamiento.

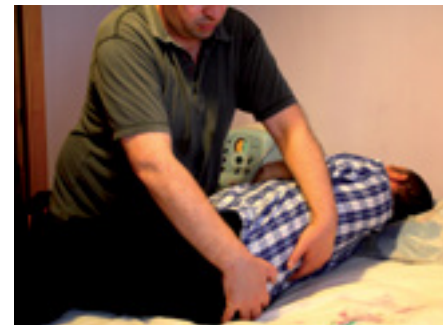
ECOM trabaja para ser una entidad de referencia de la discapacidad física y el interlocutor reconocido y legitimado para el desarrollo de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, siempre con un espíritu de innovación, colaboración y transformación social.

El Servicio de Asistencia Personal tiene sus orígenes dentro de ECOM en el año 2007. Su experiencia ha facilitado la implementación de una nueva figura laboral en Cataluña: el Asistente Personal (AP), que tiene por objetivo que las personas con necesidad de apoyos puedan llevar a cabo su proyecto de vida y gestionar su propio servicio.

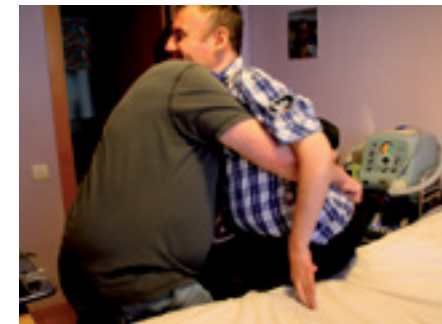
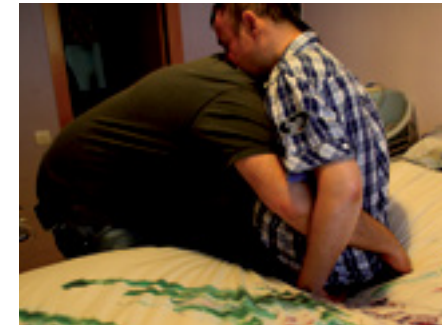
Esta figura laboral, alineada con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -concretamente con el artículo 19-, cuenta hoy con más de 80 personas usuarias y 130 asistentes personales dentro de ECOM, que trabaja para que las personas que requieran de este apoyo lo puedan obtener con la intensidad que lo necesitan y ejercer el derecho que tienen.

El Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (DTASiF) está elaborando una nueva orden que regulará la figura de asistente personal para personas con discapacidad.

El Asistente Personal (AP) tiene por objetivo que las personas con necesidad de apoyos puedan llevar a cabo su proyecto de vida y gestionar su propio servicio.



La persona usuaria escogerá al profesional en función de las capacidades, los conocimientos o la titulación específicos que más convenga de acuerdo con su proyecto de vida.



Las novedades principales que incorporará esta normativa hacen referencia, por un lado, al empoderamiento de las personas con discapacidad y, por otro lado, a la dignificación de las condiciones laborales del colectivo profesional de los y las Asistentes Personales.

El Departamento ha trabajado con la Federación ECOM en una regulación propia que supere las limitaciones que tiene este servicio tal como queda recogido en la ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Los adelantos se centran tanto en la flexibilización y las horas de atención, como en las condiciones laborales y formativas del y de la asistente personal.

En cuanto a la formación de las personas que quieran dedicarse a la asistencia personal, la ley actual no ha desplegado nunca una formación específica para esta figura y, en cambio, exige conocimientos que se centren en el ámbito sanitario. La nueva orden quiere poner fin a esta carencia. En este sentido, se apuesta por que las personas que quieran formarse como asistentes personales sigan un curso de capacitación de 50 horas en que se trabajarán aspectos como los derechos de las personas con discapacidad, la comunicación, las ayudas técnicas, curas básicas, las movilizaciones, etc.

Hay que destacar que la asistencia personal es muy heterogénea, puesto que el perfil de personas que atiende y las necesidades que presentan también son diversas. Es por eso que el criterio de idoneidad para contratar lo fijará la persona usuaria, que escogerá al profesional con las capacidades, los conocimientos o la titulación específicos que más convenga de acuerdo con su proyecto de vida.

2 Objetivos del estudio

Para aportar conocimiento y evidencia sobre la realidad y expectativas del colectivo de personas que actualmente trabajan como asistentes personales (AP) en Cataluña, ECOM impulsa el presente estudio, que tiene como objetivo general aportar evidencia empírica sobre la formación del/la asistente personal en el marco de la filosofía de Vida Independiente.

Este objetivo se concreta en los siguientes subobjetivos:

- › Caracterizar el colectivo profesional de los y las AP: distribución por edades, género, formación académica, trayectoria profesional, etc.
- › Analizar las percepciones que AP y personas usuarias tienen sobre la formación del/la asistente personal.
- › Demostrar la relevancia del rol “persona usuaria” en la formación del/la asistente personal.

3 Metodología

3.1 Técnicas e instrumentos

El estudio se ha llevado a cabo a través de una metodología mixta que ha seguido la secuencia siguiente:

- › Revisión bibliográfica y documental para la elaboración del marco teórico y la revisión de experiencias europeas de formación de AP.
- › Elaboración de la estrategia de investigación basada en las hipótesis de trabajo, los instrumentos cuantitativos de recogida de información (cuestionarios) y las matrices de análisis.
- › Diseño de dos cuestionarios (Ver Anexo 1 y 2): 1) Para AP que actualmente trabajan en el proyecto de AP de ECOM (unas 130 personas). El cuestionario incluye una primera parte dedicada a obtener datos para la caracterización del colectivo profesional (edad, género, formación académica, trayectoria profesional, etc.) y una segunda parte dedicada a conocer la opinión y las percepciones sobre las competencias profesionales que tiene que tener la figura del y de la AP. 2) Para las personas usuarias de AP de ECOM sobre la figura del y de la AP. El cuestionario se orienta a conocer la opinión y percepciones de las personas usuarias sobre las competencias profesionales de los/las AP.
- › Los cuestionarios se pilotaron previamente a su distribución entre la población objeto de estudio para comprobar la pertenencia y la comprensión de los conceptos preguntados.
- › Los cuestionarios se distribuyeron entre el 29 de junio y el 24 de julio de 2020 a través de la plataforma online Google Forms.
- › Una vez finalizada la recogida de información cuantitativa se procedió a su tabulación y análisis.
- › Finalmente se realizaron dos sesiones de Focus Group con AP y con personas usuarias para poner en común los datos obtenidos y validar de forma cualitativa las hipótesis de trabajo.

3.2 Hipótesis del estudio

- H11** › Las personas contratadas creen que están capacitadas para ejercer de asistente personal.
- H12** › Las personas usuarias creen que los y las asistentes personales están capacitados/as para ejercer de asistente personal.
- H2** › Los y las asistentes personales se forman a través de las personas usuarias de la asistencia personal durante la prestación del propio Servicio.
- H31** › Las personas usuarias del Servicio de Asistencia Personal valoran más valores, habilidades, actitudes y principios vinculados a las competencias transversales que la formación previa del y de la asistente personal.
- H32** › Los y las asistentes personales valoran habilidades, actitudes, valores y principios vinculados a las competencias transversales como factores claves en el desarrollo de su actividad profesional.

A continuación, se presentan las matrices de análisis de las diferentes hipótesis de trabajo, así como las asunciones previas a la realización del estudio por parte del equipo investigador.

Tabla 2 › **Matriz de análisis H11/2:** Las personas contratadas creen que están capacitadas para ejercer de asistente personal / Las personas usuarias creen que los y las asistentes personales están capacitados/das para ejercer de asistente personal.

Cuestionario	Preguntas	Análisis	Resultado esperado	Conclusión
Asistentes personales	11 ¿Crees que estás capacitado/a para trabajar de asistente personal? (E. Likert 1-4)	› Media y dispersión › Prevalencia	Los y las asistentes personales mayoritariamente se sentirán capacitados/as	Los y las AP se sienten capacitados/as para trabajar.
Personas usuarias	4 ¿Crees que, en general, los/las asistentes personales a partir de los dos meses de servicio están capacitados/as para trabajar de asistente personal? (E. Likert 1-4)	› Media y dispersión › Prevalencia › Comparar las medias preguntas 1 (AP) y 17	Las personas usuarias mayoritariamente creerán que sus asistentes personales estarán capacitadas	Las personas usuarias creen que los y las AP están capacitadas para trabajar
Asistentes personales	11 ¿Crees que estás capacitado/a para trabajar como asistente personal? (E. Likert 1-4)	› Cruce de los resultados	Incertidumbre respecto a los resultados	Haber trabajado más tiempo es un indicador de entrenamiento
	7 ¿Cuánto tiempo has ejercido como asistente personal?			

Tabla 3 > Matriz de análisis H2: Los y las asistentes personales se forman a través de las personas usuarias de la asistencia personal durante la prestación del propio Servicio.

Cuestionario	Preguntas	Análisis	Resultado esperado	Conclusión
Asistentes personales	16 ¿Has recibido formación previa específica en asistencia personal?	<ul style="list-style-type: none"> › Dicotomizar sí/no respuestas › Prevalencia 	La mayoría de los encuestados no ha recibido un curso de formación específica de asistente personal	Los y las asistentes personales se sienten autorizados/as para trabajar sin haber recibido una formación específica de asistencia personal.
	7 ¿Tienes otros estudios en el ámbito sanitario y/o social?	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencias › Dicotomizar sí/no respuestas 	Distribución homogénea	No hay un criterio de formación previa para el rendimiento laboral
	13 ¿Quién es tu formador/a principal como asistente personal? (Tu persona usuaria, otra, específica quién)	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencia 	Mayor prevalencia de la persona usuaria	La formación está más relacionada con las capacidades de la persona usuaria que la formación previa del trabajador/a
Personas usuarias	7 ¿Pides formación específica (auxiliar de enfermería, integración social, socio-sanitaria) a tus asistentes personales?	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencia › Comparar medianas pregunta 16 (AP) y 24 	Distribución homogénea, decantada hacia el no	La formación previa no forma parte de la selección de empleo
	18 ¿Consideras que formas a tu asistente personal durante el servicio?	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencia 	Las personas usuarias estarán de acuerdo en que forman a sus asistentes personales durante el servicio	Resultado coherente con el modelo teórico de la FVI
	22 ¿Tus asistentes personales tienen formación específica antes de trabajar contigo?		Las personas usuarias no considerarán importante este tipo de formación	La formación previa no es importante para las personas usuarias

Tabla 4 > H3: Las personas usuarias del Servicio de Asistencia Personal valoran más las competencias transversales que la formación previa del y de la asistente personal.

Cuestionario	Preguntas	Análisis	Resultado esperado	Conclusión
Personas usuarias	25 ¿Qué valoras más en una entrevista personal de empleo de AP: a) Puntualidad, predisposición, disponibilidad, ser resolutiva, confidencialidad b) Conocimientos en cuidados, control de medicamentos, conocimiento en integración social, psicoterapia, dietas	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencia 	La persona usuaria preferirá las competencias transversales	Las habilidades y la formación relacionadas con las competencias transversales son más importantes que las técnicas
	Asistentes personales	17 ¿Consideras que tu persona usuaria te forma en el día a día? ¿En qué aspectos?	<ul style="list-style-type: none"> › Pregunta abierta 	
	18 Del siguiente listado, ¿en qué aspectos consideras que necesitas más formación?	<ul style="list-style-type: none"> › Prevalencia 		

4 Marco Teórico

4.1 Convención Internacional sobre las personas con discapacidad

El Servicio de Asistencia Personal es un derecho recogido en la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre las Personas con discapacidad (ratificada por el estado español en 2008). Concretamente en el Artículo 19 “Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad” se reconoce “el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las otras, y se tienen que adoptar medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho a las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad”. Igualmente, en este artículo los estados firmantes se comprometen a asegurar que “las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de esta.” (Arte. 19¹ aparte. b)

Con posterioridad a esta Declaración, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas ha emitido una *Observación General al Artículo 19* que contiene definiciones y concreciones de los conceptos que se expresan. Merece la pena reproducir los más relevantes para el objeto de este estudio:

- › **La asistencia personal** es una relación personal. Por la naturaleza de este servicio, los usuarios de asistencia personal tienen que poder decidir quién les presta el apoyo. Las calificaciones profesionales no tienen que ser una condición necesaria para trabajar como asistente personal. Los asistentes personales tienen que ser contratados, capacitados y supervisados por las personas que reciben la asistencia y no tienen que ser “compartidos” sin el consentimiento pleno y libre de cada una de estas personas. El hecho de compartir los asistentes personales podría limitar y obstaculizar la libre determinación y la participación espontánea en la comunidad; (...) El concepto de asistencia personal en que la persona con discapacidad no ejerce plenamente la libre determinación y el control de sí misma no se ajusta al artículo 19.
- › **La autogestión de la prestación de los servicios.** Las personas con discapacidad que necesiten asistencia personal pueden escoger libremente el grado de control personal a ejercer sobre la prestación del servicio dependiendo de sus circunstancias y preferencias vitales. A pesar de que otra entidad desarrolle la función de “empleadora”, la persona con discapacidad continúa ostentando el poder de decisión respecto de la asistencia, es a quien hay que consultar y se tienen que respetar sus preferencias individuales. El control de la asistencia personal se puede ejercer mediante el apoyo en la adopción de decisiones.

1 › 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

4.2 Filosofía de Vida Independiente

La Filosofía mundial de Vida Independiente se constituye en un nuevo pensamiento teórico-práctico alrededor de la realidad humana llamada “diversidad funcional”. Las mujeres y hombres con diversidad funcional reclaman su derecho individual y colectivo a vivir de manera activa e independiente, incluidas e incluidos en la comunidad, con los apoyos humanos necesarios (asistencia personal).

Los pilares en que se basa la filosofía de vida independiente, son:

- › Toda vida humana tiene un valor.
- › Todos y todas, cualquier que sea su diversidad, son capaces 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 sociedad².

Los Principios Básicos sobre los cuales se fundamenta la filosofía de vida independiente son³:

- › Derechos humanos y civiles
- › Autodeterminación
- › Autoayuda (apoyo entre iguales)
- › Posibilidad para ejercer poder (empoderamiento)
- › Responsabilidad sobre la propia vida y acciones
- › Derecho a asumir riesgos
- › Vivir en la comunidad

4.3 Atención centrada en la persona

El enfoque de Atención Centrada en la Persona (ACP) es considerado por varios organismos internacionales como un eje clave en la calidad de los servicios sociales y sanitarios y cuenta ya con cierto recorrido en su aplicación en los países más desarrollados. Su aportación fundamental es situar a la persona usuaria como agente activo en el centro del servicio, tanto en la organización como en el proceso de atención, desde el reconocimiento de su singularidad y el respeto a su autonomía personal, es decir, a sus decisiones, a su manera de vida, preferencias y deseos⁴.

