

**LA ASISTENCIA PERSONAL EN ESPAÑA. PERSPECTIVA DE SUS
PROTAGONISTAS: PERSONAS BENEFICIARIAS, RESPONSABLES DE LA
ASISTENCIA PERSONAL DE LAS ENTIDADES PROVEEDORAS Y
ASISTENTES PERSONALES**

*PERSONAL ASSISTANCE IN SPAIN. PERSPECTIVE OF ITS PROTAGONISTS:
BENEFICIARIES, RESPONSIBLE FOR THE PERSONAL ASSISTANCE OF THE
PROVIDER ENTITIES AND PERSONAL ASSISTANTS*

Mercedes López-Pérez¹

Carmen Álvarez-Nieto²

TRABAJO SOCIAL GLOBAL – GLOBAL SOCIAL WORK, Vol. 10, nº 19, julio-diciembre 2020

<https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i19.11811>

¹ Universidad de Jaén (España).  <http://orcid.org/0000-0003-3784-1631>

² Universidad de Jaén (España).  <https://orcid.org/0000-0002-0913-7893>

Correspondencia: Mercedes López-Pérez. Departamento de Psicología, Área de Trabajo Social y Servicios Sociales. Facultad de Trabajo Social, Universidad de Jaén. e-mail: perez@ujaen.es

Recibido: **29-07-2020** Revisado: **13-08-2020** Aceptado: **16-09-2020** Publicado: **21-12-2020**

Cómo citar / How to cite:

López-Pérez, M. y Álvarez-Nieto, C. (2020). La asistencia personal en España. Perspectiva de sus protagonistas: personas beneficiarias, responsables de la asistencia personal de las entidades proveedoras y asistentes personales. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 10(19), 224-256 doi: 10.30827/tsg-gsw.v10i19.11811

Resumen

La asistencia personal es un recurso humano que pone en práctica el derecho a una vida independiente de las personas con diversidad funcional, un derecho reconocido internacionalmente. Aunque tiene una larga trayectoria en los Estados Unidos y en algunos países europeos como Suecia, Noruega y Reino Unido, sin embargo, en nuestro país es de reciente implantación. En los últimos años, la asistencia personal ha despertado el interés de algunas administraciones públicas y del mundo asociativo de la discapacidad, pero aún sigue siendo escaso su desarrollo académico en nuestro país. El objetivo de esta investigación es conocer y analizar la situación actual de este recurso en España. Para ello, se han estudiado las características y opiniones de las personas beneficiarias, los/as asistentes personales y los/as responsables de la asistencia personal de las entidades proveedoras. Se ha utilizado una metodología mixta para una mejor comprensión del problema investigado. Los resultados muestran la escasa información existente sobre la asistencia personal, el limitado acceso a este recurso y la precariedad laboral en la profesión de asistente personal.

Abstract

The personal assistance is a human resource that puts into practice the right to an independent life of people with disabilities, an internationally recognized right. Although it has a long history in the United States and in some countries of Europe such as Sweden, Norway and the United Kingdom, in our country it has been recently established. In recent years, personal assistance has aroused the interest of some public administrations and the associative world of disability, implementing different projects, but in our country, there is still weak academic development. The aim of this research is to know and analyse the current situation of this resource in Spain. To this end, the characteristics and opinions of the beneficiaries, the personal assistants and the responsables for the personal assistance of the provider entities have been studied. A mixed methodology has been used for a better understanding of the researched issue. The main results obtained show the insufficient information on personal assistance, the limited access to this resource and the labour precariousness in the personal assistant profession.

PC: Asistencia personal; asistente personal; movimiento de vida independiente; servicio de asistencia personal; diversidad funcional.

KW: *Personal assistance; personal assistant; independent living movement; personal assistance service; functional diversity.*

Introducción

La asistencia personal (en adelante AP) es un recurso de apoyo humano a las personas con diversidad funcional. Este debe estar regularizado mediante un contrato profesional, con el objetivo de que la persona con necesidades de apoyo, realice las tareas que por sí sola no puede llevar a cabo (Arnau, Rodríguez-Picavea y Romañach, 2007; González-Rodríguez, Verde-Diego y Pérez-Lahoz, 2019; Orihuela, Cantero y López, 2019; Prieto, De la Rosa e Izquieta, 2019). Por tanto, la AP es una herramienta básica que favorece la autonomía, el empoderamiento, la autodeterminación de las personas con diversidad funcional, haciendo efectivo su derecho a la vida independiente (European Network on Independent Living, 2012; Ratzka, 2017), así como su inclusión y participación social (Moya, 2018).

Desde el 2006, la AP es un derecho humano reconocido en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y, además, en nuestro país es un derecho subjetivo reconocido por la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (en adelante LAPAD).

La AP se pone en práctica a través de la figura del/la asistente personal (en adelante *ap*) (Blanco, Centeno, Rodríguez-Picavea y Romañach, 2009; Rodríguez-Picavea, 2007). Esta se define como la persona que es contratada para realizar o ayudar a realizar las actividades de la vida diaria a otra persona que, por su situación, ya sea por diversidad funcional, por edad o por enfermedad no puede realizar (Blanco et al, 2009; Rodríguez-Picavea y Romañach, 2006).

La existencia del/la *ap* se basa en el deseo y el derecho de las personas con diversidad funcional y en situación de dependencia de controlar su propia vida y a vivirla con dignidad, lo que conlleva estar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos. Teniendo en cuenta lo anterior, esta figura laboral es una pieza muy importante en el engranaje que forma la vida independiente y es un/a profesional que ejecuta las tareas que se acuerden en el contrato a cambio de una remuneración económica (Arnau et al., 2007; Carbonell, 2017; López Pérez y Ruiz Seisdedos, 2018; Rodríguez-Picavea y Romañach, 2006).

En España se accede a la AP principalmente por la LAPAD, pero también se puede acceder a través de otras entidades que la facilitan en forma de servicio como son las denominadas entidades cogestoras (Carbonell, 2017). Son organizaciones sociales que proporcionan a las personas beneficiarias, el servicio de AP (en adelante SAP) con un

soporte técnico y de gestión (Ortega Alonso, 2015). Pueden ser entidades tanto públicas como privadas como, por ejemplo, ayuntamientos, fundaciones, asociaciones, oficinas de vida independiente, confederaciones... La mayoría están financiadas con dinero público y una muestra de ellas son el Ayuntamiento de Barcelona, la Fundación ECOM, Asociación Vida Independiente de Andalucía, las Oficinas de Vida Independiente de la Comunidad Madrid, de Barcelona y de Galicia, Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (en adelante PREDIF), Plena Inclusión, etc.

Dado el escaso desarrollo académico del tema de la AP en nuestro país y el creciente interés por parte de las organizaciones del sector, las administraciones públicas y las propias personas con diversidad funcional, el objetivo de esta investigación es conocer la situación actual de la AP en España. Para ello, se han estudiado las características y opiniones de las personas con diversidad funcional que reciben este apoyo, de los responsables de las entidades proveedoras y de los/as *ap*.

1. Materiales y fuentes documentales

1.1. Metodología

En esta investigación se ha utilizado una metodología mixta con la que se han recogido diferentes tipos de datos, proporcionando una mejor comprensión del problema investigado (Creswell, 2014). Por tanto, se ha realizado un estudio observacional descriptivo transversal y un estudio cualitativo con la finalidad de entender el fenómeno de la AP de la manera más completa posible. Se ha utilizado un enfoque holístico, analizando este fenómeno desde los distintos puntos de vista de los actores que intervienen en la asistencia personal, es decir, las personas beneficiarias, las entidades proveedoras (públicas y/o privadas) y los profesionales de la asistencia personal (asistentes personales), obteniendo esta información a través de dos herramientas: el cuestionario y la entrevista semiestructurada.

El objetivo general de esta investigación se planteó de la siguiente manera: conocer y analizar la situación actual de la AP en España para tener una visión panorámica y sintetizada de esta. Para alcanzar el objetivo general, los objetivos específicos propuestos fueron: a) determinar las singularidades de la AP en nuestro país, y b) analizar las características y opiniones de las personas con diversidad funcional que reciben este apoyo, de los responsables de la AP de las entidades proveedoras y de los/as *ap*.

El proceso, la estrategia y los instrumentos de recogida de información utilizados han sido: la revisión bibliográfica y documental, la elaboración y validación de dos cuestionarios y el diseño de las entrevistas semiestructuradas.

Los cuestionarios fueron diseñados, elaborados y validados entre los años 2017 y 2018, ya que en base a la revisión de la bibliografía no existía ninguno que diese respuesta a los objetivos de esta investigación. Como resultado se han elaborado dos cuestionarios ad hoc, auto-administrados, estructurados, precodificados, anónimos y confidenciales. Las versiones finales de cada uno de ellos, quedaron configuradas de la siguiente manera:

- El cuestionario para la persona responsable de la asistencia personal está formado por 64 ítems distribuidos en 5 bloques, con 35 preguntas cerradas y 29 abiertas.
- El cuestionario para las personas beneficiarias de la AP está conformado por 46 ítems distribuidos en 3 bloques, 37 son preguntas cerradas y 9 abiertas.