2 › Jenny Morris, Activista en Vida Independiente
3 › <http://forovidaindependiente.org/filosofia-de-vida-independiente/>

4 › Martínez, T. (2016). La atención centrada en la persona en los servicios gerontológicos. Modelos de atención y evaluación. Madrid: Fundación Pilares para la Autonomía Personal.

El paradigma actual de atención y apoyo a las personas, basado en los principios de autodeterminación, atención individualizada, inclusión social, adaptación a los cambios y participación, hacen que los servicios y prestaciones sociales evolucionen hacia modelos de apoyo que hacen hincapié en:

- > Promoción de las potencialidades de la persona
- > Apoyos centrados en la persona
- > Fomento de la calidad de vida
- > Participación de las personas en la definición de sus necesidades
- > Participación de las personas en la evaluación de los servicios

La atención Integral Centrada en la Persona se encamina a la consecución de mejoras en todos los ámbitos de la calidad de vida y el bienestar de la persona, partiendo del respeto pleno a su dignidad y derechos, de sus intereses y preferencias y contando con su participación efectiva.

Atención Centrada en la Persona es un enfoque de la intervención en el cual las personas usuarias se convierten en el eje central de la organización del centro o servicio y de las actuaciones profesionales. Integra diferentes modelos de atención profesionalizada, es decir, maneras de entender y organizar la acción profesional, que, asumiendo este enfoque, buscan mejorar la calidad de vida de las personas dando la máxima importancia al ejercicio de su autonomía y a su bienestar subjetivo⁵.

Tabla 1 > Aspectos destacados de la Atención Centrada en la persona⁶

BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> > Reconocer la vida emocional > Conocer a la persona más allá de la discapacidad > Construir una relación con la persona
IMPLICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> > Compartir poder y responsabilidad > Fomentar la inclusión y la toma de decisiones compartidas > Ofrecer flexibilidad para elegir
TRATO	<ul style="list-style-type: none"> > Conocer al/la usuario/a como persona, a través de una relación auténtica para ir más allá del diagnóstico. > El intercambio de poder y responsabilidad, establecerse como a facilitador de los procesos del otro, empoderando la persona y con un trato igualitario. > La accesibilidad y la flexibilidad: el objetivo último del trabajo con la persona es su calidad de vida, por lo cual se tienen que mirar las preferencias y las necesidades expresadas por la persona, flexibilizar la atención y facilitarle la capacidad de elección.

5 > 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).

6 > Material elaborado por ECOM en el marco de distintos procesos formativos.

4.4 Aproximaciones teóricas a la formación aplicables a la asistencia personal

4.4.1 La formación del/la asistente personal como educación no formal

El concepto “educación no formal” nace de la distinción de los conceptos “educación formal”, “educación no formal” y “educación informal”: Philip. H. Coombs, Roy C. Prosser y Manzoor Ahmed⁷ son los autores que por primera vez distinguieron estos tres conceptos y propusieron una definición.

- > **Educación formal (EF):** es la comprendida en el sistema educativo, altamente institucionalizada, cronológicamente graduada y jerárquicamente estructurada, que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad.
- > **Educación no formal (ENF):** incluye toda actividad educativa organizada, sistemática, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto de personas adultas como de niños.
- > **Educación informal (EINF):** fue definida como “un proceso que dura toda la vida y en el cual las personas adquieren y acumulan conocimientos, habilidades, actitudes y maneras de discernimiento mediante las experiencias diarias y su relación con el medio ambiente” (Marenales, 1996, pp. 2-3; Sirvent, 2006, pág. 3; Trilla, 2009, pág. 112).

La ENF está contextualizada. En no exigir el aula como entorno requerido, las actividades pueden desarrollarse directamente en el entorno destinado a estudiar. Esto permite un diálogo con el entorno próximo e interpretar en el terreno toda esta información⁸.

La ENF flexibiliza el papel que ejercen profesor/a y alumno/a. En no requerir de una “calificación específica de profesor”, en la ENF, la persona que enseña puede ser simplemente una conocedora de la actividad sin ninguna calificación docente, por lo tanto el papel de “profesor” y “alumno” necesariamente se flexibilizan. La propia concepción de las áreas de aprendizaje como espacios de descubrimiento e interacción hace que el rol del educador se limite, la mayor parte de las veces, a ser un mero orientador y a solucionar problemas concretos⁹.

La ENF no se desarrolla en un aula sino en la realidad práctica, que propicia de manera expedita la relación entre el aprendizaje y la utilidad del conocimiento y brinda posibilidades para aproximarse a contextos reales y a actividades prácticas que, en conjunto, constituyen un estímulo para las personas, favorecen que valoren positivamente el trabajo práctico¹⁰.

7 > New paths to learning for rural children and youth: By Philip H. Coombs, with Roy C. Prosser and Manzoor Ahmed. Nonformal education for rural development Series, edited by Barbara Baird Israel. (Prepared for UNICEF by the International Council for Educational Development, 1973.

8 > 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
9 / 10 > Novo, M. Op cit.

La ENF usa múltiples recursos y vías para el aprendizaje. Está especialmente adaptada a los requerimientos de la sociedad de siglo XXI, por su carácter multimedia y su enorme capacidad para utilizar instrumentos de muy diversa índole para la actividad educativa ¹¹.

En el marco del Servicio de Asistencia Personal, y de acuerdo con las definiciones indicadas más arriba, el paradigma que mejor reflejaría la práctica formativa del servicio de asistencia personal sería la educación no formal, puesto que la formación se da a través de la interacción del día a día entre la persona usuaria y el/la asistente personal, fuera del sistema oficial y de forma organizada a partir del proyecto de vida de la persona usuaria implicada. La educación informal es relevante en toda la fase previa a la contratación, puesto que los aprendizajes vitales de la persona asistente suelen ser criterios de selección por parte de la persona usuaria.

4.4.2 Aprendizaje a través de la experiencia

El aprendizaje a través de la experiencia (en inglés *learning by doing*, en francés *apprentissage par la pratique*) es un concepto que se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores de mejorar su productividad a través de la práctica y la experiencia, es decir, a través de la repetición del mismo tipo de acciones y tareas ¹².

Estas mejoras son consecuencia de un aumento de la destreza en la realización de un trabajo manual, o en el descubrimiento de los elementos subyacentes que afectan el resultado de un proceso en calidad o tiempo, o de la organización de las diferentes tareas necesarias para obtener el producto o servicio final. La representación gráfica de la relación entre repetición (tiempo o producción acumulada) y ganancia de productividad queda plasmada en la curva de aprendizaje ¹³.

El aprendizaje a través de la experiencia ha tenido su traducción en el ámbito de la formación y la gestión de los recursos humanos con el desarrollo de técnicas de formación en el puesto de trabajo. Se trata de acciones de aprendizaje informal que superan, como decíamos, las fórmulas más tradicionales subsidiarias del aula y el curso tradicional. Normalmente no se planea, no se programa y no es intencional. Alcanza todo el aprendizaje que tiene lugar fuera de las acciones formativas formales. Incluye el aprendizaje experiencial (aprender haciendo) y, por lo tanto, tiene sus raíces en la práctica diaria ¹⁴.

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

12 > Hayne W. Reese, The Learning-by-Doing Principle Behavioral Development Bulletin Vol. 11, 2011. Accés 9/04/2020 <https://psycnet.apa.org/fulltext/2014-55719-001.pdf>

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

14 > 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.

4.4.3 Formación por competencias

En el ámbito de la psicología se han elaborado múltiples definiciones del concepto de competencia que combinan elementos cognoscitivos (conocimientos y habilidades), afectivos (motivaciones, actitudes, rasgos de la personalidad), psicomotrices o conductuales (hábitos y destrezas) y psicofísicos (sensoriales, por ejemplo, la visión, la audición, el olfato).

Spencer y Spencer, por ejemplo, consideran que es “una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo determinados, definidos en términos de un criterio; son por tanto formas de pensar o comportarse, generalizables de una situación a otra y se mantienen durante un tiempo razonablemente largo” ¹⁵.

Valiente y Galdeano ¹⁶ han analizado numerosas definiciones del concepto de competencia y concluyen que las competencias podrían definirse como la “interacción de un conjunto estructurado y dinámico de conocimientos, valores, habilidades, actitudes y principios que intervienen en el desempeño reflexivo, responsable y efectivo de tareas, transferibles a varios contextos específicos”. Las competencias, pues:

- > Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- > Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otro tipo.
- > Tienen relaciones causales con el rendimiento laboral, es decir, no están solo asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- > Pueden ser generalizables a más de una actividad.
- > Combinan aspectos cognoscitivos, afectivos, psicomotrices y sociológicos.

En el ámbito educativo, las teorías modernas se apoyan en el enfoque dinámico, que vincula el concepto de competencia más al funcionamiento de la persona en el contexto de actuaciones (perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad) que a la simple enumeración de cualidades o atributos (aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades) que la hacen apta para un desempeño eficiente.

En el mundo laboral, la competencia profesional se asocia al concepto de necesidad de flexibilidad como cualidad funcional del sujeto para conseguir un buen ejercicio en diferentes situaciones. Es resaltada en la definición de “profesional competente” que se ofrece en el glosario del documento *Análisis Ocupacional y Funcional del trabajo* (IBERFOP-OEI, 1998). Así, se plantea “competente” aquella persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organización laboral.” ¹⁷

15 > Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). Competence at Work, New York, John Wiley and Sons.

16 > Valiente A., Galdeano, C., Educación Química, Vol. 20. Núm. 3. Páginas 369-372 (Julio 2009) Accés 09/04/2020 <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-quimica-78-articulo-la-ensenanza-por-competencias-S0187893X18300387?referer=buscador>

17 > IBERFOP-OEI (1998). Programa iberoamericano para el diseño de la formación profesional. Cinter/Oit.

Tipologías de Competencias

Las competencias suelen dividirse entre las competencias técnicas propias de una profesión y las competencias transversales. Las competencias transversales son aquellas que recogen varios aspectos genéricos, como los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que tiene que tener cualquier persona antes de ser incorporada al mercado laboral¹⁸. Tienen características como, por ejemplo: no se encuentran ligadas a ninguna ocupación en particular; son necesarias en toda clase de ocupación; son adquiridas en el proceso de aprendizaje; permiten el desarrollo continuo de nuevas habilidades y su adquisición y desempeño es evaluable.

El Manual de Formación para Asistentes personales (PREDIF 2019) identifica tres tipologías de competencias:

- › **Éticas:** Son las que ayudan al hecho que la persona se conozca a sí misma con actitud reflexiva, y respecto a los otros. Asegura coherencia entre lo técnico y en la relación con el otro. Estas competencias éticas se tendrán que reflejar en la actuación del asistente personal desde los principios éticos de responsabilidad, justicia y no maleficencia, dignidad y sobre todo de autonomía como valor principal.
- › **Relacionales:** Son las que facilitan la conexión con la persona y posibilitan el encuentro.
- › **Técnicas:** Son aquellas que se refieren a las habilidades específicas implicadas con el correcto ejercicio de la función y de las tareas concretas, en este caso del/la asistente personal.

Desde la perspectiva teórica presentada más arriba, las competencias éticas y relacionales se incluirían en el conjunto de competencias transversales mientras que las técnicas son las que se consideran propias de la profesión de AP. A partir de los contenidos de este manual y para diseñar el marco teórico del presente estudio, se han considerado como competencias transversales de la asistencia personal la flexibilidad, la predisposición, el compromiso, la ética y respeto por los derechos humanos. También la capacidad de ponerse en segundo plano y no juzgar las decisiones de la persona usuaria son competencias altamente valoradas para poder realizar el ejercicio de su profesión sin interferir en el proyecto de vida independiente de la persona usuaria.

18 > MARTÍNEZ-CARO, E.; CEGARRA-NAVARRO, J.G. El desarrollo de competencias transversales en dirección de operaciones mediante proyectos de emprendimiento. WPOM-Working Papers on Operations Management, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 09-19, nov. 2012. ISSN 1989-9068.

5 La formación y cualificación de asistentes personales en Cataluña

5.1 El marco español

En el estado español, la normativa legal en relación a la calificación profesional de asistencia personal se encuentra en la resolución del 11 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad que regula la calificación profesional de atención a la dependencia y donde se especifica que:

“Quienes realicen las funciones de asistencia personal a personas en situación de dependencia, previstas en el artículo 19 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, y los/as auxiliares de ayuda a domicilio, deberán acreditar la cualificación profesional de atención sociosanitaria a personas en el domicilio, establecida por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, según se determine en la normativa que la desarrolla.”

Aun así, en la misma resolución se comenta más adelante:

“En el caso de los asistentes personales, las exigencias de cualificación profesional referidas anteriormente se adaptarán a la regulación que se establezca por Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a Dependencia, que se apruebe a tal efecto.”

A fecha de hoy no hay consenso dentro del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía Personal y la Atención a la Dependencia¹⁹, organismo del que dependen aspectos relacionados con la definición, objetivos, requisitos y formación de la asistencia personal.

Ante esta situación de vacío normativo, las entidades y movimientos activistas que promocionan la asistencia personal en el marco de la filosofía de la vida independiente han reivindicado una formación específica para los asistentes personales. Esta demanda cristalizó en un documento presentado desde un grupo de trabajo del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) que fue presentado al mismo Consejo Territorial el 20 de febrero del 2018.

En este documento²⁰ se defiende el derecho a la formación del asistente personal, se establece una formación de 50 horas donde se da prioridad a la formación en filosofía de vida independiente y desarrollo de competencias transversales relacionadas en las habilidades sociales, además de aspectos generales sobre cuidados básicos y movilizaciones. En resumen, una formación corta, ágil y flexible donde los parámetros establecidos los marca la persona usuaria, alejándose de los contenidos propios de las titulaciones sociosanitarias.

19 > Organismo formado por la dirección general del IMSERSO y las direcciones generales de las diferentes comunidades autónomas.

20 > Documento realizado por el grupo de trabajo de asistencia personal dentro del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que preside actualmente PREDIF y donde de competencias transversales relacionadas en las habilidades sociales, además de aspectos generales sobre cuidados básicos y movilizaciones. En resumen, una formación corta, ágil y flexible donde los parámetros establecidos los marca la persona usuaria, alejándose de los contenidos propios de las titulaciones sociosanitarias.

5.2 La normativa catalana

En Cataluña la normativa que regula la cualificación profesional de los asistentes personales es la Orden TSF/216/2019, de 28 de noviembre ²¹. Según ésta, el personal auxiliar de gerontología, auxiliar para la atención personal de personas con discapacidad, asistente de atención domiciliaria, trabajo familiar y asistente personal, tiene que acreditar la calificación profesional de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales ²², o la cualificación profesional de atención sociosanitaria a personas en el domicilio ²³. Así mismo, la propia orden especifica que “la calificación profesional del personal que lleva a cabo funciones de asistencia personal a personas en situación de dependencia viene determinada por las titulaciones y certificados mencionados anteriormente, hasta que se apruebe una calificación profesional específica para este colectivo de profesionales” (art. 1.9).

El Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias ha puesto en marcha la fase de tramitación del Decreto que regulará la Asistencia Personal en Cataluña. Su aprobación y la fecha en que se haga todavía es una incertidumbre.

Por otro lado, ante la constatación que, a pesar del esfuerzo realizado por las administraciones públicas, los agentes sociales, las entidades proveedoras de servicios y los mismos profesionales, no se ha logrado la calificación del 100% de estos profesionales, el Departamento abrió proceso de habilitación profesional de asistentes personales a 31 de diciembre de 2017 (el periodo para realizar los trámites se inició el 13 de diciembre de 2019 y finaliza el 12 de diciembre de 2020) ²⁴. Así, pueden habilitarse de manera excepcional, en la ocupación que corresponda, las personas que a 31 de diciembre de 2017 puedan acreditar una experiencia de al menos tres años con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en los últimos doce años en alguna de las ocupaciones de auxiliar de atención a personas en situación de dependencia, o, en caso de no lograr este mínimo de experiencia, que hayan trabajado y dispongan de un mínimo de 300 horas de formación en los últimos doce años relacionada con las competencias profesionales que se quieran acreditar. Este proceso deja fuera de la habilitación a asistentes personales que hayan trabajado posteriormente en la fecha del 31/12/2017.

21 ▶ Participan 15 federaciones miembros del comité con la misión de consensuar propuestas y darlas a conocer al IMSERSO y a las comunidades autónomas para agilizar el desarrollo de la asistencia personal dentro del marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).
https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=863815&versionId=1775161&language=ca_ES

22 ▶ Real decreto 1368/2007

23 ▶ Real decreto 295/2004

24 ▶ Esta habilitación se ampara en la normativa aprobada por el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia mediante la Resolución de 11 de diciembre de 2017 BOE el 30/12/2017), de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que modifica parcialmente el acuerdo de 27 de noviembre de 2008, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia, modificado por el acuerdo de 7 de octubre de 2015.

6 La formación y cualificación de asistentes personales en Europa

Para complementar el marco teórico sobre la formación y cualificación de asistentes personales, se ha llevado a cabo una búsqueda de fuentes secundarias sobre esta temática. Se han localizado algunos documentos y experiencias de interés que se describen a continuación.

6.1 Exigencias de cualificación profesional en Europa

El documento más reciente, que aporta un abordaje comparado de esta temática, ha sido elaborado por el Centro de Documentación y Estudios de la Fundación Eguía-Careaga (País Vasco). Este documento sintetiza una revisión del estado de la situación en Alemania, Austria, Francia, Reino Unido y Suecia sobre la formación, cualificación y acreditación de profesionales de la asistencia personal ²⁵.

En el contexto de esta revisión, se entiende la asistencia personal como la compra privada de servicios asistenciales, fuera de centros especializados, cuando se realice en el marco de una provisión pública. En otras palabras, la descripción no se ha limitado a lo que se entiende como asistencia personal para la vida independiente, sino que también incluye asistencia para las actividades de la vida cotidiana de las personas dependientes en el marco de su domicilio. Por su relevancia y pertenencia en el marco del presente estudio citaremos las conclusiones principales.

La revisión internacional permite afirmar que tanto en los servicios de apoyo en el hogar autorizados, como en la contratación privada de apoyo a las actividades de la vida cotidiana o de asistencia personal, no se establecen los requisitos mínimos habituales de cualificación profesional.

Francia es el único país donde se requiere una titulación específica para las prestaciones de asistencia personal. Las prestaciones de asistencia personal se tienen que realizar por auxiliares de la vida social, los acompañantes educativos y sociales o los asistentes personales. El acceso a estos perfiles profesionales está acreditado por varios Diplomas de Estado (acompañamiento educativo y social, asistente de vida social, agente de acompañamiento a ancianos y dependientes, etc.) que exigen una formación teórica y práctica de 1.365 horas.

En el caso de Alemania, solo se requiere esta titulación en el caso de personal encargado de los servicios de asistencia a domicilio, es decir para las personas que ejercen una responsabilidad en la gestión de entidades que prestan estos tipos de servicios. Estas profesionales que asumen tareas de responsabilidad tienen que tener titulaciones de enfermería (*krankenschwester*) o tienen que ser cuidadores/as senior (*altenpfleger*), una experiencia profesional de al menos dos años, y tienen que haber completado un curso de formación continua (duración mínima de 460h) de liderazgo, organización y gestión.

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

Para otro personal que trabaje en el servicio de ayuda de domicilio autorizado, no hay requisitos mínimos para titulaciones profesionales. En el caso de Alemania también se exige una cualificación especial cuando se requiere la manipulación de dispositivos médicos como por ejemplo respiradores artificiales²⁶.

En Bélgica tampoco se exigen requisitos en cuanto a formación o experiencia del y de la asistente personal de personas con discapacidad. Es la persona usuaria quien fija los criterios de selección del/la asistente según las tareas que tenga que llevar a cabo o las características que considera importante que tenga (cuidado, discreción, respeto a la privacidad, paciencia, flexibilidad, creatividad)²⁷.

6.2 El caso de Suecia²⁸

En Suecia como norma general cualquier persona mayor de edad puede ser asistente personal, el único requisito que se exige es que sea seleccionada por el usuario del servicio. El servicio sueco de ocupación recomienda que estos tipos de puestos de trabajo sean ocupados por personas que hayan superado un programa de formación profesional de cuidados (a nivel de educación secundaria).

Algunos estudios realizados en torno a la figura del y de la asistente personal en aquel país demuestran que es una profesión percibida de bajo perfil. La Inspección de Trabajo sueca afirma que el/la asistente personal es una profesión muy poco valorada con una competencia específica todavía no reconocida. Esta afirmación se la hacen suya algunas personas que trabajan como ayudantes personales que piensan que el hecho de que no se necesita ninguna formación ni calificación da la sensación que el trabajo puede hacerlo cualquiera sin conocimiento ni experiencia. Igualmente se sienten tratadas de forma condescendiente por individuos que trabajan en otras profesiones. Los y las asistentes personales consultados/as por estos estudios afirman que esta visión devaluada de la profesión es errónea; argumentan que realizan un trabajo importante, donde tienen que desarrollar competencias específicas y que la experiencia vital es más importante que la formación formal para el trabajo²⁹.

De acuerdo con un estudio del Sindicato de Trabajadores municipal, 4 de cada 5 asistentes personales son mujeres, la mayoría de entre 25 y 44 años, un tercio nacidas en otro país (Finlandia, Irak, Noruega y Bosnia principalmente); dos de cada tres han trabajado más de tres años como asistentes personales y solo una de cada cuatro trabaja a jornada completa. El nivel educativo varía desde la educación básica a la superior y la alta tasa de rotación indica que se trata de un trabajo temporal para la mayoría de asistentes personales³⁰.

26 > <https://www.independentliving.org/docs7/Germany-personal-assistance.html>
Accés 14/05/2020

27 > <https://www.onafhankelijkleven.be/>
Accés 14/05/2020

28 > Resum elaborat a partir de Westberg, K. (2010), Personal Assistance in Sweden, Independent Living Institute, GenttBrugge. Accés 10/04/2019
https://www.independentliving.org/files/Personal_Assistance_in_Sweden_KW_2010.pdf

29 > 145 Socialstyrelsen 2007 pp.54-55

30 > Kommunal (2004) Personliga assistenters arbetssituation [Personal assistants' working conditions], stockholm: Kommunal.

7.1 Nivel de respuesta y representatividad

Como se ha explicado en el apartado de metodología, en el marco de este estudio se han distribuido dos cuestionarios digitales de respuesta anónima a dos colectivos vinculados al Servicio de Asistencia Personal de ECOM.

- > Asistentes personales de los servicios de asistencia personal financiados por el Ayuntamiento de Barcelona y la Generalitat de Cataluña (DTASiF). Con una población total de 125 AP y una respuesta en el estudio de 98 personas.
- > Personas usuarias de los servicios de asistencia personal de estos dos programas financiados públicamente. Con una población total de 72 personas y 65 respuestas.

El nivel de respuesta obtenido en el cuestionario de AP ha sido del 78,4% del total de asistentes personas usuarias que trabajan en los servicios gestionados por ECOM. A nivel de usuarios las respuestas se sitúan en el 90,2% del total de las personas usuarias de los servicios de ECOM. Analizada la composición demográfica de los universos de población de referencia (usuarios y AP de los servicios gestionados por ECOM) podemos afirmar que se tratan de muestras representativas.

A nivel de Cataluña no existe un registro único de las personas que trabajan de asistentes personales. Indirectamente, sin embargo, podemos estimar una cifra de este colectivo profesional a partir de los y las AP del Servicio de ECOM y de la cifra oficial de personas usuarias que reciben una prestación de AP en Cataluña, que en 2019 era de 84 personas³¹ (de estas 25 son usuarias de los servicios gestionados por ECOM). Si estimamos un mínimo de 1 AP por cada uno de estos usuarios podemos concluir que el colectivo de personas que trabajan de AP en Cataluña se encuentra en torno a las 184 personas³². Con este volumen de población total, el índice de respuesta en nuestro estudio se situaría en el **53,2% de los AP de Cataluña**. A pesar de ser una proporción muy elevada no podemos afirmar su representatividad respecto a la población total de AP, al no conocer la distribución demográfica de esta última.

La estimación del colectivo de **personas usuarias a nivel de Cataluña** la obtenemos igualmente de las personas usuarias que participan en los programas de ECOM además de las personas que reciben prestación de AP³³: es decir, un total de 131 personas usuarias de servicios de AP en Cataluña. Con esta población total, el porcentaje de respuesta de nuestro estudio se sitúa en el **49,6% del total de usuarias de los servicios**. Igualmente, al no tener una distribución demográfica de esta población no podemos inferir la representatividad de nuestra muestra a pesar de que otra vez se trata de un porcentaje importante del conjunto de personas usuarias de estos servicios.

31 > Seguimiento del Despliegue de la Ley de Dependencia. Histórico y evolución de los datos de la dependencia en Cataluña. Primer trimestre del 2020. https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/persones_amb_dependencia/dades_dependencia/

32 > 125 AP de los servicios de ECOM, más los 84 estimados para el resto de personas que reciben prestación de asistencia personal, de los cuales tenemos que descontar el equivalente 25 usuarios/as que se encuentran en ambos colectivos.

33 > 72 pertenecientes de los servicios de ECOM y 84 registrados públicamente, descontados los 25 que se encuentran en ambos colectivos.

7.2 Características del colectivo profesional de asistentes personales

Género, edad, nacionalidad y origen

En los gráficos del 1 al 4 se muestran los resultados agregados del perfil demográfico de los y las AP encuestados/as. Como se puede observar, se trata de un colectivo muy feminizado (72,1% de mujeres) con edades mayoritariamente comprendidas entre los 31 y los 60 años (cerca del 80% de las respuestas).

Respecto a la nacionalidad y al lugar de nacimiento, destaca una presencia mayoritaria de personas nacidas fuera del estado español (un 70%) y solo un 22% nacidas en Cataluña. A pesar de estas cifras, un 51,7% del total de encuestados tienen la nacionalidad española.

Gráfico 1 > Género de los/las AP

98 Respuestas

- Hombre
- Mujer
- Otra
- Prefiero no responder



Gráfico 2 > Distribución de edades de los/las AP

98 Respuestas

- 18 - 30
- 31 - 45
- 46 - 60
- 61 o más

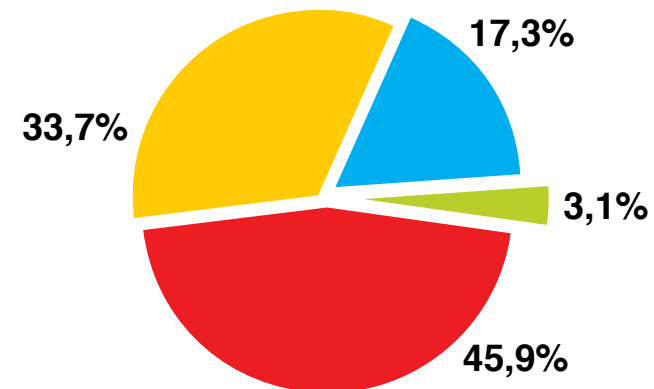


Gráfico 3 > Distribución de nacionalidades de los/las AP

98 Respuestas

- Española
- Unión Europea
- No UE

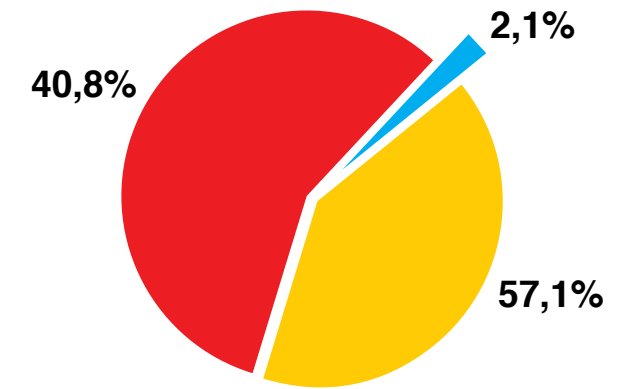
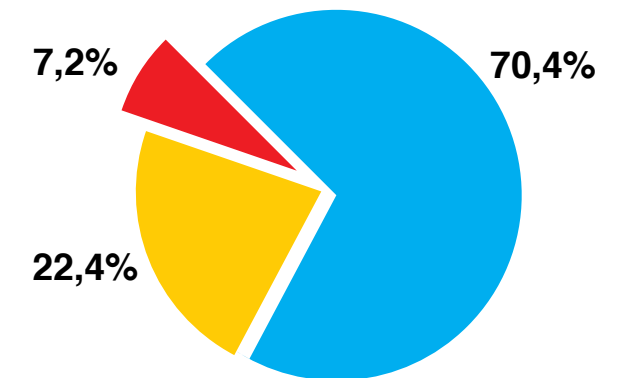


Gráfico 4 > Lugar de nacimiento de los/las AP

98 Respuestas

- Cataluña
- Resto de España
- Extranjero



Nivel y ámbito de estudios

Solo un 9,2% del total de personas encuestadas manifiesta no haber acabado la educación obligatoria. Un 19,4% ha acabado la educación obligatoria y un 46,9% tiene finalizada la educación secundaria posobligatoria (Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio). Finalmente, un 27,6% disponen de títulos de educación superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, universitarios, y posuniversitarios).