Otra técnica de recogida de información utilizada en este estudio ha sido la entrevista semiestructurada. Se utilizó este tipo de entrevista por ser un esquema flexible de preguntas que sirvió para mantener un cierto control sobre las respuestas del entrevistado, a la vez que permitía responder con libertad y hablar abiertamente sobre temas que no estaban previstos. Cada entrevista se adaptó a las características del/la informante y de la organización que representaba.

Las entrevistas realizadas a los responsables de las Oficinas de Vida Independiente de España han tenido un mismo guion o esquema de 17 preguntas cada una, tratando aspectos sobre las características de la AP que prestan y sus usuarios/as. Cada una se ha dividido en cuatro bloques: entidad, asistencia personal, personas usuarias y asistentes personales.

La entrevista realizada al presidente de la Asociación de Profesionales de la Asistencia Personal (ASAP) tiene un guion de 30 preguntas. Consta de cinco bloques: perfil profesional, formación, derechos y deberes, condiciones laborales y regulación laboral.

La entrevista realizada a la directora técnica del Área de Autonomía Personal y Vida Independiente de PREDIF tiene un esquema de 10 preguntas. Tratan temas como las características de su entidad y su labor de formación de los asistentes personales. Se dividieron en cuatro bloques: entidad, asistencia personal, grupos de trabajo, formación y regulación de los asistentes personales.

Y, por último, la entrevista realizada a la responsable del Área de Autonomía Personal y Vida Independiente de la Fundación ECOM está compuesta por 17 preguntas que tratan sobre las características de la entidad, el servicio de asistencia personal y sus usuarios. Consta de cuatro bloques: entidad, asistencia personal, personas usuarias y asistentes personales.

Para el análisis de la información obtenida de los cuestionarios, se ha realizado un análisis descriptivo transversal de los porcentajes de cada una de las opciones de respuesta de los ítems. Y para el análisis de los datos obtenidos de las entrevistas semiestructuradas se ha realizado un análisis de contenido: codificación, triangulación de categorías y obtención/verificación de resultados.

El tamaño muestral ha sido de 103 cuestionarios, entre personas beneficiarias y personas responsables de la AP (datos cuantitativos) y 7 entrevistas semiestructuradas (datos cualitativos). El tipo de muestreo fue intencional de manera que las personas responsables de la AP se seleccionaron siguiendo criterios de idoneidad, representatividad y conocimientos para estudiar la situación de la asistencia personal en España. A través de éstas se contactó con las personas beneficiarias. Y, por último, se eligió al presidente de la ASAP como representante de los/as asistentes personales.

1.2. Participantes

Para conocer y analizar la situación de la asistencia personal en España, se ha requerido la opinión de los tres actores o vertientes que intervienen en ella: personas beneficiarias de asistencia personal, asistentes personales, y personas responsables del servicio y/o prestación económica de asistencia personal de cada una de las entidades proveedoras (directores/as, coordinadores/as, gerentes o trabajadores/as sociales). De éstos últimos, siete respondieron a las cuestiones planteadas en la entrevista semiestructurada.

Finalmente, para obtener la información sobre los asistentes personales, se entrevistó al presidente de la ASAP, como representante de este grupo de trabajadores. Todos los entrevistados fueron elegidos por ser representantes cualificados y con una gran experiencia en sus respectivos sectores dentro de la AP.

El trabajo de campo se realizó durante los meses de septiembre de 2018 a febrero del 2019. Se contactó, vía telefónica y por correo electrónico, con la persona responsable de cada una de las entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas, que proporcionan asistencia personal en España. Se utilizó una muestra con las entidades y

organizaciones más representativas del colectivo de la discapacidad, desde organizaciones del movimiento de vida independiente hasta entidades del mundo del asociacionismo y administraciones públicas. En la tabla 1 se enumeran todas ellas.

Tabla 1. Organismos que prestan asistencia personal en España y que fueron contactados para participar en este estudio

Apoyo Familiar a la Vida Independiente de la Asociación Guipuzcoana en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "ATZEGI".
Asociación para la Vida Independiente de la Comunidad Valenciana "VICOVAL Vida Independiente"
ASPAYM Albacete, Baleares, Canarias, Castilla-León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Córdoba, Galicia, Granada, Jaén, Madrid, Málaga, Murcia, Principado de Asturias y Sevilla.
Centro para la Promoción de la Autonomía Personal de la Fundación Síndrome de Down de la Región de Murcia "FUNDOWN"
Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "FEAPS"
Confederación Gallega de Personas con Discapacidad (COGAMI)
Departamento para la Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa (Gizarte Politikako departamentuak Gipuzkoako Foru Aldundiaren)
Federación CODISA-PREDIF Andalucía
Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (FEJIDIF)
Fundación ECOM
Oficina de Vida Independiente (OVI) de Barcelona, Galicia y Madrid.
PREDIF Asturias, Baleares, Castilla-Leon, Comunidad Valencia, Galicia y Región de Murcia.
Programa de Vida Independiente Etxeratu de la Fundación Síndrome de Down y otras Discapacidades Intelectuales del País Vasco
Programa Tréboles de la Asociación para la Promoción de Personas con Discapacidad Intelectual "Avante 3"
Proyecto de Asistencia Personal de la Asociación Vida Independiente de Andalucía "VIAndalucía"
Servicio de Autonomía Personal del Instituto Foral de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava (Autonomia Pertsonaleko Zerbitzua Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea Arabako Foru Aldundiaren)
Servicio Municipal de Asistente Personal del Instituto Municipal de Personas con Discapacidad del Ayuntamiento de Barcelona (Servei Municipal d'Assistent Personal de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat de l'Ajuntament de Barcelona)
Zaragoza Vida Independiente (ZAVI)

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, por medio de las entidades y organizaciones que participaron en este estudio, se contactó con las personas beneficiarias del servicio o de la prestación económica de

asistencia personal y se les hizo llegar la documentación correspondiente por correo electrónico.

1.3. Aspectos éticos

Con el fin de cumplir con las reglas éticas que aseguran los derechos de todos los participantes, esta investigación cuenta con el informe favorable del Comité de Ética de la Universidad de Jaén y se actuó de acuerdo al Código de Buenas Prácticas establecido por la Comisión de Bioética de la Universidad de Jaén.

También, se siguieron algunas de las normas marcadas por el código del investigador de la American Psychological Association como: confidencialidad, minimización de las intrusiones a la privacidad, revelación de la información y consentimiento.

Las dos bases de datos cuentan con sus códigos de acceso correspondientes, al igual que la información de cada participante almacenada en ellas, evitando así su identificación.

2. Resultados

A continuación, se presenta la información obtenida en este estudio - tanto la cuantitativa como la cualitativa- sobre la AP en nuestro país, a través de sus tres protagonistas. En la tabla 2 se presenta un resumen del número de participantes en cada estudio.

Tabla 2. Resumen del número de participantes en cada estudio

	Estudio cuantitativo	Estudio cualitativo
Personas beneficiarias de la AP	74	
Coordinadores de la AP de las entidades	29	7
Asistentes personales		1

Fuente: Elaboración propia

2.1. Resultados cuantitativos

2.1.1. Personas beneficiarias de la AP

A modo de resumen, en la Tabla 3 se recogen las características sociodemográficas de las personas beneficiarias que han participado en esta investigación.

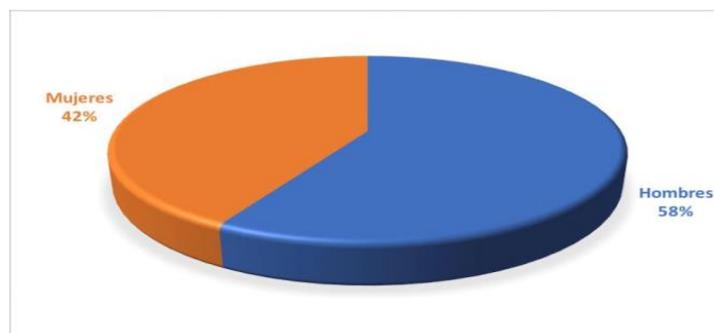
Tabla 3. Características sociodemográficas de las personas beneficiarias de la AP

Datos Sociodemográficos		Nº de personas	Porcentaje
Sexo	Mujeres	31	41,90%
	Hombres	43	58,10%
Edad (media)	44		
Estado civil	Soltero/a	43	58,10%
	Casado/a o convive con su pareja	22	29,70%
	Divorciado/a o separado/a	9	12,20%
Ámbito convivencial	Con su propia familia	43	58,00%
	Con sus padres o de un familiar	28	37,80%
	Solo en su hogar	2	2,70%
	Residencia	1	1,40%
Hijos	Sí	22	29,70%
	No	52	70,30%
Lugar de residencia	Andalucía	19	25,70%
	Asturias	3	4,10%
	Castilla y León	7	9,50%
	Cataluña	4	5,40%
	Comunidad de Madrid	16	21,60%
	Región de Murcia	1	1,40%
	Comunidad Valenciana	5	6,80%
	Extremadura	2	2,70%
	Galicia	4	5,40%
	La Rioja	4	5,40%
	País Vasco	9	12,20%
Diversidad funcional reconocida	Físicas	59	79,72%
	Pluridiscapacidades	8	10,81%
	Sensoriales	3	4,07%
	Psíquicas	2	2,70%
	Enfermedades mentales	2	2,70%
Beneficiarios de la Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP)	Sí	26	35,10%
	No	48	64,90%
Situación laboral	Pensión	44	59,50%
	Activo (trabajo remunerado)	16	21,60%
	Estudiante	8	10,80%
	Desempleado	6	8,10%

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de respuesta de los cuestionarios ha sido de un 82,4%. La mayoría de las personas beneficiarias que han participado han sido hombres.