En el cuestionario se incluía también una pregunta referida en el ámbito de estos estudios. De acuerdo con los resultados, un 60% de las encuestadas ha realizado sus estudios en los ámbitos sanitario (en primer lugar y de forma destacada), educativo y/o social. El resto se ha formado en otros ámbitos o manifiesta no haberse formado en ningún ámbito específicamente.

Gráfico 5 > Nivel máximo de estudios logrado

Pregunta 5

¿Cuál es tu nivel máximo de estudios acabados?

98 Respuestas

- No he acabado la educación obligatoria
- Educación obligatoria (ESO o EGB)
- BUP, COU o bachillerato
- FP1 / CF grado medio
- FP2 / CF grado superior
- Diplomatura o equivalente
- Licenciatura o equivalente
- Posgrado o máster
- Doctorado

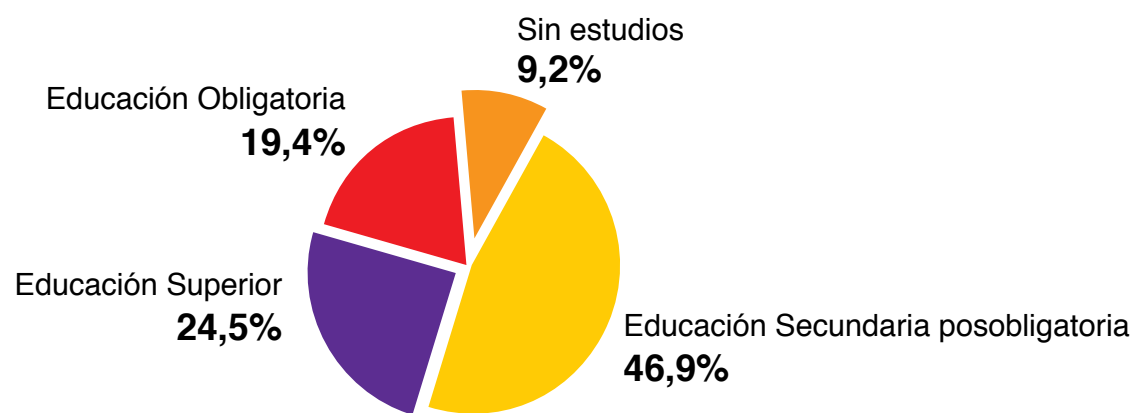
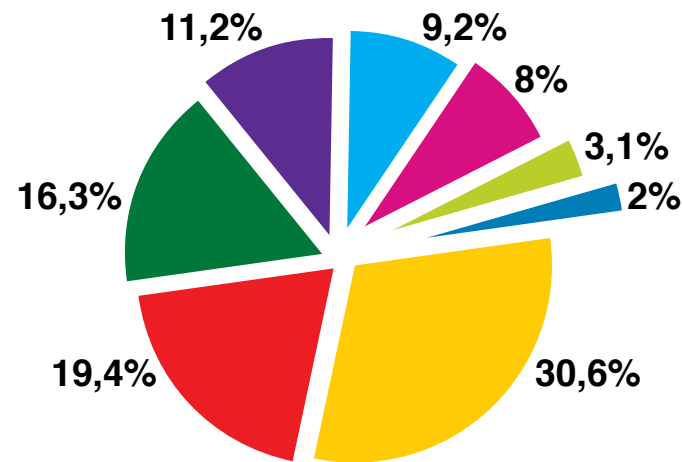
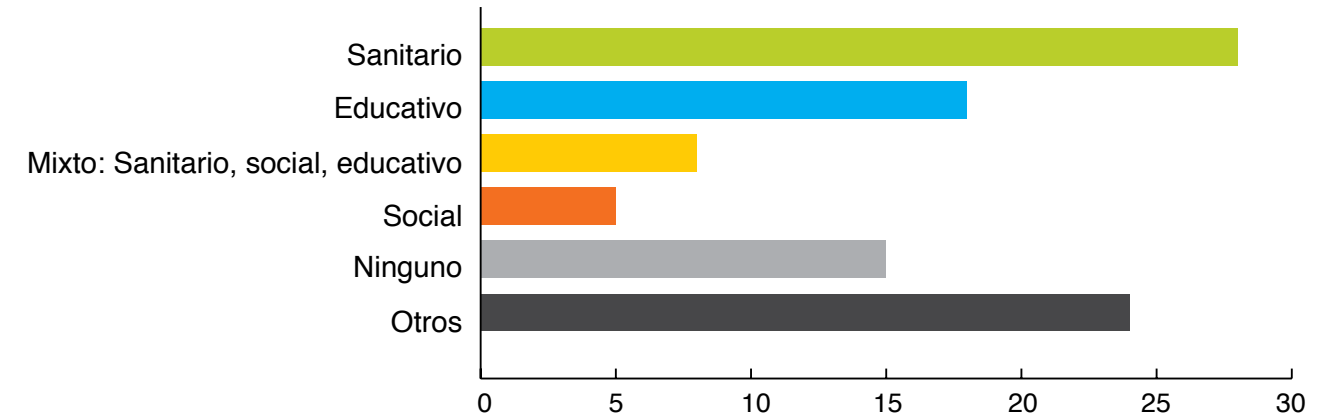


Gráfico 6 > Ámbito de los estudios

98 Respuestas



Experiencia profesional como AP

Este bloque de preguntas se interesaba por la experiencia profesional como AP. El 53,3% de las personas encuestadas lleva menos de 3 años en el ejercicio de asistente personal y un 38,8% trabajan en otros trabajos a tiempo parcial, mientras que un 36,7% cuidan de los hijos o tienen otras responsabilidades familiares.

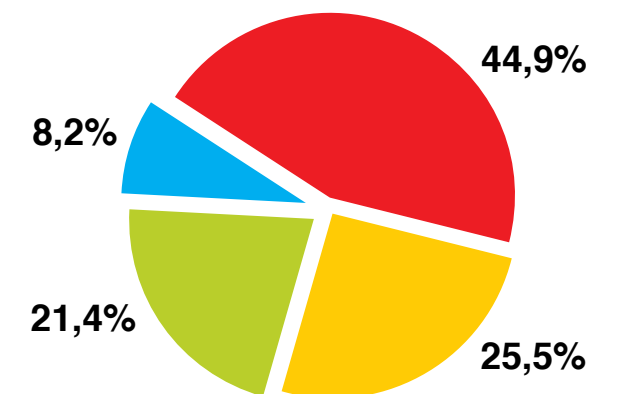
Gráfico 7 > Años de experiencia de trabajo como AP

Pregunta 7

¿Cuánto tiempo has ejercido como asistente/a personal de personas con discapacidad física?

98 Respuestas

- Menos de un año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 4 y 7 años
- Más de 7 años



Experiencia profesional como AP

Gráfico 8 > Actividades complementarias principales de los AP

Pregunta 9

¿Actualmente compaginas el trabajo de asistente/a personal de personas con discapacidad física con otra actividad?

98 Respuestas

- Estudios
- Trabajo en otras cosas a tiempo parcial
- Cuidado de los/as hijos/as
- Otras responsabilidades familiares
- Otros

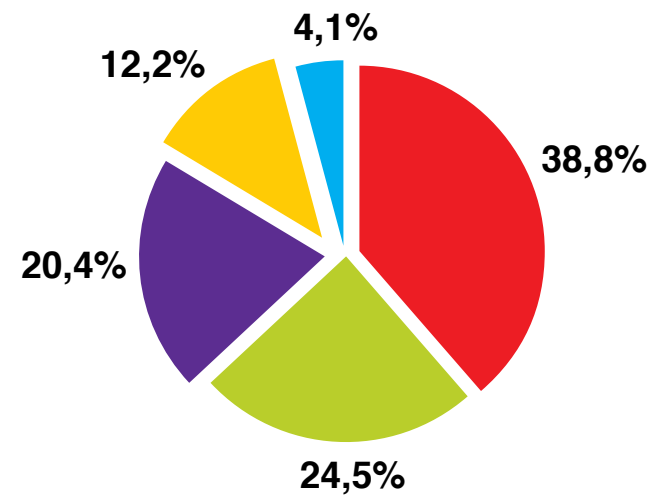


Gráfico 9 > Periodo máximo de trabajo con una persona usuaria

Pregunta 10

¿Cuál es el periodo de tiempo más largo que has trabajado con una persona usuaria?

98 Respuestas

- La mayoría de mis servicios han sido inferiores a 2 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y un año
- Más de un año



7.3 Percepciones sobre la formación de los y de las asistentes personales

H11: Los y las asistentes personales creen que están capacitados/as para ejercer su trabajo.

H12: Las personas usuarias creen que los y las asistentes personales están capacitados/as para ejercer su trabajo.

En este bloque de análisis se abordan las cuestiones relacionadas con la percepción que tanto los y las asistentes personales como las personas usuarias tienen sobre las capacidades de los/las AP para desarrollar su actividad profesional. Este análisis incluye los resultados de las encuestas realizadas a estos dos colectivos, así como la síntesis de los resultados de las técnicas cualitativas implementadas en el estudio.

Asistentes personales: resultados cuantitativos

En el cuestionario a los y las AP había una pregunta que preguntaba en una escala de Likert del 1 al 4 si la persona se consideraba capacitada para desarrollar su trabajo. Los resultados se pueden ver en el gráfico 10.

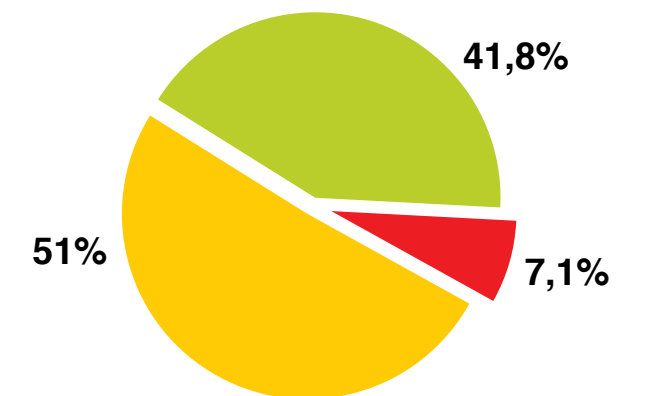
Gráfico 10 > Autopercepción sobre el nivel de capacitación de los/las AP

Pregunta 11

¿Crees que estás capacitado/a para trabajar de asistente/a personal?

98 Respuestas

- Muy poco capacitado/a
- Poco capacitado/a
- Bastante capacitado/a
- Muy capacitado/a



Como se puede observar en el Gráfico 10, la totalidad de las personas encuestadas se sitúan en la banda alta de la escala. El equipo investigador es consciente de que las respuestas a esta pregunta pueden estar condicionadas por el hecho de que el encuestado pueda percibir - a pesar del anonimato y los objetivos de la encuesta -, que su respuesta pueda tener consecuencias en su situación laboral. A pesar de la posible limitación en la respuesta de esta pregunta se ha considerado interesante profundizar en los factores que pueden influir en la autopercepción del nivel de capacitación de los profesionales de la asistencia personal.

Personas usuarias: resultados cuantitativos

Personas usuarias: resultados cuantitativos

En primer lugar, se han cruzado las respuestas a la pregunta sobre la autopercepción sobre la capacitación para ejercer como AP y el tiempo que hace que la persona trabaja como asistente personal. Como se puede observar en la *Tabla 5*, la totalidad de los y las AP que se consideran poco capacitados/as han trabajado menos de tres años en el servicio y a medida que aumentan los años de experiencia se incrementa la percepción de capacitación. Esta tendencia queda reflejada también en la evolución de las medias.

Un tercer aspecto para ayudar a caracterizar la autopercepción de capacitación lo encontramos en el cruzamiento con el máximo nivel de estudios logrado. De acuerdo con los resultados que se muestran en la *tabla 7* no podemos establecer una relación directa entre el nivel de estudios y la autopercepción sobre la capacitación. Así, por ejemplo, en las personas que han acabado la educación obligatoria es donde se concentra un porcentaje más alto de respuestas como muy cualificadas, que va en descenso a medida que aumenta el nivel de estudios. En el caso de las personas que no han acabado la educación obligatoria (Sin estudios) sí que presentan valoraciones más bajas respecto a su capacitación.

Tabla 5 > Autopercepción sobre la capacitación y experiencia de trabajo como AP

Tabla 7 > Autopercepción sobre la capacitación y nivel máximo de estudios superiores

¿Cuánto tiempo hace que trabajas como asistente personal?				
¿Te sientes capacitado/a para ejercer de asistente personal?	N	Entre 0 y 3 años	Entre 4 y 7 años	Más de 7 años
N	98	52	25	21
Muy capacitado/a	41	28,8%	48%	66,7%
Bastante capacitado/a	50	57,7%	52%	33,3%
Poco capacitado/a	7	13,5%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%
Media		3,2	3,5	3,7

¿Cuál es el nivel máximo de estudios conseguidos?					
¿Te sientes capacitado/a para ejercer de asistente personal?	N	Sin estudios	Educación obligatoria	Pos-obligatoria	Estudios superiores
N	98	9	19	46	24
Muy capacitado/a	41	0%	58%	46%	38%
Bastante capacitado/a	50	67%	42%	46%	63%
Poco capacitado/a	7	33%	0%	9%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%
Media		2,7	3,6	3,4	3,4

Un segundo aspecto analizado ha sido si el hecho de tener formación específica en AP influye en la autopercepción de una mayor capacitación para desarrollar las tareas propias de la asistencia personal. La *tabla 6* muestra los resultados de este ejercicio y observamos una ligera tendencia a sentirse más capacitado cuando se ha recibido una formación específica previa, aunque las personas que se consideran poco capacitadas se distribuyen casi paritariamente entre las que han recibido formación y las que no.

Finalmente se ha considerado interesante analizar la autopercepción sobre la capacidad para ejercer de AP y el ámbito de los estudios. Tal como se ha comentado en el segundo apartado de este punto, un 60% de los encuestados ha realizado sus estudios en los ámbitos sanitario, educativo y/o social, que son los sectores formativos que tradicionalmente se han considerado más vinculados al AP. En la *tabla 8* se observa que no hay una relación directa entre haberse formado en estos ámbitos y una mejor percepción sobre las capacidades para ejercer como AP.

Tabla 6 > Autopercepción sobre la capacitación y formación previa de asistente personal

Tabla 8 > Autopercepción sobre nivel de capacitación y ámbito de los estudios realizados

¿Has recibido formación previa específica de asistente personal?			
¿Te sientes capacitado/a para ejercer de asistente personal?	N	NO	SI
N	98	54	44
Muy capacitado/a	41	33%	52%
Bastante capacitado/a	50	59%	41%
Poco capacitado/a	7	7%	7%
TOTAL		100%	100%

¿Ámbito de los estudios realizados?							
¿Te sientes capacitado/a para ejercer de asistente personal?	N	Sanitarios	Otros	Educativo	Ninguno	Mixto*	Social
N	98	28	24	18	15	8	5
Muy capacitado/a	41	46%	46%	44%	20%	50%	40%
Bastante capacitado/a	50	54%	50%	56%	40%	50%	60%
Poco capacitado/a	7	0%	4%	0%	40%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%
Media		3,5	3,4	3,4	2,8	3,5	3,4

* Estudios que combinan los ámbitos sanitarios, educativo y/o social

Asistentes personales: análisis cualitativo

En general, los y las AP que participaron en la dinámica de Focus Group se percibían como capacitados y capacitadas para desarrollar las tareas propias de la asistencia personal. De forma espontánea relacionan su preparación para el trabajo con la capacidad para adaptarse a las necesidades de las personas usuarias y al hecho de ir aprendiendo en el día a día a través de la relación que se establece con ellas.

“Yo creo que en el transcurso del tiempo he aprendido muchas cosas y que sí me siento muy capacitada.”

“...siento que ella [la usuaria] me ha ido formando, porque también depende del usuario, es decir, yo por ejemplo no tengo el socio-sanitario, hay cosas que no manejo, por ejemplo, no sé hacer transferencias. Lo puedo aprender, claro que lo puedo aprender, pero hasta el momento no lo he necesitado. Si llegara a tener un usuario que lo necesitara, lo aprendería... Para mí tiene que ver con las necesidades del usuario en tanto que uno se sienta capacitado para uno poder darle el servicio”

“Yo en el caso mío con ellas lo manejo bien porque me he acoplado a las necesidades de ellas, lo he ido aprendiendo, yo con mis usuarios sabemos interactuar muy bien...”

“Tú tienes que adaptarte a cada persona y eso te va formando sí o sí, día a día, y tú te adaptas a ellos. Y yo también estoy muy contenta con mis usuarios que me han ayudado mucho...”

“Yo creo que cada usuario es una especialidad y aprendemos con cada uno que vamos a ellos. Cada uno tiene una particularidad. Aprendes de ellos, de las necesidades de cada uno de ellos.”

Un segundo aspecto analizado es la relación entre años de experiencia profesional como AP y si esto los/las hace sentir con más o menos capacidades profesionales. De forma general se asume que probablemente no sea tanto los años trabajados como el número de personas usuarias con las cuales se ha trabajado; cuanto más alto sea este número, el y la AP ha vivido un abanico más grande de situaciones y ha tenido que dar respuesta en necesidades diferentes.

“Llevo 6 años, lo que pasa que llevo 4 años con la misma usuaria y anteriormente hice bastantes sustituciones. Yo creo que eso también influye, el hecho de tener durante tanto tiempo la misma persona... No ves todo el abanico de este trabajo. Claro, estoy tan centrado en esa persona que ... Claro que me veo capacitado, pero a lo mejor voy a otro domicilio y alguna cosa que tendré que preguntar cómo se hace y hacerlo de la mejor forma...”

“...los años sí que hacen la experiencia, pero cada usuario tiene una particularidad. Y cuando llegamos donde ellos unos se levantan de una manera... Digamos el manejo de grúas. Unos tienen un modelo de grúa, otros otra, y a ti te dicen “¿tú tienes experiencia con el manejo de grúas?” y uno dice “pues sí” pero al llegar allí es otro tipo de grúa... Entonces la experiencia la vamos adquiriendo con los usuarios...”

Respecto a la influencia de los estudios previos en la formación de los y las asistentes personales, en general se valoran, sobre todo aquellas personas que los tienen, pero no se consideran un requisito básico para desarrollar la asistencia personal. Los argumentos que se repiten se podrían resumir en que los estudios son un punto de partida, pero el trabajo del y de la AP se tiene que concretar en cada usuaria, en sus necesidades y demandas. También se alude a una serie de valores y actitudes que no están directamente vinculados a una formación concreta.

“para trabajar de AP tienes que ser una persona íntegra y que te hayas desarrollado un poco como persona y tener una sensibilidad y una humanidad mínima para poder hacer este tipo de trabajo. Creo que hay muchas formas de llegar a ser una persona íntegra o ser una persona con sensibilidad en lo social. En mi caso estudiar me ha ayudado a eso... Pero evidentemente hay otras formas de llegar a eso...”

“para mí sí me parece bastante importante tener formación ... Pero comparto que sí hay cuestiones que uno puede hacer muchos cursos y tener mucha formación, pero hay cuestiones de integridad, de ética, de humanidad y empatía que, si no están, difícilmente se puede dar un buen servicio.”

“Yo no tengo los mismos conocimientos que tienen mis compañeros, pero de la igual manera he tratado de acoplarme a la necesidad de cada uno de ellos. Sí que me gustaría aprender algo más, la verdad.”

Personas usuarias: resultados cuantitativos

En el cuestionario de personas usuarias se incluyó una pregunta para obtener una valoración sobre el nivel de capacitación de los y las AP a partir de los dos meses de servicio. Se consideran estos dos meses como un periodo de tiempo mínimo para que, de acuerdo con el modelo teórico de AP presentado, la persona forme al AP en los aspectos esenciales del servicio. Los resultados de esta pregunta muestran como 8 de cada 10 personas usuarias consideran que los y las asistentes personales están bastante o muy capacitados/as para desarrollar su actividad profesional.

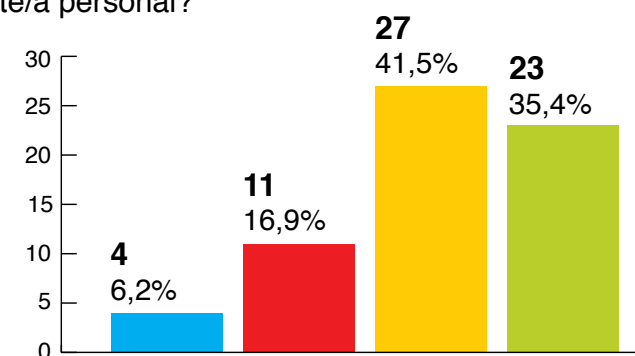
Gráfico 11 > Percepción de la capacitación de los/las AP por parte de las personas usuarias

Pregunta 5

¿Crees que tus asistentes/as personales, a partir de los dos meses de servicio, están capacitados/as para trabajar de asistente/a personal?

98 Respuestas

- Muy poco capacitado/a
- Poco capacitado/a
- Bastante capacitado/a
- Muy capacitado/a



Personas usuarias: resultados cuantitativos

Respecto de la percepción sobre el nivel de capacitación que las personas usuarias tienen de los y las AP, se ha creído interesante también ver su distribución respecto a los años de experiencia en el uso del Servicio de Asistencia Personal. Como se puede ver en la tabla 9, en la evolución de las valoraciones medianas según las agrupaciones de años de experiencia, a medida que estos se incrementan también lo hacen las valoraciones sobre el nivel de capacitación de los y las AP pasados dos meses. Esta tendencia se interrumpe en el grupo de personas usuarias que llevan más tiempo con el servicio.

Tabla 9 > Percepción de capacitación pasados dos meses y años de experiencia en el servicio de asistencia personal

¿Cuántos años de experiencia tienes como usuario/a del servicio de asistencia personal?

¿Crees que tus AP a partir de los 2 meses de servicio están capacitados/as?	N	0 - 3 años	4 - 7 años	7 - 10 años	> 10 años
N	66	17	16	6	27
Muy capacitado/a	24	12%	44%	67%	41%
Bastante capacitado/a	27	47%	31%	33%	44%
Poco capacitado/a	11	18%	25%	0%	15%
Muy poco capacitado/a	4	24%	0%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%	100%
Media		2,5	3,2	3,7	3,3

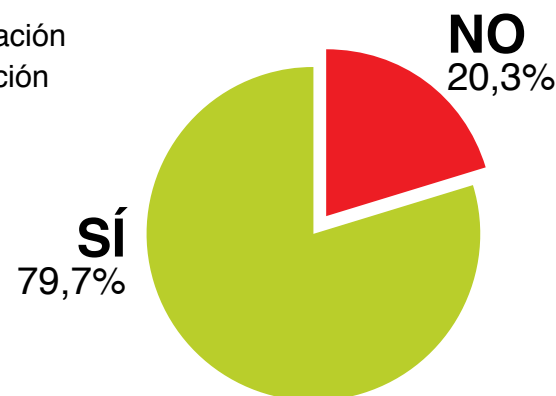
Finalmente, a las personas usuarias también se les preguntó si en el momento de realizar procesos de selección de AP tenían en cuenta la formación previa en los ámbitos sanitarios o sociales. Sólo 2 de cada 10 personas consideran este tipo de formación como un requisito para la contratación de un AP.

Gráfico 12 > La formación previa del AP como requisito profesional

Pregunta 6

¿Pedís a vuestros/as asistentes personales formación sanitaria o social (Auxiliar de Enfermería, Integración Social, Sociosanitario etc.)?

65 Respuestas



Personas usuarias: análisis cualitativo

En el Focus Group se analizaron los elementos que, a parecer de las personas usuarias del servicio, conformaban una buena formación de los y las AP. En general todos los participantes están de acuerdo con que el periodo inicial de dos meses, incluso menos, es suficiente para formar al AP en aquellos aspectos básicos más de carácter técnico: higiene, movilizaciones y transferencias, logística doméstica, etc. Donde también encontramos un consenso amplio es en considerar al AP muy capacitado cuando tiene un buen conocimiento de la Filosofía de Vida Independiente (FVI) y todo lo que esto comporta de cara a la relación persona usuaria /AP.

“...tener claro cuál es el concepto de AP. Yo le digo que es una figura que me permite llevar vida independiente.”

“Lo que los diferencia entre si están poco capacitados o mucho es que entiendan la filosofía de vida independiente y la respeten, que tengan paciencia...”

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

“Fundamentalmente que conozcan la FVI que quiere decir ‘yo usuario decido’”

“De la persona només necessito que segueixi les meves indicacions i amb dos mesos és suficient perquè aprengui tot el que necessito que sàpiga”

En segundo lugar, las personas usuarias también están de acuerdo con que hay una serie de atributos que ayudan a un buen desarrollo de la tarea de AP. Atributos personales que van más allá de la formación o nivel de estudios: que le guste el trabajo, que ponga ganas, la voluntad de escuchar, ser resolutivo, ser responsable, el compromiso, el espíritu de servicio, la discreción...

Un tercer elemento que se llevó a discusión es si el hecho de disponer de estudios específicos en ámbitos sanitarios, social o educativos mejoraba el desarrollo de la actividad profesional de los AP. Aquí la amplia mayoría opina que no son necesarios y se remiten a la importancia de que son ellos los que tienen que explicar al/a la AP como quieren que se hagan las cosas:

“quien más sabe sobre mí soy yo y yo quiero las cosas de una manera determinada, no como le hayan podido enseñar”

“Creo que con buena voluntad y escuchándonos los unos a los otros los títulos sobran. Nosotros creo que estamos suficientes capacidades para saber cómo estamos nosotros mismos y el que necesitamos.”

“No me importa si tiene conocimientos o no. Si yo se lo explico, que tenga voluntad de intentar comprenderlo y hacerlo”

Personas usuarias: análisis cualitativo

A pesar de estas opiniones, también se manifestaron puntos de vista más intermedios (“si tiene formación en auxiliar de enfermería mucho mejor”) y uno de los participantes mantuvo un punto de vista bastante categórico sobre la necesidad de que tengan conocimientos en el ámbito sanitario:

“para mi es muy importante que tenga conocimientos de auxiliar de enfermería... Esas personas si no tienen conocimientos de fisiología no te van a hacer ningún bien, para que tú te sientas mejor físicamente”

En este sentido también se abrió una discusión en torno a la formación previa y el perfil de AP. Por ejemplo, cuando se busca un/a AP para sustituciones o coberturas de vacaciones, como se busca a una persona por periodos cortos, se prefiere que tenga conocimientos de auxiliar de enfermería o similar porque lo que se prima es poder cubrir rápido y con poco esfuerzo para formar a la persona en cuestiones básicas de higiene, etc... Para selecciones de AP de cariz más permanente, se tienen en cuenta los elementos relacionados con la filosofía de vida independiente y los de cariz más actitudinal comentados más arriba.

Finalmente se pidió a las personas usuarias participantes si creían que los y las AP con más nivel de estudios acabados se desarrollaban mejor en sus tareas. Las respuestas en general fueron bastante unánimes:

“Yo diría que, al contrario: cuantos más estudios, menos capacitados para hacer de AP”

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

“Lo importante es la responsabilidad no si tiene estudios o no”

“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.”

A pesar de esta unanimidad, algunas personas usuarias también valoran el nivel de estudios de los y las AP sobre todo por lo que respecta a poder conversar de temas de interés mutuo dado que comparten muchas horas.

“Yo si tiene estudios o no... A veces me va bien por temas de conversación, si queremos hablar de literatura. A mí me gusta la literatura, cuando hay momentos de relax, de acompañamientos”

“Si uno tiene más estudios pues pasa los ratos diferentes”

“ya sé que el AP no es una persona compañera de vida, pero claro, pasas muchas horas de tu vida con ese asistente...”

“son muchas horas con el AP y si tienes cosas en común se te hará más ameno el día, pero no es lo principal... Lo principal es lo que hablamos antes confidencialidad, etc...”