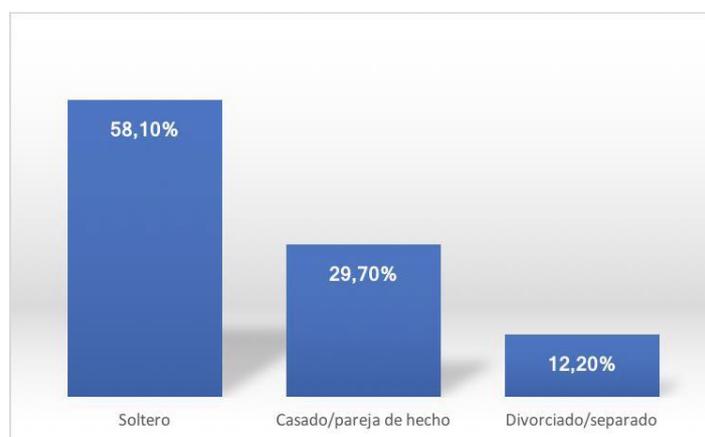
Gráfico 1. Distribución según sexo de las personas que han participado



Fuente: Elaboración propia

La media de edad es de 44 años, siendo la residencia mayoritaria en Andalucía (25,7%) y la menor en la Región de Murcia (1,4%). El estado civil mayoritario es el soltero/a, frente al minoritario que es el divorciado/a o separado/a. El 70,3% no tienen hijos/as. La mayor parte de los encuestados viven en su vivienda, con la familia que han creado y, un dato llamativo es que solo un 1,4% lo hace en una residencia.

Gráfico 2. Estado civil de las personas participantes

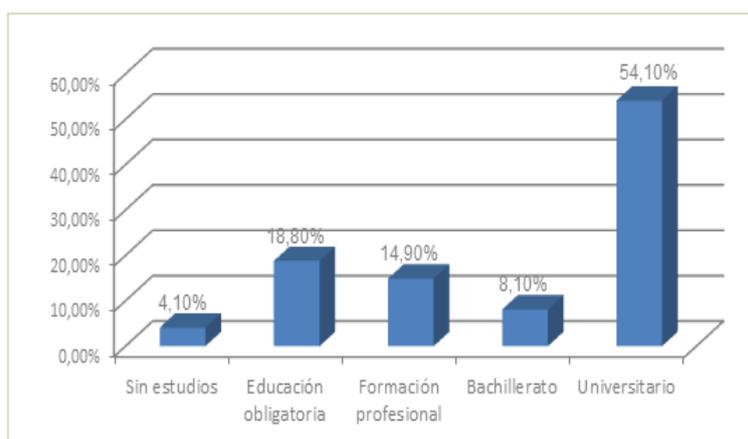


Fuente: Elaboración propia

El 74% reside en una vivienda de su propiedad frente al 24,4% que lo hace en la vivienda de algún familiar. En relación al número de miembros que forman la unidad familiar, el 85,1% está compuesta por hasta tres miembros y el 13,5% está formada por cuatro o cinco miembros.

El 54% tiene estudios universitarios. Este dato es muy significativo, ya que puede indicar que la AP es un recurso utilizado por una mayoría de personas con diversidad funcional que tienen un nivel cultural más elevado y que lo utiliza como ayuda para la práctica de esta actividad.

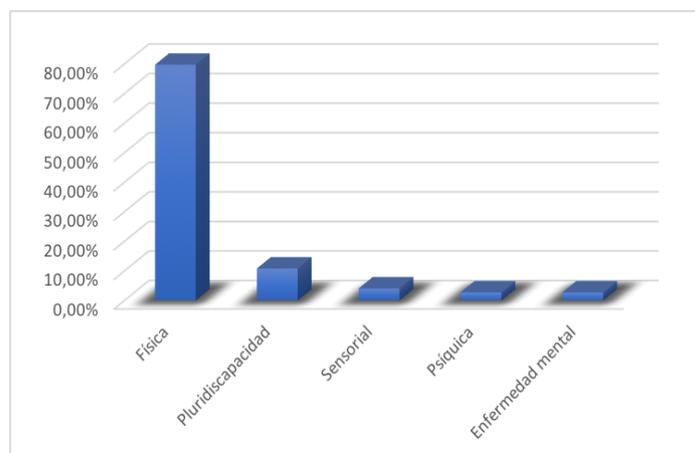
Gráfico 3. Nivel de estudios de las personas participantes



Fuente: Elaboración propia

El 59,5% recibe una pensión por incapacidad, el 21,6% está en activo, el 10,8% es estudiante y el 8,1% está desempleado. De los que están en activo, el 12,2% tiene un contrato indefinido, el 5,4% tiene un contrato en prácticas, un 4,1% está contratado a tiempo parcial y un 1,4% son autónomos o conferenciantes. La profesión mayoritaria es la de administrativo, seguida de la de informático, maestro, político, psicólogo, artista, ingenieros y trabajadores sociales. La mayoría de estas personas tienen una diversidad funcional de tipo físico, le siguen las pluridiscapacidades¹, las sensoriales, las psíquicas y las enfermedades mentales. Más de un 80% tiene una diversidad funcional muy grave. En cuanto al origen, las congénitas son mayoritarias (39,2%), les siguen las causadas por accidente (29,7%), por enfermedad (27%) o por problemas en el parto (4,1%). Un 56,7% necesita ayuda de tercera persona permanentemente, un 20,3% la necesita tres o cuatro veces al día y el 18,9% una o dos veces al día.

Gráfico 4. Personas participantes según tipo de diversidad funcional

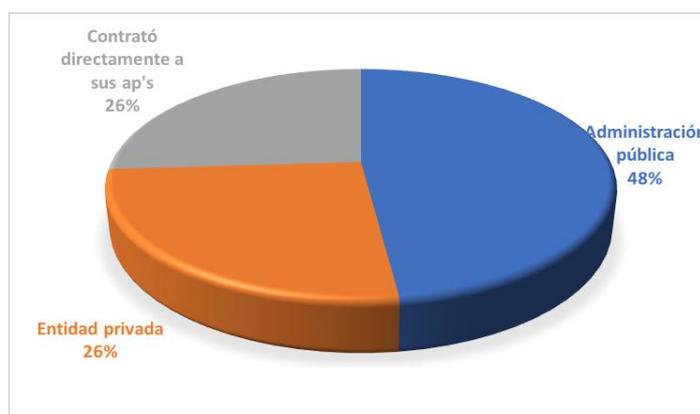


Fuente: Elaboración propia

De todos los encuestados, solamente un 35,1% recibe la Prestación Económica de Asistencia Personal (en adelante PEAP) y de éstos, el 69,56% percibe una cantidad inferior a 499€ y el 30,44% superior a 500€.

Si se observan los datos sobre el SAP, el 100% de los encuestados son beneficiarios. A la mayoría se lo proporciona una entidad pública (ayuntamiento, gobierno autonómico, etc.), una minoría lo recibe de una entidad privada (asociación, fundación, etc.) o contrata directamente a sus asistentes personales con el dinero que recibe de la prestación económica de asistencia personal. El 32,4% de los entrevistados lleva solo unos meses recibiendo el SAP.

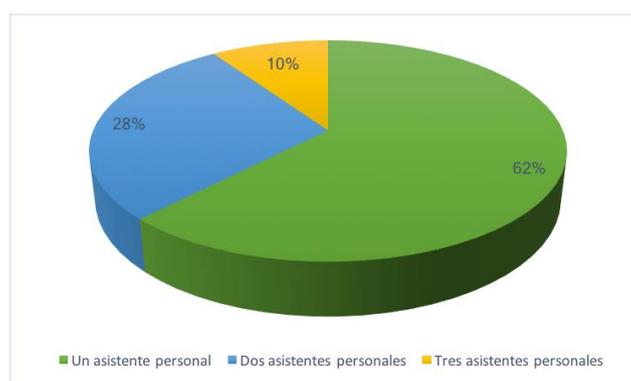
Gráfico 5. Proveedor del servicio de asistencia personal



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al número de horas diarias de AP que reciben, la mayor parte percibe entre una y cuatro horas al día frente a una mínima parte que recibe 24 horas diarias. El 62% tiene un solo *ap* al día, le siguen los que obtienen la ayuda diaria de dos asistentes personales (28%) y una minoría la recibe de tres (10%).