Respecto del tema de los estudios también se puso de manifiesto que, en general, los y las AP con más estudios no ven este trabajo a largo plazo, sino más bien como un trabajo temporal, mientras que las personas usuarias siempre buscan la máxima estabilidad con sus AP.

7.4 La persona usuaria como formadora del asistente personal

H2: Los y las asistentes personales se forman a través de las personas usuarias de la asistencia personal durante la prestación del propio servicio.

Asistentes personales: resultados cuantitativos

Desde la perspectiva de los y las AP, la persona usuaria constituye el referente clave en su formación profesional. 8 de cada 10 AP consideran que su formador principal es su persona usuaria. Y cuando preguntamos cuál es la formación que se considera más útil para desarrollar las tareas de AP, 7 de cada 10 opinan que la que puede ofrecer la persona usuaria, así como una entidad externa, mientras 2 de cada 10 se refieren exclusivamente a la que imparte la persona usuaria. Finalmente 9 de cada 10 están de acuerdo con que su usuario/a les forma en el día a día de su actividad profesional.

Gráfico 13 > La figura del formador desde la perspectiva del/la AP

Pregunta 12

¿Quién es tu formador/a principal como asistente/a personal?

98 Respuestas

- Tu usuario/a
- Formación previa
- Formación y el usuario/a
- Formación ecom
- Experiencia laboral previa

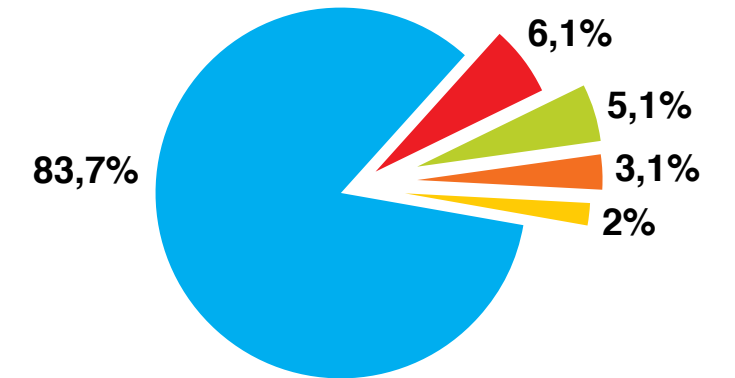


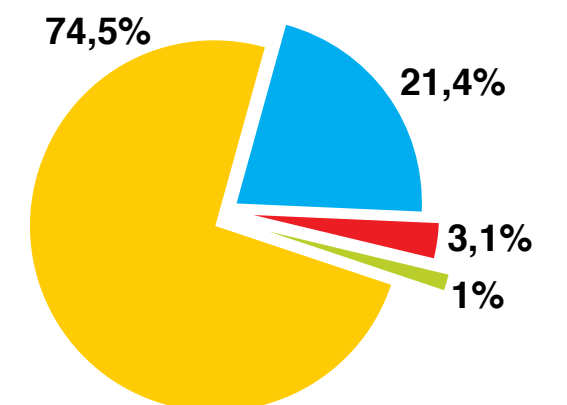
Gráfico 14 > Utilidad de la formación desde la perspectiva del y de la AP

Pregunta 15

¿Qué formación crees más útil para desarrollar tus funciones de AP?

98 Respuestas

- La que te imparte la persona para la cual trabajas
- La que te puede impartir una entidad externa
- La formación que imparte la persona para la cual trabajas y la que puede impartir una entidad externa
- Curso Sociosanitario



Asistentes personales: resultados cuantitativos

Gráfico 15 > Formación en el día a día del servicio

Pregunta 13

¿Consideras que tu usuario/a te forma en el día a día?

98 Respuestas



Asistentes personales: análisis cualitativo

En general las opiniones expresadas por los y las AP van en la línea de situar a la persona usuaria como formadora principal y de que esta formación se extiende en temas muy diversos a lo largo de todo el servicio. Se identifican varios momentos y temáticas de la formación: un primer momento más relacionado con cuestiones muy básicas de higiene, logística, actividades domésticas, manejo de ayudas técnicas; después a lo largo de todo el servicio otros aspectos relacionados más con el estilo de vida de la persona usuaria.

“Al principio hay un boom de información o de formación por parte del usuario, es como el kit básico de supervivencia para poder sobresalir 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 éstas se desarrollan”

“... yo también no tenía ni idea de utilizar una silla de ruedas eléctrica y él [usuario] me enseñó... y cada necesidad que surge tú te vas integrando a lo que necesita tu usuario”

“yo no sabía cómo usar la grúa y para mi ahora es muy fácil (...), son experiencias, pero también son enseñanzas. A partir de lo que ellos le dicen, uno va aprendiendo día a día”

Para acabar este apartado dedicado al aprendizaje de los y las AP se pidió a las personas participantes que hicieran una lista de tres cosas que hubieran aprendido con sus usuarios/as. A continuación, se transcriben los resultados.

- > Comunicación
- > Escucha activa
- > Traducción vital
- > Confianza
- > Ser más ordenado/a
- > Tenerle confianza a mi usuaria
- > Empatía
- > Ser más previsor/a
- > Claridad en lo que se dice y lo que se hace
- > Puntualidad
- > Manejo de crisis

Otro aspecto que se sometió a opinión de los y las participantes es qué aspectos influyen en las habilidades de las personas usuarias como formadores/as de los y las AP. Aquí aparecen aspectos relacionados con la personalidad de la persona usuaria: su capacidad de empatía, de comunicarse, su carisma, flexibilidad o amabilidad. También se hace referencia a la capacidad de establecer una buena relación AP-usuario/a como un requisito no solo para la formación sino, en general para el buen funcionamiento del servicio

“... creo que también está relacionado con el carácter de cada uno, con la sensibilidad hacia el trabajador y este tema... hay quien tiene más facilidad para comunicarse (...) para dar confianza o explicar.”

También un participante puso de manifiesto que había tenido una experiencia que lo había hecho dudar de si realmente la persona usuaria tenía claro su rol de formadora.

“Yo tengo claro cuál es el rol del AP, pero de pronto me surge la duda sobre si el usuario tiene claridad sobre cuál es el rol del usuario.”

Personas usuarias: resultados cuantitativos

Desde la perspectiva de la persona usuaria también observamos una clara identificación con el rol de formadora del y de la AP: 4 de cada 10 consideran que forman al AP diariamente y casi 5 de cada 10 creen que lo/la forman al inicio y cuando hay un cambio en su proyecto vital o surgen nuevas necesidades.

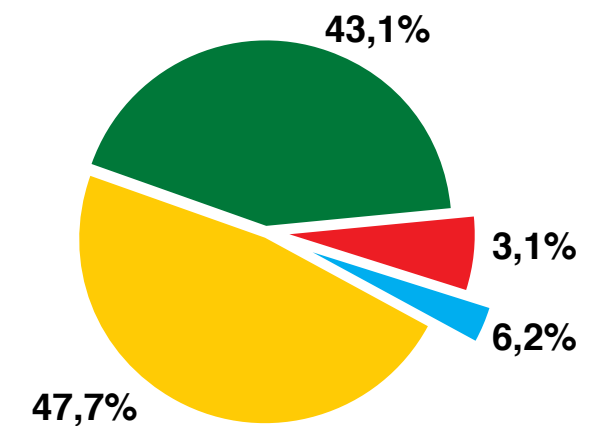
Gráfico 16 > Tiempo destinado a la formación del y de la AP

Pregunta 10

¿Cuánto tiempo destinas a formar a tu asistente personal en las tareas relevantes para ti?

65 Respuestas

- No considero que lo forme
- Le formo únicamente al inicio del servicio
- Le formo al inicio del servicio, cuando mi proyecto de vida cambia y/o cuando surgen nuevas necesidades
- Considero que lo formo cada día en tareas muy diversas



→ **Personas usuarias: análisis cualitativo**

Las opiniones expresadas por las personas usuarias van en la línea de las respuestas obtenidas en el cuestionario y la mayoría se sitúan entre las que forman diariamente y las que sobre todo al inicio y cuando hay cambios significativos. En general se está de acuerdo en que al inicio de la relación con el/la AP la formación es concentra más en aspectos técnicos.

“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...”

“...los 2 primeros meses son cruciales, porque si en dos meses no te coge las cosas como tú quieres que las haga pues... mal vamos ¿no? ...”

“Los primeros días ya se ve la sintonía que va cogiendo y como va empatizando contigo... yo creo que no hacen falta un par de meses para saber si encaja o no”.

“...al inicio en tareas técnicas y cuando van surgiendo cambios, cosas nuevas, los voy formando. Lo que sería formarlo cada día sería con la filosofía de vida independiente, que tengo que confesar que no lo hago, me cuesta mucho, son situaciones muy violentas, pero sí que me facilitaría mucho que la persona tuviera asumida la filosofía de vida independiente porque si no en el día a día se producen situaciones (...) que incomodan y creo que aquí es donde tendría que formar más al AP.”

“Yo formar... yo no cojo un libro como la escuela y enseño una lección... cada día necesito una cosa diferente, hoy necesito una cosa y mañana otra. Cada día le pido lo que necesito en aquel momento. Supongo que tengo que valorar la predisposición a ayudarme en aquel momento.”

“... la experiencia es un grado, cuanto más tiempo lleves, tienes más herramientas, más estrategias... Pero no creo que cuanto más tiempo lleves como usuarios lo hagas mejor... Yo creo que lo que es importante es que la persona tenga muy claro qué quiere y que espera del asistente personal. Si no lo tienes claro y no sabes qué esperas es cuando no harás bien la formación.”

7.5 Valoración de las competencias del y de la asistente personal

H31: Las personas usuarias del servicio de asistencia personal valoran más las competencias transversales que la formación previa del y de la asistente personal.

H32: Los y las asistentes personales valoran las competencias transversales como factores claves en el desarrollo de su actividad profesional.

→ **Asistentes personales: resultados cuantitativos**

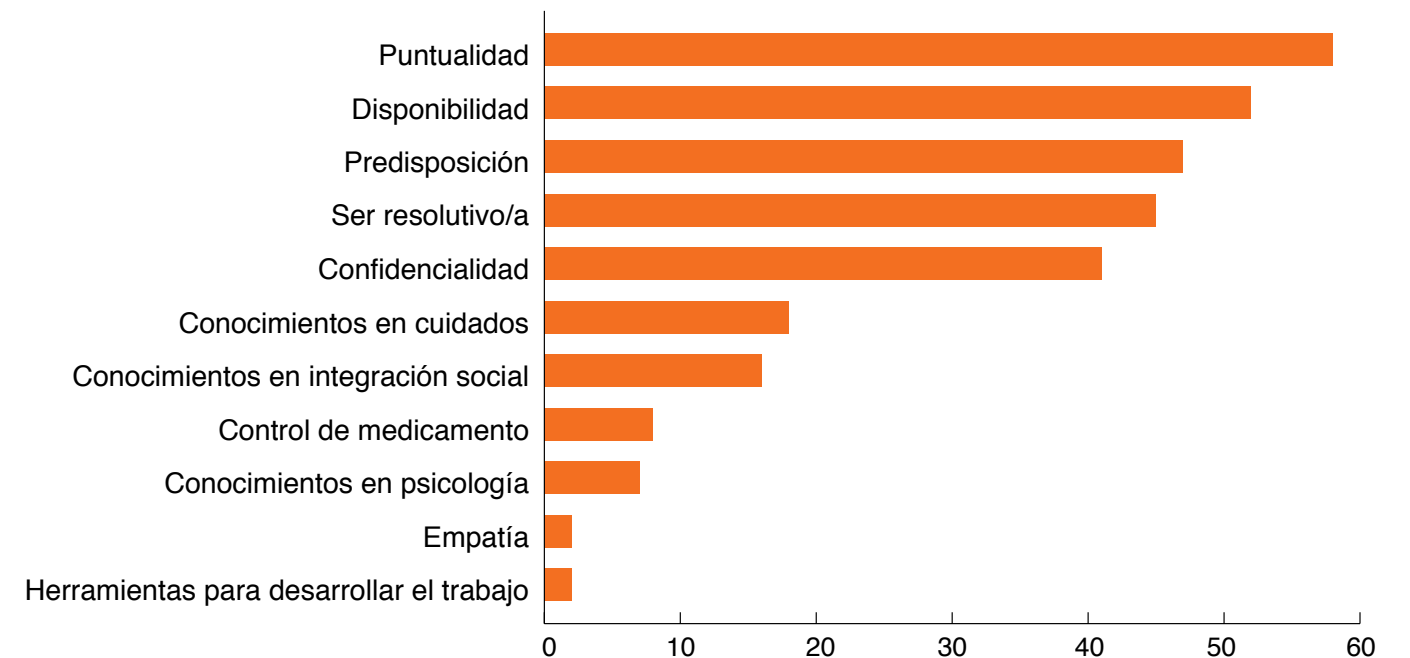
Para conocer los aspectos que los y las AP consideran más importantes en el desarrollo de las tareas de la asistencia personal, se les pidió que identificaran 3 aspectos de una lista a la cual podían añadir otras opciones si creían que no quedaban recogidas en la lista inicial. Esta lista de competencias se elaboró a partir del temario de formación de PREDIF (2019). Como se puede observar en el gráfico 17, de los 11 aspectos de la lista final los 5 primeros corresponden a competencias transversales y concentran el 83% de las menciones realizadas por los encuestados. Los aspectos vinculados a conocimientos o estudios como integración social, educación social, trabajo social, enfermería, medicina, etc. concentran el resto de menciones.

Gráfico 17 > Aspectos más importantes para un buen desarrollo del y la AP

Pregunta 18

De las siguientes, marca las TRES opciones que pienses que son más importantes para un buen desarrollo de la atención personal de las personas con discapacidad física

98 Respuestas / 291 Menciones



Asistentes personales: resultados cuantitativos

Finalmente, también se preguntaba sobre las necesidades de formación percibidas por los y las AP. A partir del temario del curso de formación impartido por ECOM a los y las AP, se elaboró una lista para que los y las encuestadas identificaran aquellos ámbitos en los cuales sienten más necesidad de formación. Los resultados se ofrecen en el gráfico 18. Del total de 98 respuestas obtenidas, un 30% mencionan necesidades de formación vinculadas a concepto de “vida independiente”, un 26% mencionan el ámbito de los “primeros auxilios” y un 25% los aspectos relacionados con los “Derechos Humanos de las personas con discapacidad”. Son también destacables las menciones de los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, higiene postural y ergonomía y prevención del estrés.

Gráfico 18 > Necesidades de formación autopercibidas por los/las AP

Pregunta 19

Del listado siguiente: ¿en qué aspectos consideras que necesitas una mayor formación?

98 Respuestas / 204 Menciones



Asistentes personales: análisis cualitativo

A los y las AP que participaron en la sesión de Focus Group se les pidió que reflexionaran sobre cuáles creían que eran las competencias más importantes para desarrollar con éxito las tareas de AP. En general las personas participantes estuvieron muy de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, que sitúan aspectos como la puntualidad, disponibilidad y la predisposición en los primeros lugares:

“...en cuanto a la disponibilidad ya que sí que es importantísima para ellos, pero yo también creo que en mi caso mi usuaria entiende que yo por las tardes tengo otro trabajo o los estudios o quiero ir a ver a mi madre, etcétera, entonces ahí es una cosa que entre los dos lo hablamos y yo creo que eso es importante...”

“el usuario necesita que la persona que esté con él sea puntual porque muchos están en cama y necesitan que vayan a tal hora a levantarlos”

Finalmente, este ámbito de la discusión se cerró con una mención a los aspectos relacionados con los conocimientos en psicología. Los y las participantes discreparon sobre el hecho de que hubiera obtenido pocas menciones, puesto que algunas de ellas creían que tener este tipo de conocimientos les ayudaba en su trabajo. Es importante subrayar que la mayoría de intervenciones asociaban esta referencia a los conocimientos en psicología como habilidades personales y sociales para comunicar emociones o sentimientos.

“bueno, sobre todo conocimiento en psicología. A mí me descuadra ver esto [los resultados] porque para mí me parece que es como elemental. Con uno de los usuarios con los que trabajo hago mucho manejo de crisis, por ejemplo. Bueno sí que me gustaría tener más conocimiento de gestión emocional para poder manejar mejor estas situaciones...Claro que lo que ella me ha ido pautando y sería importante justo poder juntar sus pautas con quizá otra formación nos vendría bastante bien porque pareciera que las dos vamos descubriendo conforme la marcha. Es decir hay cosas que yo también intuyo y las aplicó y ha funcionado pero por qué claro está la para ella también es nuevo, tener un asistente personal, entonces la primera vez que también ella está pautando entonces por eso creo que poder tenerlas dos opciones... como conjuntarlo debería devenir bastante bueno”

“...pienso que es importante tener conocimientos de psicología porque muchas veces se encuentra en lugares solo, no tanto el usuario sino la familia de los usuarios, entonces uno tiene que ir preparado para para cualquiera situación que se dé... Siempre nosotros mantenemos al margen de una cuestión personal pero que yo pienso que a veces es necesario decirle “todo estará bien” ... Algo que tenga que ver con la psicología puede ayudar.”

“la psicología también porque hay momentos que ellos están pasando en por situaciones difíciles, sí. Ya es la enfermedad que tenga, o sea si tienen alguna enfermedad, está pasando por algo así en su cuerpo algún dolor, o algo que estén pasando en casa con su familia... Sí saber cómo poder ayudar los unos como poder tener esas palabras cómo llegar a ellos.”

Personas usuarias: resultados cuantitativos

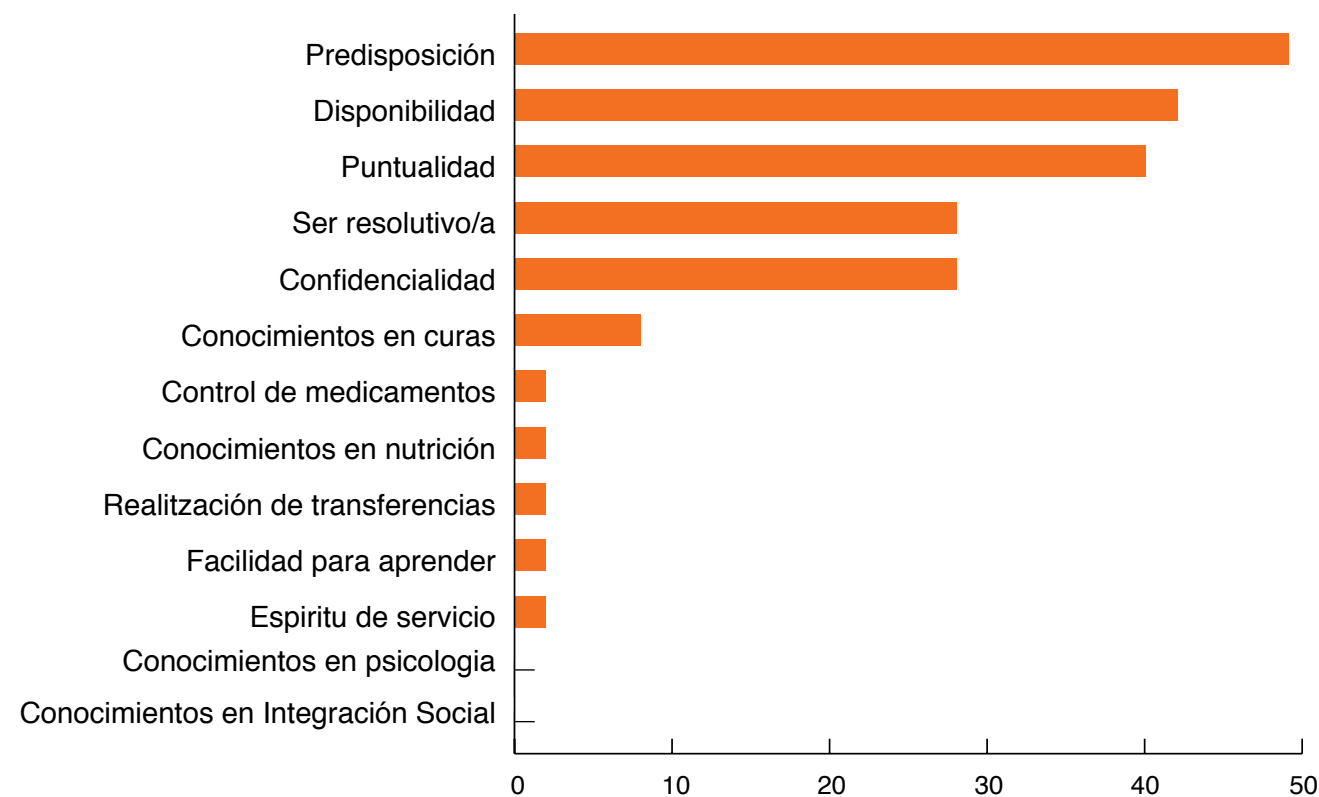
En el caso de las personas usuarias, se pidió que seleccionaran los 3 aspectos que más valoraban en una entrevista laboral para la selección de un/a AP. Como en el caso de los/las AP, como posibles respuestas se ofrecía la misma lista de competencias transversales, así como conocimientos vinculados a los estudios de educación social, ciencias de la salud o trabajo social y se dejaba abierta la posibilidad de introducir otros aspectos. Las respuestas obtenidas muestran claramente que el colectivo de personas usuarias valora las competencias transversales por encima de los conocimientos en educación, salud o integración social. Así un 94% de las menciones están vinculadas a competencias transversales del y la AP.

Gráfico 19 > Requisitos más importantes en la selección de AP

Pregunta 9

¿Qué valoras más en una entrevista laboral de AP?

65 Respuestas / 195 Menciones



Personas usuarias: análisis cualitativo

Las personas participantes en el Focus Group de personas usuarias en general estuvieron de acuerdo con las respuestas obtenidas en la parte cuantitativa, en el sentido que los aspectos que más valoran de los y las AP son aspectos ligados a actitudes y aptitudes de cariz más transversal en contraposición con conocimientos más técnicos relacionados con la salud, educación o psicología.

“Es que estoy viendo “Coneixements de nutrició”. Es que si yo necesito asesoramiento de eso me voy a la nutricionista... Para eso el AP no... Eso para mí no tiene sentido...”

En este sentido la discusión se centró en el interés que la AP tiene para hacer bien su trabajo:

“Yo creo que lo más importante de todo es conseguir mantener la predisposición, para que la persona tenga interés tiene que tener incentivos, tienes que procurar que aprenda cosas que le interesen, que se sienta cómodo y si hay cosas que le interesen como por ejemplo cosas de nutrición para que se aplique más conmigo, tener detrás ECOM que va tirando formaciones, se les van ofreciendo cosas...”

“Yo lo que más valoro en un AP es no tener que decirle dos veces las cosas... Si cada vez que tiene que hacer algo le tengo que decir lo mismo de ayer... Para mí es que no tiene interés y si no tiene interés es que poca responsabilidad tiene...”

En la última parte de la discusión, las personas usuarias dejaron sentir su inquietud por las informaciones recibidas en torno a la nueva normativa, en el sentido que esta exigirá la obligatoriedad de tener un título específico para ser AP. Las opiniones unánimes son que este título no es necesario y que en todo caso sean las personas usuarias los que puedan formar a los y las futuras AP y que éstas, con la experiencia de trabajo, puedan acreditarlo.

8.1 La concepción de asistencia personal

El presente estudio se ha basado en el modelo de asistencia personal concebido a partir de dos grandes corrientes teóricas: la Filosofía de Vida Independiente (FVI) y la Atención Centrada en la Persona (ACP).

- › La FVI reivindica el derecho individual y colectivo de las personas con discapacidad funcional de vivir de manera activa e independiente, incluidas en la comunidad, con los apoyos humanos necesarios a través de la asistencia personal.
- › En la ACP las personas usuarias se convierten en el eje central de la organización del centro o servicio y de las actuaciones profesionales. Integra diferentes modelos de atención profesionalizada que buscan mejorar la calidad de vida de las personas dando la máxima importancia al ejercicio de su autonomía y a su bienestar subjetivo.

Estas dos aproximaciones teóricas y conceptuales del abordaje de la asistencia personal han tenido su traducción normativa en la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que define dos características básicas por lo que respecta al ámbito de esta investigación:

- › Por la naturaleza de este servicio, los usuarios de asistencia personal tienen que poder decidir quién les presta el apoyo. Las cualificaciones profesionales no tienen que ser una condición necesaria para trabajar como asistente personal. Los asistentes personales tienen que ser contratados, capacitados y supervisados por las personas que reciben la asistencia (...)
- › Las personas con discapacidad que necesiten asistencia personal pueden escoger libremente el grado de control personal para ejercer sobre la prestación del servicio dependiente de sus circunstancias y preferencias vitales.

34 › H31: Las personas usuarias del Servicio de Asistencia Personal valoran más valores, habilidades, actitudes y principios vinculados a las competencias transversales que la formación previa del asistente personal.

› H32: Los y las asistentes personales valoran habilidades, actitudes, valores y principios vinculados a las competencias transversales como factores claves en el desarrollo de su actividad profesional.

8.2 Aproximaciones teóricas a la formación aplicables a la asistencia personal

El modelo formativo de los y las AP deriva de la concepción de la asistencia personal resumida en el apartado anterior. En base a este modelo se ha concluido que las características principales de la formación de este colectivo profesional responden a las siguientes características teóricas vinculadas al concepto de educación no formal y aprendizaje a través de la experiencia:

- › Se trata de una educación no formal, entendida como actividad educativa organizada, sistemática, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto de personas adultas como de niños. Este concepto se utiliza para diferenciar este tipo de educación de la Formal (sistema educativo) y la Informal (a lo largo de toda la vida).
- › Flexibiliza el papel que ejercen profesorado y alumnado. No requiere de una cualificación específica de profesor/a. La persona que enseña puede ser simplemente una conocedora de la actividad sin ninguna cualificación docente, por lo tanto, el papel de “profesor” y “alumno” necesariamente se flexibilizan.
- › Se desarrolla en la realidad práctica, que propicia de manera directa la relación entre el aprendizaje y la utilidad del conocimiento y brinda posibilidades para aproximarse a contextos reales y a actividades prácticas que, en conjunto, constituyen un estímulo para las personas, favorecen que valoren positivamente el trabajo práctico
- › Es un tipo de formación que se realiza en el puesto de trabajo y que en el ámbito de la gestión de recursos humanos se acerca al tipo de actividad formativa que fomenta el aprendizaje a través de la experiencia (*learning by doing*). Se trata de acciones de aprendizaje que superan las fórmulas más tradicionales subsidiarias del aula y el curso tradicional. Normalmente no se planea, no se programa y no es intencional. Incluye el aprendizaje experiencial (aprender haciendo) y, por lo tanto, tiene sus raíces en la práctica diaria.

Finalmente, y de cara al planteamiento metodológico del estudio, el marco teórico también incluye una referencia en la formación basada en competencias. En la medida que el estudio pretende analizar las percepciones que AP y personas usuarias tienen sobre la formación del y la asistente personal, el corpus teórico de la formación basada en competencias nos ha sido útil para ayudar a hacer el planteamiento de una de las hipótesis del estudio ³⁴.

Las competencias suelen dividirse entre las competencias técnicas propias de una profesión y las competencias transversales. Las competencias transversales son aquellas que recogen varios aspectos genéricos, como son los de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que tiene que tener cualquier persona antes de ser incorporada al mercado laboral.