Gráfico 6. Número de asistentes personales que prestan ayuda a diario por persona

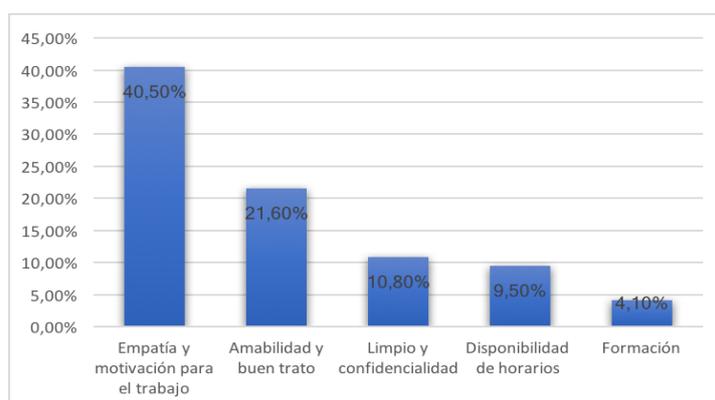


Fuente: Elaboración propia

Un 50% ha tenido que cambiar alguna vez de *ap*, los motivos principales fueron: a) cambios en las circunstancias vitales del/la *ap*, por ejemplo, cambio de ciudad, embarazo, etc. (23%); b) incompatibilidad de caracteres o poco entendimiento entre usuario/a y *ap* (21,8%); c) motivos económicos (5,5%).

Entre las cualidades y habilidades que, se considera, debe reunir un/a *ap* destacan la empatía y la motivación para el trabajo (40,50%).

Gráfico 7. Cualidades y habilidades que deben reunir los/as asistentes personales



Fuente: Elaboración propia

Los aspectos que mejorarían del SAP son la formación de los/as *ap* e incrementar las horas de servicio (85,10%). La estimación que hacen de la ayuda recibida por su(s) asistente(s)

personal(es) es muy positiva, siendo la más valorada la recibida en casa con una puntuación de 7,34, seguida de la AP recibida en las actividades de ocio y tiempo libre con un 7,11, y en otras actividades (conducción, acompañamiento a fisioterapia y/o al médico, etc.) con un 6,47. Por otro lado, la valoración general que hacen de la AP recibida es de una puntuación de 6,11.

2.1.2. Personas responsables de la AP de las entidades proveedoras

Tabla 4. Características sociodemográficas de los/as responsables de la asistencia personal de las entidades proveedoras

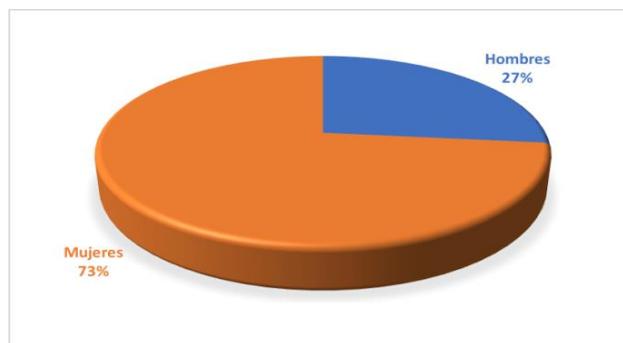
Datos Sociodemográficos		Nº de personas	Porcentaje
Sexo	Mujeres	21	73,30%
	Hombres	8	26,70%
Edad (media)	38		
Años de experiencia	7,5		
Sede de las entidades	Andalucía	7	24,17%
	Castilla y León	3	10,34%
	Cataluña	4	13,79%
	Comunidad de Madrid	4	17,24%
	Comunidad Valenciana	5	3,44%
	Galicia	1	13,79%
	País Vasco	4	13,79%
	Principado de Asturias	4	3,44%
Diversidad funcional reconocida	Sí	13	44,80%
	No	16	55,20%
Usuario de ap	Sí	6	20,00%
	No	23	80,00%
Ámbito de actuación	Autonómico	17	58,62%
	Provincial	12	41,38%
Constituidas como	Entidades sin ánimo de lucro	22	76,00%
	Administraciones públicas	5	17,24%
	ONG's	1	3,44%
	Empresas privadas	1	3,44%
Financiación	Autonómica	15	52,00%
	Provincial	5	17,00%
	Local	3	10,34%
	Estatad	1	3,66%
	Otros	5	17,00%
Gestión	Privada	15	53,30%
	Pública	12	40,00%
	Concertada	2	6,70%

Fuente: Elaboración propia

En este estudio han participado un total de 29 entidades, localizadas en ocho comunidades autónomas. La mayoría están en Andalucía y la minoría en el Principado de Asturias.

La mayor parte de los responsables de la AP de las entidades que han participado son mujeres, con una edad media de 38 años y una experiencia de 7,5 años. La mayoría ocupa el puesto de coordinador/a, le sigue el de trabajador/a social, administrativo/a y gestor/a contable. Casi la mitad tiene una diversidad funcional oficialmente reconocida (45%) y, de éstas, un 20% es persona usuaria del SAP.

Gráfico 8. Distribución según sexo de las personas responsables de la asistencia personal de las entidades participantes



Fuente: Elaboración propia

El ámbito territorial de actuación mayoritario es el autonómico (59%) y la mayor parte de estas entidades están constituidas como entidades sin ánimo de lucro (Oficina de Vida Independiente, Fundación, etc.). Su fuente de financiación procede principalmente de la administración autonómica y provincial. Y en lo que respecta a la gestión, es mayoritariamente privada.

El 53,30% de las entidades gestionan y proporcionan el SAP, frente a un 13% que sólo lo proporciona.

Mayoritariamente, las entidades están dirigidas y constituidas por personas con diversidad funcional (73,3%) y, de éstas, un 43,3% son usuarias del SAP o reciben la PEAP.

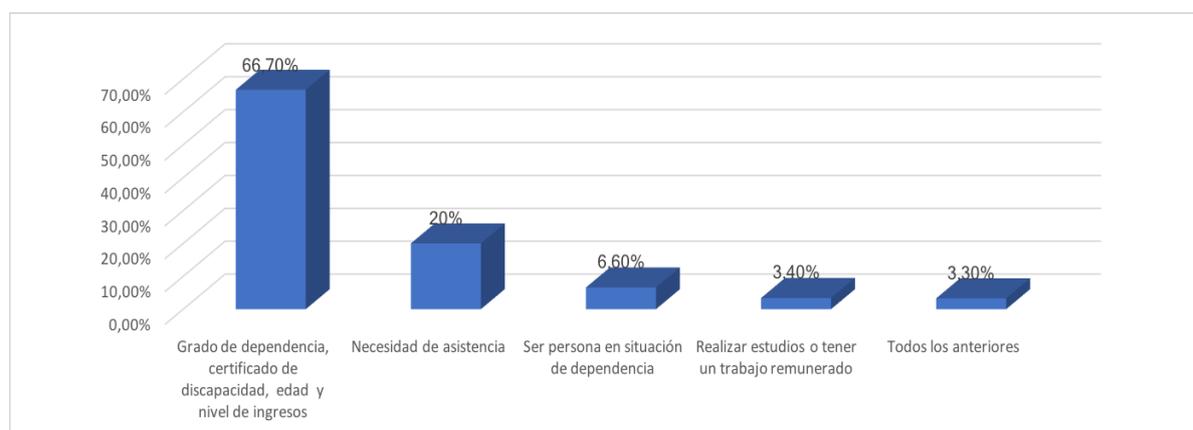
Estas organizaciones también prestan otros servicios, el más habitual es el de información, asesoramiento y formación en habilidades de vida independiente (83,3%) y le sigue la formación en derechos y gestión de prestaciones económicas (13,3%).

Si se atiende a los años durante los cuales estas entidades han estado prestando el SAP, destacar que la veterana comenzó en el año 1992 frente a la novel que inició su andadura

en 2017. La mayoría comienza a proporcionarlo en la segunda década del siglo XXI. Y más de la mitad proporciona el SAP a nivel autonómico (56,7%) y una mínima parte a nivel nacional (3,3%).

En cuanto a los requisitos necesarios para acceder, es fundamental tener reconocido un grado de dependencia, el certificado de discapacidad, el requisito de edad y un nivel de ingresos determinados y, en algunos casos, estar cursando estudios o tener un trabajo remunerado.

Gráfico 9. Requisitos necesarios para acceder a la asistencia personal



Fuente: Elaboración propia

La media diaria de horas de AP prestada por persona usuaria es de 3,37 h., con un máximo de 24 h/día y un mínimo de 1h/día.