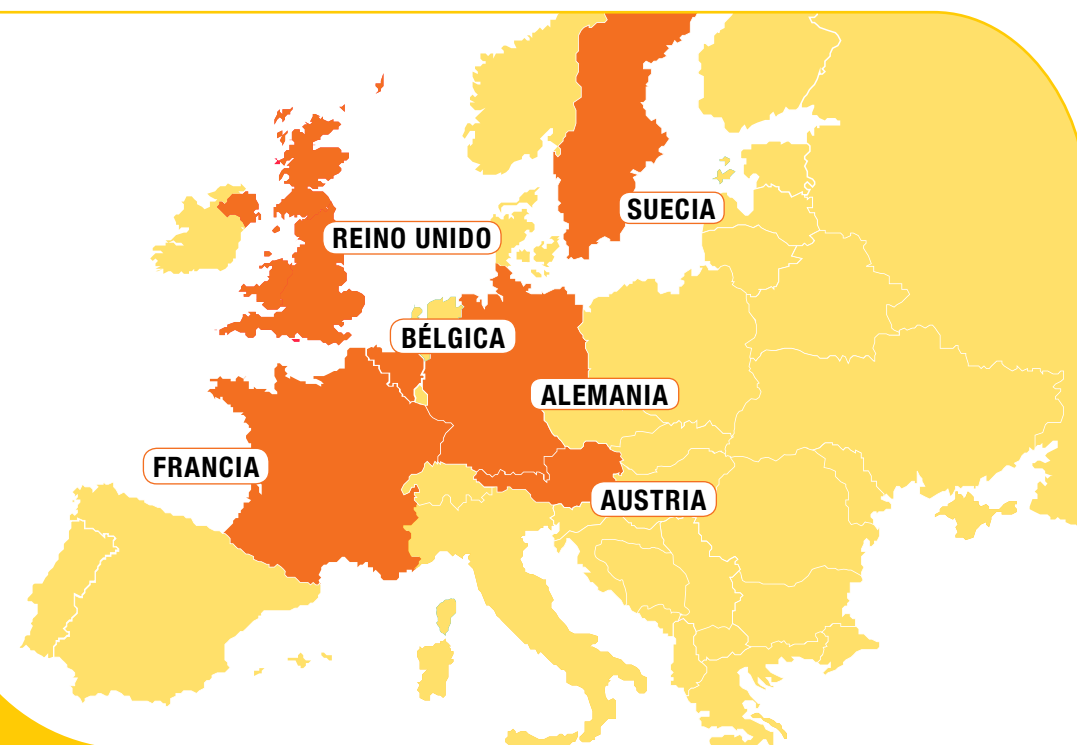
Desde la perspectiva teórica presentada más arriba, se han considerado como competencias transversales de la asistencia personal la flexibilidad, la predisposición, el compromiso, la ética y la capacidad de ponerse en segundo plano y no juzgar las decisiones de la persona usuaria y el respeto por los derechos humanos.

8.3 El contexto de la formación de los y las AP: el contexto europeo y el marco catalán

El estudio ha realizado una revisión de fuentes secundarias disponibles en torno a los requisitos formativos mínimos para el acceso a profesional a la asistencia personal en 6 países de Europa: Alemania, Austria, Francia, Reino Unido, Suecia y Bélgica. De todos estos países, solo en Francia se requiere una titulación específica para las prestaciones de asistencia personal (una formación teórica y práctica de 1.365 horas).

En el estado español existe un vacío normativo en cuanto a la formación mínima exigible. Según la normativa vigente, que fecha de 2017, los profesionales que desarrollen funciones de asistencia personal tienen que acreditar la cualificación profesional de la atención sanitaria social a las personas a domicilio; a pesar de ello, en la misma norma también se dice que en el caso específico de los y las AP se regulará a través de un acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales, que a día de hoy no se ha concretado.

En Cataluña, desde el año 2019 está en vigor una normativa que exige a los y las AP una cualificación profesional de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y en paralelo se inició un proceso de habilitación profesional para AP que acrediten una determinada experiencia laboral. Actualmente el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias ha puesto en marcha la fase de tramitación del Decreto que regulará la Asistencia Personal en Cataluña. Su aprobación y la fecha en que se haga todavía es una incertidumbre.



8.4 Las características del colectivo de AP

- › El colectivo de AP que trabajan en los servicios de ECOM es altamente feminizado (72,1% de mujeres) con edades mayoritariamente comprendidas entre los 31 y los 60 años (cerca del 80%) con una distribución de edades bastante homogénea dentro de este grupo.
- › La mayoría de profesionales son nacidos fuera del estado español (un 70%) mientras un 22% son originarios de Cataluña.
- › Por nivel de estudios acabados, el grupo más numeroso de personas ha acabado la educación secundaria posobligatoria (46,9%), seguido por las que tienen títulos de educación superior (27,6%) y las que han finalizado la educación obligatoria (19,4%). Solo un 9,2% del colectivo manifiesta no haber acabado la educación obligatoria.
- › Un 60% de los y las asistentes personales han realizado sus estudios en los ámbitos sanitario (en primer lugar y de forma destacada), educativo y/o social.
- › Es un colectivo profesional que presenta bastante estabilidad en el tiempo (un 46,7% lleva más de 3 años trabajando de AP) y compatibiliza el de AP con otros trabajos (el 38,8% lo hacen) o con otras responsabilidades, como por ejemplo el cuidado de familiares o estudios (con un 51,2% de casos). La estabilidad también se manifiesta con los periodos de tiempos que trabajan con un usuario o usuaria: un 77,7% dicen que han estado atendiendo más de un año a un mismo usuario o usuaria.



8.5 Las percepciones sobre la formación de los y las asistentes personales

La gran mayoría de AP se sienten bastante o muy capacitados para ejercer su profesión (92,8). Los y las AP con más años de experiencia tienen tendencia a sentirse más preparados, pero sobre todo el hecho de haber trabajado con muchos usuarios es un factor importante para percibirse como más capacitados para desarrollar su trabajo.

En cambio, la percepción que los y las AP tienen sobre su nivel de capacitación no está condicionada por su nivel de estudios, ni por el hecho que éstos pertenezcan a los ámbitos que tradicionalmente se asocian a la asistencia personal: ciencias de la salud, educación y ámbito social.

Los y las AP tienden a percibir la preparación para desarrollar correctamente su trabajo a partir de las capacidades que tienen para adaptarse a las necesidades de las personas usuarias.

Aunque en menor medida, los y las usuarias también perciben mayoritariamente a los y las AP como mucho o bastante preparados para ejercer sus tareas (76,9%).

El nivel o de estudios o tener alguna titulación relacionada con el cuidado de personas no es un factor decisivo a la hora de seleccionar un/a AP.

Respecto de las claves del éxito de la formación y en general del buen funcionamiento del servicio de AP, podemos concluir 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. De este modo se hace referencia a la capacidad de establecer una buena relación AP-usuario/a como un requisito no sólo para la formación sino, en general para el buen funcionamiento del servicio.
- › 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 del AP y todo lo que esto conlleva de cara a la relación profesional. También hay un consenso general en que una formación será más sólida en aquellos y aquellas AP que muestren una serie de atributos personales más allá de la formación o nivel de estudios: que le guste el trabajo, que ponga ganas, la voluntad de escuchar, ser resolutivo, ser responsable, el compromiso, el espíritu de servicio, la discreción...

8.6 El rol de la persona usuaria como formadora del AP

- › Tanto las personas usuarias como los y las AP tienen claro el rol central de la persona usuaria como formador de los/las AP.
- › Un 83,7% de AP reconocen a la persona usuaria como su formador principal y un 91,8% consideran que les forman diariamente durante el servicio. En cuanto a qué formación es más útil, un 21,4% se inclinan por admitir que es la que les proporciona la persona usuaria, mientras que un 74,5% admiten que es igual de útil la que proporciona la persona para la cual se trabaja y la que les puede proporcionar una entidad externa.
- › En el ámbito de las personas usuarias, un 90,8% consideran que forman a sus AP, ya sea de forma regular a lo largo del servicio o en momentos puntuales, sobre todo al inicio pero también cuando surgen nuevas necesidades.

8.7 Las valoraciones sobre las competencias del AP

- › Tanto los y las asistentes personales como los y las usuarias, valoran habilidades, actitudes, valores y principios vinculados a las competencias transversales como factores claves en el desarrollo de su actividad profesional.
- › Preguntados de forma separada ambos colectivos, identifican las mismas competencias como claves para el éxito de la asistencia personal: puntualidad, disponibilidad, predisposición, capacidad resolutiva, confidencialidad.
- › Respecto a competencias técnicas (conocimientos en cuidados, en integración social o psicología) tienden a ser valoradas en mucha menor medida que las transversales por los y las AP, mientras que los y las usuarias no las tienen en cuenta.
- › En cuando a las necesidades de formación expresadas por los y las AP, las más mencionadas son las vinculadas al concepto de Vida Independiente, seguidas de los primeros auxilios y aspectos relacionados con los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Son también destacables las menciones a temas como la prevención de riesgos laborales, higiene postural y ergonomía y prevención del estrés.

Cuestionario Asistentes Personales

1 Género

- Hombre Mujer No binario

2 Edad

- 18 - 30 31 - 45 46 - 60 Más de 61

3 Nacionalidad

- Española Unión europea No unión europea

4 Lugar de nacimiento

- Cataluña Resto de España Extranjero

5 ¿Cuál es tu nivel máximo de estudios acabados?

- No he acabado la educación obligatoria Diplomatura o equivalente
 Educación obligatoria (ESO o EGB) Licenciatura o equivalente
 BUP, COU o bachillerato Posgrado o Máster
 FP1 / CF grado medio Doctorado
 FP2 / CF grado superior

6 ¿Cuál es el ámbito de estos estudios?

- Sanitario Social Educativo Otros Ninguno

7 ¿Cuánto tiempo tienes de experiencia como asistente personal de personas con discapacidad física?

- Menos de un año Entre 1 y 3 años
 Entre 4 y 7 años Entre 7 y 10 años

8 ¿Desde entonces has trabajado siempre como asistente personal de personas con discapacidad física?

- Sí No, he estado parado/a al menos tres meses He compaginado la asistencia personal con otros trabajos

9 ¿Actualmente compaginas el trabajo de asistente personal de personas con discapacidad física con otra actividad?

- Estudio Trabajo en otras cosas a tiempo parcial
 Cuidado de los hijos Otras responsabilidades familiares

10 ¿Cuál es el periodo de tiempo más largo que has trabajado con una persona usuaria?

- La mayoría de mis servicios han sido inferiores a 2 meses
 Entre 3 y 6 meses
 Entre 6 meses y 1 año
 Más de un año

11 ¿Crees que estás capacitado/a para trabajar de asistente personal de personas con discapacidad física?

- Muy poco capacitado/a Poco capacitado/a
 Bastante capacitado/a Muy capacitado/a

12 ¿Quién es tu formador principal como asistente personal?

- Persona usuaria Otros

En caso de haber marcado **otros**, por favor indica quien:

→ 13 Consideras que tu usuario/a te forma en el día a día?

- Sí No

¿En qué aspectos?:

→ 14 ¿Cuanto tiempo destina el usuario a formarte en tareas relevantes para tu trabajo como asistente personal?

- No considero que me forme
- Me forma únicamente al inicio del servicio
- Me forma al inicio del servicio, cuando su proyecto de vida cambia y/o cuando surgen nuevas necesidades
- Considero que me forma cada día en tareas muy diversas

→ 15 ¿Qué formación crees más útil para desarrollar tus funciones de AP?

- La que te imparte la persona para la cual trabajas
- La que te puede impartir una entidad externa
- La formación que imparte la persona para la cual trabajas y la que puede impartir una entidad externa
- Otras

En caso de haber marcado **otras**, por favor indica quien:

→ 16 ¿Habías recibido formación previa específica de asistencia personal?

- Sí No ¿Cuál?:

→ 17 ¿De los siguientes aspectos marca las tres opciones que crees que son más importantes para un buen desempeño de la asistencia personal?

- Puntualidad
- Predisposición
- Disponibilidad
- Ser resolutivo/a
- Confidencialidad
- Conocimientos en curas
- Control de medicinas
- Conocimientos en integración social
- Conocimientos en psicología
- Conocimientos en dietética
- Otras

En caso de haber marcado **otras**, por favor indica cuáles:

→ 18 De la siguiente lista en qué aspectos consideras que necesitas mayor formación?

- Vida independiente
- Derechos humanos de las personas con diversidad funcional
- Comunicación
- Escucha activa
- Resolución de conflictos
- Aspectos éticos
- Secreto profesional
- Aspectos legales
- Utilización de productos de apoyo (sillas, grúas, camas...)
- Higiene postural y ergonomía
- Prevención de riesgos
- Prevención del lestrés
- Primeros auxilios
- Otros

En caso de haber marcado **otras**, por favor indica cuáles:

Anexo 2

Cuestionario usuarios/as del servicio de Asistencia Personal

1 Edad

- 18 - 30 años 31 - 45 años 46 - 60 años
 61 - 75 años Más de 75 años

2 Género

- Mujer Hombre Otra Prefiero no responder

3 ¿Cuánto tiempo tienes de experiencia con el servicio de asistencia personal?

- Menos de un año 1 - 3 años 4 - 7 años 7 - 10 años
 Más de 10 años / Cofundador/a

4 ¿Crees que, en general, los/as asistentes personales a partir de los dos meses de servicio están capacitados/as para trabajar de asistente personal?

- Muy poco capacitados/as Poco capacitados/as
 Bastante capacitados/as Muy capacitados/as

5 ¿Con cuántos/as asistentes personales has trabajado durante más de 2 meses desde que empezaste a gestionar el servicio?

- Mis servicios han sido inferiores a 2 meses
 He trabajado con 1 - 4 asistentes personales
 5 o más asistentes personales

6 ¿Tenían formación específica tus asistentes personales antes de trabajar contigo?

- Sí No No lo sé

7 ¿Pides formación sanitaria o social (p. e. Auxiliar de Enfermería, Integración Social, Socio sanitario) a tus asistentes personales?

- Sí No

8 De los siguientes aspectos ¿cuáles valoras más en una entrevista laboral de asistente personal? Elige las 3 más importantes para ti.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Puntualidad | <input type="checkbox"/> Control de medicinas |
| <input type="checkbox"/> Predisposición | <input type="checkbox"/> Conocimientos en Integración Social |
| <input type="checkbox"/> Tener disponibilidad | <input type="checkbox"/> Conocimientos en psicología |
| <input type="checkbox"/> Ser resolutivo/a | <input type="checkbox"/> Conocimientos de nutrición |
| <input type="checkbox"/> Confidencialidad | <input type="checkbox"/> Otros |
| <input type="checkbox"/> Conocimientos en curas | |

En caso de haber marcado **otros**, por favor indica cuáles:

9 ¿Cuánto tiempo destinas en formar a tu asistente personal en las tareas relevantes para ti?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> No considero que lo forme | <input type="checkbox"/> Le formo únicamente al inicio del servicio |
| <input type="checkbox"/> Le formo al inicio del servicio, cuando mi proyecto de vida cambia y/o cuando surgen nuevas necesidades | <input type="checkbox"/> Considero que le formo cada día en tareas muy diversas |

10 Por último, ¿Quieres añadir algún tipo de comentario o sugerencia?



Estudio sobre
la **Formación**
de **Asistente**
Personal

 **ecom**

Gran Via de les Corts Catalanes, 562
Pral. 2a, 08011 Barcelona

Tel.: **93 451 55 50**
ecom@ecom.cat

 facebook.com/ecomdiscapacitat

 [@entitatecom](https://twitter.com/entitatecom)

www.ecom.cat

Colabora:



Fundació "la Caixa"



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**