En el 86,7% de las entidades se realiza una programación o plan individual, con las necesidades y actividades de asistencia de la persona usuaria. Éste recibe diferentes denominaciones como Plan Individual de Vida Independiente, Plan de Apoyo Individual o Plan Personal de Vida Independiente. Por otro lado, la necesidad de asistencia de la persona con diversidad funcional la determina:

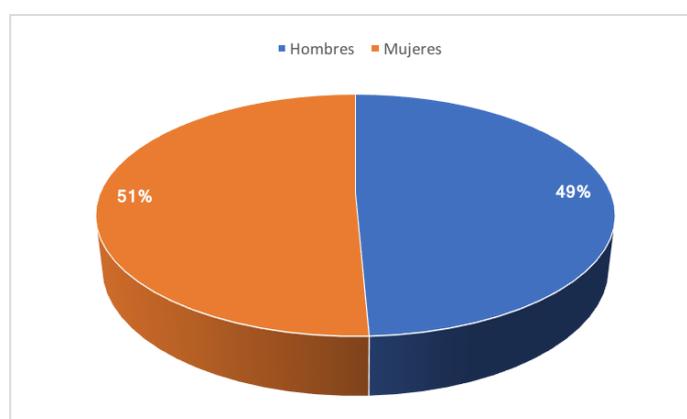
- La persona solicitante (56,6%)
- La persona responsable de la AP, la persona demandante y su familia (26,7%)
- El/la trabajador/a social (10%)
- El equipo técnico de la entidad (6,7%)

Un 40% de las entidades ofrecen medidas de apoyo (económicas, técnicas, etc.) para la obtención de una vivienda accesible o adaptación de la vivienda de las personas

beneficiarias. El tipo de medidas va desde la información y asesoramiento en subvenciones, ayudas, productos de apoyo y adaptaciones, hasta la accesibilidad de la vivienda, acompañamiento y derivación a otros organismos. El 26,7% ofrece una prestación económica como ayuda para la adquisición de dispositivos o apoyos técnicos y para la adaptación de la vivienda.

Estas entidades tienen una media de 53,6 personas beneficiarias. En cuanto a su perfil, son mayoritariamente mujeres (51%) con una edad media de 40 años.

Gráfico 10. Sexo de las personas beneficiarias de las entidades participantes



Fuente: Elaboración propia

La mayoría tienen una diversidad funcional física y una minoría la tiene de tipo psíquica o intelectual. Si se observa el grado de dependencia, el 63,30% tiene una dependencia severa o gran dependencia.

El 25% realiza algún copago para recibir el SAP, éste varía según los ingresos de la persona beneficiaria.

Por otro lado, las entidades participantes tienen una media de 39 asistentes personales. La mayoría son mujeres y la media de edad de 36 años. El 63% reciben formación específica en AP (40%), vida independiente (32,40%) y cuidados (27,60%). La formación está a cargo mayoritariamente de la entidad (60%).

Al no existir un convenio específico de inclusión en el Régimen de Cotización a la Seguridad Social para la figura laboral del/la *ap*, la mayoría de las entidades se acogen a otros convenios como el de empleadas del hogar, el de servicio de ayuda a domicilio, el de cuidadores profesionales, el de trabajadores familiares y el de atención social a personas con discapacidad.

El 97% de estos trabajadores están contratados de manera temporal y una mínima parte de manera indefinida. Las entidades participantes realizan mayoritariamente contratos a tiempo parcial (por horas) frente una minoría que son por obra y servicio. La jornada laboral de estos trabajadores es irregular, ya que se conforma en función de las necesidades de la persona usuaria. Por lo general, se establece en 38,5 h/semanales para la jornada completa y 22 h/semanales para la media jornada. La media semanal se sitúa en 16,23 h.

El salario medio mensual de estos trabajadores varía según la jornada laboral, el tipo de contrato e, incluso, la propia entidad. Según estas entidades, el salario mensual a jornada completa puede ir desde un máximo de unos 1.230 € hasta un mínimo de 893 €. La media jornada puede oscilar entre los 510 € y 250 € mensuales. Cuando el contrato es por horas, la media es de 6 €/hora.

La mayoría de las entidades realizan ellas mismas los trámites para la contratación de los/as asistentes personales. En el caso de que los formalice la propia persona beneficiaria o su representante legal, la institución les asesora y orienta en un 77,3% de los casos.

En opinión de las entidades participantes, los puntos fuertes del SAP o PEAP son:

- Mejora de la autonomía personal, autoestima y relaciones sociales (30%)
- Empoderamiento de las personas usuarias y autogestión de la AP (23,3%)
- Acompañamiento y ayuda para realizar las actividades (16,6%)
- Apoyo entre iguales (13,4%)
- Coordinación entre la persona usuaria y sus asistentes personales (10%)
- El tiempo de dedicación del servicio (6,7%)

Como aspectos susceptibles de mejora, señalan:

- Recibir mayor cuantía económica (30%)
- Aumentar el número de horas de servicio (26,7%)
- Incrementar los recursos para satisfacer las demandas (13,3%)
- Incentivar a que cada vez más personas estén dispuestas a trabajar como asistentes personales (10%)
- Facilitar el acceso a la AP (16,7%)
- Incidir en la falta de formación académica (3,3%)

2.2. Resultados cualitativos

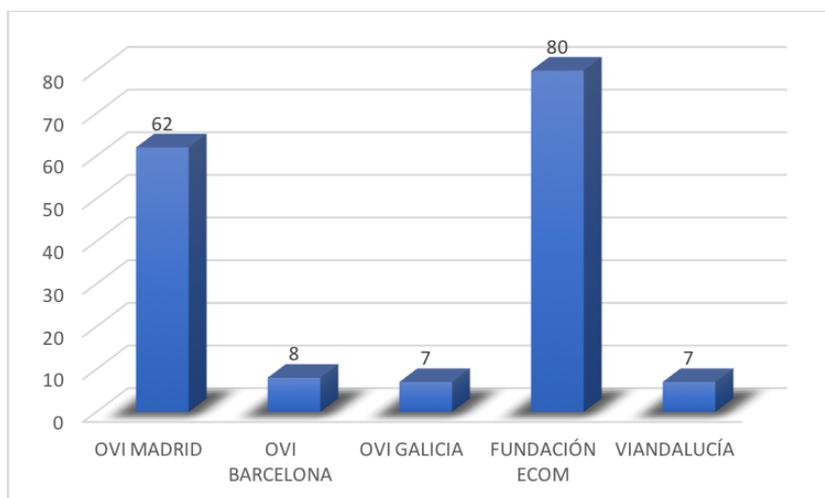
En la parte cualitativa de este estudio, se ha entrevistado a siete personas destacadas en la coordinación del SAP y de los/as asistentes personales que son:

- Coordinador de la Oficina de Vida Independiente de la Comunidad de Madrid
- Fundadora de la Oficina de Vida Independiente de Barcelona
- Presidenta de la Oficina de Vida Independiente de Galicia
- Responsable del Área de Autonomía Personal y Vida Independiente de Fundación ECOM
- Directora Técnica del Área de Autonomía Personal y Vida Independiente de PREDIF
- Presidenta de la Asociación Vida Independiente de Andalucía (VIAndalucía)
- Presidente de la Asociación de Profesionales de la Asistencia Personal.

2.2.1. Personas responsables de la AP de las entidades proveedoras

Según la información obtenida en las entrevistas, a través de sus entidades durante el año 2017, se prestó el SAP a un total de 177 personas con diversidad funcional.

Gráfico 11. Personas que recibían asistencia personal en 2017



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de diversidad funcional de sus usuarios/as, a excepción de la Oficina de Vida Independiente (en adelante OVI) de Galicia y VIAndalucía que prestan asistencia

personal a personas con diversidad funcional física e intelectual, todas tienen entre sus personas beneficiarias a aquellas que presentan solo un tipo diversidad funcional, la física.

En lo que respecta a los requisitos para recibir el SAP, la OVI de Madrid y la OVI de Barcelona son las que exigen más requisitos. En cambio, para la OVI de Galicia y VIAndalucía el requisito básico es tener necesidad de AP. Si se atiende a la Fundación ECOM, los requisitos básicos son: tener la necesidad de tercera persona, ser mayor de 18 años y vivir en el domicilio particular. Sin embargo, el caso de ECOM es más complejo, ya que presta el SAP por tres vías y, dependiendo de cada una, las condiciones de admisión son diferentes:

1. Las personas que reciben la PEAP deben cumplir los requisitos establecidos por la LAPAD.
2. Para recibir el SAP procedente de la Generalitat de Catalunya, es obligatorio ser persona con diversidad funcional, tener necesidad de tercera persona, tener entre 18 y 64 años, vivir en domicilio particular y tener reconocido el grado II o III de dependencia.
3. En el caso de recibir el SAP del Ayuntamiento de Barcelona los requisitos son: ser mayor de 18 años, vivir en un domicilio particular, tener una diversidad funcional física, con cualquier grado de dependencia y necesidad de tercera persona.

En cuanto al procedimiento que se debe seguir para recibir el SAP, en la OVI de Madrid se realizan tres entrevistas a la persona con diversidad funcional. En la primera se le explica a la persona solicitante en qué consiste el programa de AP, se valora si cumple los requisitos y se rellena el denominado Plan Individual de Vida Independiente. En una segunda entrevista se calcula el número de horas y en la tercera se cierran los temas que han quedado abiertos, dudas y consultas.

En cambio, para recibir el SAP de la OVI de Barcelona, deberá solicitarlo al Servicio Municipal de Asistencia Personal del Ayuntamiento, donde se le valora las horas que necesita y la persona solicitante elige la entidad que le va a gestionar la AP. También se le realiza un presupuesto anual en función de las horas que necesite. Cada mes, la persona usuaria comunica a la OVI las horas que ha gastado de su presupuesto, se factura lo que ha gastado del presupuesto y se presenta al ayuntamiento.

En la OVI de Galicia, el procedimiento a seguir es el mismo que para solicitar el grado de dependencia, una vez que la PEAP se recoge en el PIA (Programa Individual de Atención) y, por consiguiente, es concedida, la OVI le ayuda a gestionarla.

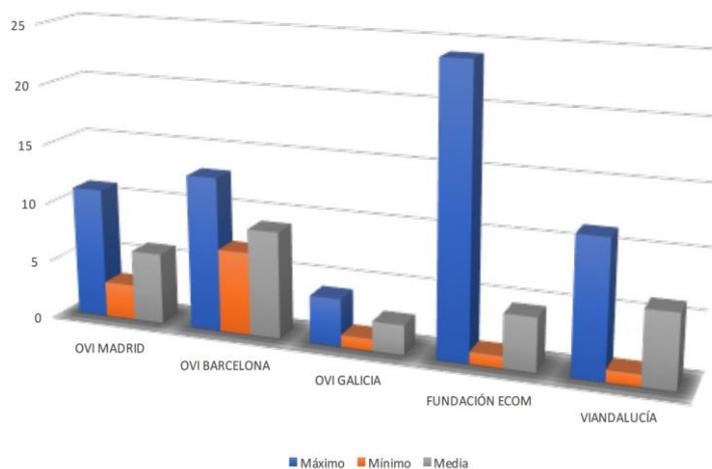
En Fundación ECOM, el procedimiento para recibir el SAP varía según sea el financiador la Generalitat de Catalunya, el Ayuntamiento de Barcelona o la LAPAD.

1. A través de la Generalitat: Actualmente está cerrado a nuevas incorporaciones.
2. A través del Ayuntamiento de Barcelona (Servicio Municipal de Asistencia Personal): La persona solicitante debe apuntarse a una lista de espera. Si se le concede el servicio, debe hacer un Plan Personal de Vida Independiente donde se especifica la necesidad horaria (actualmente hay un tope de horas, entre 37 h. para personas con grado II y 40 h. para personas con grado III), después se establece un contrato entre la persona solicitante del servicio y el ayuntamiento, con la cuantía del presupuesto anual de horas² que va a suponer el servicio. La persona debe elegir una entidad gestora³ para que le acompañe en la gestión del servicio. Ésta le realizará una factura cada mes por el número de horas consumidas y al final de año tendrá que haber consumido la cuantía económica recibida, en ningún caso podrán ser más de las establecidas en el contrato.
3. Y a través de la LAPAD podrán acceder a la PEAP como en el resto del país.

En VIAndalucía, para recibir AP, se le realiza una entrevista donde la persona con diversidad funcional, o su representante, expone sus necesidades de asistencia.

Si se atiende al número de horas de AP, en la OVI de Madrid, en el año 2017 tenían una media de 6 horas y un máximo de 11 horas diarias, habiendo excepciones que podían llegar hasta 16 h/día. En la OVI de Barcelona todos sus usuarios/as tienen un presupuesto anual de horas, pero hay un máximo de 13 h/día, un mínimo de 7 h/día y un promedio de 9 h/día. Las personas beneficiarias de la OVI de Galicia son las que menos horas tienen al día, un máximo de 4 horas. En la Fundación ECOM tienen una media semanal de 37 a 40 horas. Aunque al tener un presupuesto de horas anual, no hay ni máximo ni mínimo al día. En VIAndalucía no hay un máximo de horas, ya que depende de las necesidades de cada persona.

Gráfico 12. Horas máximas, mínimas y media de cada entidad

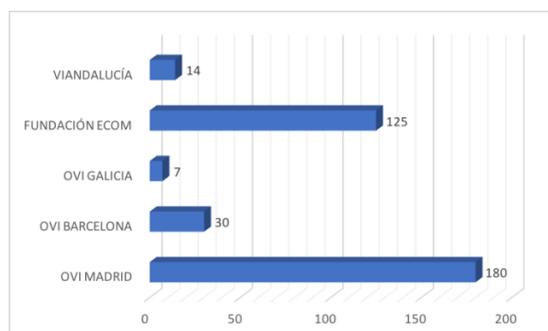


Fuente: Elaboración propia

En cuanto al copago de los/as usuarios/as de AP, solamente la responsable de VIAndalucía y de la Fundación ECOM nos han proporcionado información. En la primera entidad no hay copago. En Fundación ECOM, las personas beneficiarias del SAP de la Generalitat no tienen copago, en cambio, las del Ayuntamiento de Barcelona, sí.

En relación a la formación que reciben las personas beneficiarias de AP, todas las entidades participantes indicaron que realizan periódicamente, reuniones de “apoyo entre iguales”, además de información y acompañamiento. Si se atiende al número de asistentes personales que trabajan para las personas beneficiarias de AP en las citadas entidades, decir que en 2017 eran, aproximadamente 356. La de mayor tamaño correspondía a la OVI de Madrid que, a finales del 2017, tenía 180 asistentes personales. Le sigue la Fundación ECOM con aproximadamente 125 asistentes personales, la OVI de Barcelona con un total de 25 a 30, VIAndalucía con entre 11 y 14 trabajadores y, la más pequeña, la OVI de Galicia con 7.

Gráfico 13. Número máximo de asistentes personales contratados en 2017



Fuente: Elaboración propia

En referencia a las funciones que realizan los/as asistentes personales, indicar que son muy diferentes y varían según para quien trabajen, ya que abarcan todas aquellas que permiten a la persona beneficiaria realizar una vida independiente. Desde actividades básicas de la vida diaria, actividades de ocio y tiempo libre, participación social, acompañamiento, etc.

En lo relativo a la regulación laboral de los/as asistentes personales, en la actualidad todavía no existe un convenio específico. El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante CERMI), entre otras organizaciones, ha solicitado la aprobación de un convenio colectivo que delimite las condiciones laborales de estos trabajadores. PREDIF ha mantenido reuniones con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) para que la cualificación de los/as asistentes personales se enmarque dentro del modelo de vida independiente y no en modelos asistenciales y de cuidados. Hasta el día de hoy, ambas solicitudes no han obtenido resultados positivos. Los motivos para que no se haya creado un convenio específico para estos profesionales, fundamentalmente son dos: la falta de compromiso político y el desconocimiento de la figura del/la *ap*.

La mayoría de las entidades participantes, contratan sus asistentes personales acogiéndose al XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y la modalidad de contratación más utilizada es el contrato por obra y servicio.

Otra cuestión crucial es la formación requerida a los/as asistentes personales, actualmente no existe una titulación específica para ejercer esta profesión. Desde el Gobierno de España, a través del acuerdo de 19 de octubre de 2017, obligará a partir del 31 de diciembre de 2022, a tener terminado un ciclo formativo de grado medio para poder trabajar como *ap* (Resolución de 11 de diciembre de 2017). Desde el movimiento de vida independiente y de los/as propios/as asistentes personales, siempre se ha defendido que debe de haber una formación, pero esta debe de ser corta, ágil y a disposición de la persona beneficiaria, por lo que la aprobación de esta regulación académica entra en contradicción con los principios de este movimiento, que considera que es la persona con diversidad funcional, la responsable de formar a sus propios asistentes personales.

A día de hoy y hasta que llegue la fecha indicada, en la formación que reciben estos trabajadores, según las entidades entrevistadas, coexisten dos variantes. Por un lado, están los/as asistentes personales pertenecientes a las plantillas de las OVI's, Fundación

ECOM y VIAndalucía que reciben formación de su propio usuario y ésta dependerá de las características del mismo. Y por el otro lado, están los/as asistentes personales que trabajan para PREDIF y sus entidades miembros, que reciben una formación de 50 horas, consensuadas en el seno del grupo de trabajo de asistencia personal del CERMI. Esta formación puede ser presencial o semipresencial y sus contenidos son muy genéricos.

A su vez, estas entidades facilitan otros servicios como: información, asesoramiento, acciones formativas (congresos, jornadas, charlas, etc.), asesoramiento en derechos y vida independiente, servicios de apoyo a la gestión, talleres de apoyo entre iguales, difusión de la filosofía de Vida Independiente, etc.

Otra cuestión es la evaluación que realizan estas entidades. Todas ellas, realizan periódicamente una valoración de los programas de AP que prestan. En el caso de la OVI de Madrid se contrata a una consultora externa para realizar un informe de satisfacción. En el caso de la OVI de Barcelona, OVI de Galicia y VIAndalucía realizan una evaluación continua mediante apoyo entre iguales y asambleas o reuniones periódicas. Y en la Fundación ECOM además de efectuarse una evaluación continua, se realiza otra anual.

Por último, subrayaremos un tema importante en la AP, la denominada “Asistencia Personal Autogestionada”. Se produce cuando los/as participantes en el programa de AP, por sí solos o a través de sus representantes, tienen la libertad de elegir, formar, dirigir y despedir a sus asistentes personales (Federación de Vida Independiente, s.f.). Entre las entidades participantes en este estudio, a excepción de PREDIF y sus entidades miembros, en la gran mayoría, son los usuarios de los diferentes programas o administraciones, los que autogestionan su AP.

2.2.2. Asistentes personales

A continuación, se analiza la AP desde el punto de los/as asistentes personales y, para ello, se exponen las aportaciones realizadas por el presidente de la Asociación de Profesionales de la Asistencia Personal.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores, un/a *ap* es la persona que ayuda a realizar las tareas a otras que no las pueden realizar por sí mismas. Es válida para personas con cualquier grado y tipo de diversidad funcional, desde personas que tienen una tetraplejía hasta personas con síndrome de Down, autismo, personas mayores, etc. Es una figura laboral nueva que, en los últimos años, está emergiendo en nuestro país y la primera que contribuye a una auténtica igualdad de oportunidades para las personas con diversidad

funcional beneficiarias de asistencia personal (Asociación de Profesionales de la Asistencia Personal, s.f.).

Según nuestro entrevistado, el perfil de estos trabajadores es mayoritariamente femenino, inmigrantes y/o estudiantes de temas relacionados con el ámbito social.

Para ejercer esta profesión, es necesario tener ciertas habilidades como la empatía, el autocontrol, la capacidad de improvisación y de adaptación, la confidencialidad... y ciertos conocimientos sobre esta figura laboral (de dónde surge, por qué nació, para qué sirve, diferencias con otras profesiones, nociones de primeros auxilios, derechos y deberes de los asistentes personales, etc.). El deber de respeto y confidencialidad son imprescindibles a la hora de ejercer esta profesión.

En relación a la formación, como se ha mencionado, a día de hoy no hay ninguna obligatoriedad. Sin embargo, nuestro entrevistado no está de acuerdo con que la formación que reciban estos trabajadores, sea exclusivamente la de su propio/a usuario/a, por varios motivos:

“las personas con diversidad funcional conocen muy bien sus necesidades, pero no las nuestras. Tampoco se nos puede garantizar que una persona con diversidad funcional, por el simple hecho de serlo, sepa formar a otras personas. Tú puedes saber cómo quieres que te dejen el pelo en la peluquería, pero el peluquero debe saber manejar sus herramientas y tú no le puedes enseñar eso” (E7).

Y en cuanto a la obligación de tener terminado un ciclo formativo de grado medio para poder trabajar como *ap*, a partir del 31 de diciembre de 2022, considera que:

“El problema es que la figura del asistente personal, necesita una formación y regulación específicas, que vayan acorde con ese cambio de paradigma, con ese cambio de modelo. No se le puede pedir a un asistente personal que aprenda a hacer las cosas como siempre se han hecho, cuando en su trabajo se le va a exigir que las haga precisamente de una forma distinta, en muchos casos de la forma contraria. No tiene sentido” (E7).

Todos los asuntos relacionados con esta profesión están regulados por el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, aunque éste no se ajusta a las necesidades de estos trabajadores.

La profesión de *ap* es un trabajo mal remunerado, el salario mensual está en 1000 € máximo. La jornada laboral es de 38,5 horas/semana y es una profesión transitoria debido a la precariedad laboral, la presión y el estrés.

Una característica de la AP en España es el desconocimiento que existe por parte de las administraciones, las personas con diversidad funcional y la sociedad en general de esta figura laboral. Debido a esto, en muchas ocasiones se confunde esta figura con otras como la de cuidador/a o auxiliar de ayuda a domicilio, y para evitarlo es muy importante señalar semejanzas y diferencias con otras figuras. La semejanza básica es la tarea a realizar y la diferencia fundamental es la forma de realizarla.

Una de las peculiaridades de la labor como *ap* con personas con diversidad funcional intelectual y menores de edad con diversidad funcional, es que las tareas cambian por completo. Van más encaminadas al apoyo en la toma de decisiones, e incluso pueden llegar a tener un componente educacional importante, aunque el control y gestión de la AP están en manos del/la tutor/a legal.

En otros países, la AP es compatible con vivir en una residencia, nuestro entrevistado considera que no lo es, dado que la AP y los centros residenciales se rigen por modelos muy diferentes. No es lo más saludable que dos modelos tan opuestos convivan en la misma persona. La persona debe ser libre de elegir cuál de ellos le interesa más, pero debe elegir uno u otro.

Un tema controvertido es la contratación como asistentes personales, de personas con diversidad funcional intelectual. Para el presidente de la asociación, la AP es una profesión que conlleva un alto nivel de exigencia, de estrés, de carga emocional y responsabilidad. Cualquiera que sea capaz de gestionar todo esto con la habilidad necesaria, será bienvenido, tenga diversidad funcional o no.

Para terminar, el punto fuerte de la AP en España es que consta de extensa experiencia y crece cada día. El punto débil es la falta de reflexión sobre dicha experiencia, lo que podría producir ciertos riesgos a la hora de construir la AP de manera equivocada.

A modo de conclusión, para ser un/a buen/a *ap* es necesario tener empatía, autocontrol, capacidad de adaptación y de improvisación.

3. Discusión crítica

Aunque la AP cuenta con casi cinco décadas de experiencia en otros países, en España es un tema novedoso y de reciente implantación. Por este motivo, una característica de la AP en nuestro país es la exigua producción científica que existe acerca de este tema. Son muy escasos los estudios sobre la AP en general y, casi inexistentes, las investigaciones sobre sus beneficiarios, el/la asistente personal y el SAP.

Tras analizar los resultados de este estudio, se puede afirmar que la AP en España es un recurso marginal dentro de los servicios y prestaciones utilizados para atender a las personas en situación de dependencia, en general, y a las personas con diversidad funcional, en particular. Al revisar las estadísticas del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2020) para el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se constata que, a fecha de 31 de julio de 2020, tan solo 7.961 personas (0,56%) eran beneficiarias de la PEAP (p.9).

Destacar también el limitado acceso a la AP en general, ya sea en sus diferentes formas, prestación económica de asistencia personal y/o servicio de asistencia personal. En la normativa estatal, la LAPAD establece que

su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria (art. 19).

Por tanto, se limita su acceso, ya que solo tendrán derecho quienes realicen una actividad laboral y educativa, quedando fuera todas aquellas personas con necesidades de apoyo que no cumplan ese requisito.

Los resultados obtenidos señalan que, en España, la AP es un recurso casi desconocido y, especialmente, la figura laboral que la desarrolla, el/la asistente personal. Existe un desconocimiento generalizado del SAP y de las tareas que debe desarrollar un/a asistente personal (González-Rodríguez, Gandoy y Verde 2014; González-Rodríguez et al., 2019; Orihuela et al., 2019; Prieto et al., 2019). Se está de acuerdo con estos autores en que es necesario que las administraciones públicas faciliten información a las personas solicitantes, a sus familiares y a la población en general sobre la AP y su figura laboral que garantice su desarrollo e implantación.

El presente trabajo ha identificado la falta de compromiso político, por un lado, y el desconocimiento de la figura laboral del/la *ap*, por otro, como los dos motivos fundamentales para que no se haya creado un convenio específico que regule y dignifique la profesión de *ap*. Esto coincide con los estudios realizados por López-Pérez (2012) y González-Rodríguez et al. (2014) que respaldan la falta de voluntad política para potenciar la implantación de la AP.

Otro hallazgo que se ha obtenido es que el perfil de los/as *ap* es mayoritariamente femenino e inmigrante y, en menor proporción, estudiante. En el estudio realizado por Benedicto Astorkia (2014) quedó patente que el 70 % de las contrataciones realizadas por personas en situación de dependencia eran de personas inmigrantes. Esto se debe a la obligación de los/as asistentes personales de tener un contrato laboral legal y de estar dados de alta en la Seguridad Social. De este modo, la AP es una forma de regularizar contrataciones ilegales y/o regular la situación de muchos inmigrantes. A su vez, este estudio avala el perfil mayoritariamente femenino, exactamente un 94,5 % de los/as asistentes personales son mujeres.

Señalar que los datos obtenidos en este estudio, coinciden con la información oficial aportada por el Observatorio de la Dependencia de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales (2020) que indica que, por un lado, la AP es una prestación minoritaria en todas las Comunidades Autónomas, a pesar de ser un apoyo imprescindible para que las personas con diversidad funcional tengan un nivel aceptable de autonomía. Y, por otro, que la AP aumenta las posibilidades de generación de empleo. Por último, resaltar la necesidad de regular la figura del/la *ap* para una mayor especialización de estos/as profesionales.

Para terminar, se debe resaltar que la contribución del Trabajo Social a este tema debe encaminarse hacia un mayor desarrollo e implementación de la AP. Como recuerda Hidalgo Lavié (2012), son los/as trabajadores sociales quienes sostienen la base de los servicios sociales comunitarios y los sitúa ante el reto de perfeccionar su intervención, por lo que es su responsabilidad hacer visibles las circunstancias que limitan el desarrollo efectivo, eficiente y real de este derecho subjetivo.

Conclusiones

La AP nace como un apoyo humano para que las personas con diversidad funcional alcancen el derecho a una vida independiente y autodeterminada.

Tras catorce años de la aprobación de la LAPAD, la AP es su asignatura pendiente y la “cenicienta” de los servicios destinados a la atención de las personas con diversidad funcional y en situación de dependencia.

Aunque la AP y sus profesionales, los/as asistentes personales, siguen siendo desconocidos para una gran parte de la sociedad española, en estos últimos años ha habido un aumento del interés por este apoyo y, del mismo modo, por la figura del/la *ap*, habiéndose abierto el debate sobre su formación y su regulación laboral.

Después del análisis de la información obtenida, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Existe escasa información sobre todo lo relacionado con la AP.
- Hay un desconocimiento de la AP por parte de las propias personas con diversidad funcional, de las administraciones públicas, de los servicios sociales y de la sociedad en general.
- La mejora de la autonomía personal, de la autoestima, de las relaciones sociales, el empoderamiento y la autogestión, son puntos fuertes de la asistencia personal.
- La escasa cuantía económica, el insuficiente número de horas de asistencia personal y la falta de recursos para satisfacer las demandas son los puntos susceptibles de mejorar.
- La falta de compromiso político y el desconocimiento de esta figura laboral son los dos motivos fundamentales por los que no se ha creado un convenio específico que regule esta profesión.
- La precariedad laboral es la característica principal de la figura laboral del/la *ap*.
- Hay un limitado acceso a la AP en España.
- El perfil de estas profesionales es mayoritariamente femenino, inmigrante y/o estudiante.
- Es una profesión transitoria debido a la precariedad laboral, la presión y el estrés.

En síntesis, el presente estudio ha proporcionado luz sobre un tema casi desconocido como es la AP. Ha facilitado un conocimiento sobre sus características, sus diferentes formas, su figura laboral: *ap*, el perfil de las personas beneficiarias y de las instituciones proveedoras, etc. Además, señala la importancia de un recurso humano fundamental para que las personas con diversidad funcional puedan conseguir la autodeterminación y la igualdad necesaria para hacer realidad su derecho a una vida independiente de calidad.

Referencias bibliográficas

Arnau, S., Rodríguez-Picavea, A. y Romañach, J. (2007). *Asistencia personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad) en España*. Recuperado de: https://uplalaunion.org/wp-content/uploads/2020/04/Asistente_personal.pdf

Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales (2020). *XX Dictamen del Observatorio de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Recuperado de: https://www.directoresociales.com/images/documentos/dictamenes/XX_Dictamen/INFO%20GLOBAL%20XX%20DICTAMEN%203-3-20_compressed.pdf

Benedicto Astorkia, Z. (2014). La prestación económica de asistencia personal en el territorio histórico de Gipuzkoa. *Zerbitzuan*, (54), 67-84.
doi: <https://doi.org/10.5569/1134-7147.54.04>

Blanco, M., Centeno, A., Rodríguez-Picavea, A. y Romañach, J. (2009). *Asistencia personal: Una inversión en derechos; una inversión eficiente en empleo*. Foro de Vida Independiente. Recuperado de: http://www.vigalicia.org/files/documentos/asistencia_personal_empleo_derecho_preva_l.pdf

Carbonell Aparici, G.J. (2017). El asistente personal para una vida independiente: una figura en construcción. *Revista de Derecho UNED*, 21, 187-216.
doi: <https://doi.org/10.5944/rduned.21.2017.21180>

Creswell, J. W. (2014). *Research Design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4a Ed.). Thousand Oaks, California: Sage.

European Network on Independent Living (2012). *ENIL Definitions Spanish*. Recuperado de <https://enil.eu/independent-living/definitions/>

Federación de Vida Independiente (s.f.). *Vida independiente de Andalucía*. Recuperado de <https://federacionvi.org/miembros/viandalucia/>

González-Rodríguez, R., Gandoy, M., y Verde, C. (2014). Aproximación al servicio de asistencia personal y su implantación en España. Perfil del beneficiario de la prestación en Galicia. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, (21), 119-141. doi: <https://doi.org/10.14198/ALTERN2014.21.06>

González-Rodríguez, R., Verde-Diego, C. y Pérez-Lahoz, V. (2019). La asistencia personal como nuevo derecho de ciudadanía: Una mirada desde el ámbito de los profesionales de la salud. *Cultura de los cuidados*. 23(53), 109-118. doi: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.53.11>

Hidalgo Lavié, A. (Coord.) (2012). *Trabajo Social en defensa de la asistencia personal. Reflexiones y sugerencias: sobre el ejercicio profesional del trabajador social*. La Coruña: Netbiblo, UNED.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (2020). *Información estadística del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Situación a 31 de julio de 2020*. Recuperado de: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/estsisaad20200731.pdf>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 299, de 15 de diciembre de 2006, pp. 44142-44156.

López-Pérez, M. (2012). Prestación económica de asistencia personal: asignatura pendiente de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre. *Portularia*, 12(Extra), 111-120. doi: [10.5218/prts.2012.0012](https://doi.org/10.5218/prts.2012.0012)

López Pérez, M. y Ruiz Seisdedos, S. (2018): Asistencia personal: equiparación de derechos y oportunidades. Comparativa entre Suecia y España. *Revista Española de Discapacidad*, 6(2), 103-130. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.02.01>.

Moya, M.J. (2018). La asistencia personal: un servicio de apoyo fundamental. *Sobreruedas. Revista de neurorrehabilitación y vida con diversidad funcional*, 99, 13-19. Recuperado de

https://siidon.guttmann.com/files/sr_99_2018_asistenciapersonal_mena.pdf

Naciones Unidas, Asamblea General, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, A/RES/61/106 (13 de diciembre de 2006). Recuperado de <https://undocs.org/es/A/RES/61/106>

Orihuela, T., Cantero, L. y López, A. (Comps.). (2019). *La asistencia personal en salud mental*. Valladolid: Fundación Intras.

Ortega Alonso, E. (Coord.). (2015). *Situación de la Asistencia Personal en España*. Madrid: Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (PREDIF). Recuperado de:

<https://sid-inico.usal.es/documentacion/situacion-de-la-asistencia-personal-en-espana/>

Prieto, J.M., De la Rosa, P. e Izquierda, J.L. (2019). Asistencia personal y discapacidad intelectual: un servicio para la inclusión social. *Revista Española de Discapacidad*, 7(2), 7-27. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.02.01>

Ratzka, A. (2017). Self-determination for Persons with Extensive Disabilities through Direct Payments for Personal Assistance. *Vie Sociale*, 17(1), 119-133. Recuperado de: <https://www.independentliving.org/docs7/Self-determination-direct-payments.html>

Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 243, de 9 de octubre de 2012, pp.72153 a 72256.

Resolución de 11 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, 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, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de diciembre de 2017, núm. 317, pp. 131075-131081.

Rodríguez-Picavea, A. (2007). Reflexiones en torno a la figura del asistente personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Zerbitzuan*, (41), 115-127. Recuperado de: <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Reflexiones%20en%20torno%20a%20la%20figura%20del%20asistente.pdf>

Rodríguez-Picavea, A. y Romañach, J. (2006). *Consideraciones sobre la figura del Asistente Personal en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Foro de Vida. Recuprado de https://www.asistenciapersonal.org/sites/default/files/publicaciones/15-consideraciones_sobre_ap_en_proyecto_lapad.pdf

NOTAS

¹ Discapacidad grave que se manifiesta de múltiples formas, generalmente presenta a un déficit motriz y sensorial.

² También denominado presupuesto de horas anual que consiste en asignar una cuantía económica para todo el año equivalente en horas, y la persona beneficiaria deberá consumirlas durante ese periodo de tiempo y justificar o facturar por meses. En el caso de que la persona tenga el SAP a través del Ayuntamiento de Barcelona, hace un contrato con él donde se recogerá el presupuesto anual que tendrán. La persona, además, deberá decidir qué entidad le hará el servicio, son las conocidas como entidades cogestoras. Cada mes se enviará la factura al Ayuntamiento con las horas reales que ha consumido la persona y, en este sentido, será la persona beneficiaria y la entidad las que lleven el recuento de horas, la entidad hace la factura, la persona la firma y la entidad es la responsable de enviar la factura al Ayuntamiento.

³ Solamente en Cataluña hay ocho entidades cogestoras y son: ECOM, OVI Barcelona, Fundación Pere Mitjans, ASOCECAT, DINCAT plena inclusión, Fundación Sant Pere Claver y dos entidades mercantiles. La persona beneficiaria de SAP debe hacer un contrato con el Ayuntamiento y, después, la persona elige la entidad que quiere que le ayude a cogestionar el servicio, una vez elegida, si no le gusta, tiene un mes para cambiar. Estas entidades deben de estar homologadas y respetar los acuerdos entre la persona con diversidad funcional y sus asistentes personales sobre cuándo, en qué y cómo recibir la asistencia.

- La entidad debería informar y asesorar a los usuarios sobre el marco legal y el coste económico de los diferentes modelos de contratación.
- La entidad acreditada y el *ap* deberán garantizar la confidencialidad respecto a la vida privada de la persona auto-gestora.
- La entidad no tendrá que interferir en que el usuario personalice la formación que necesite su *ap* para desarrollar su trabajo, con independencia de la formación que ya tenga adquirida o le proporcione la empresa.
- El número de horas asignadas deberá poderse utilizar con la flexibilidad que necesite el usuario, para lo cual se deberá poder contratar tantos asistentes personales y entidades prestadoras del servicio como sean necesarios.