



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios de Postgrado  
Maestría en Análisis Social de la  
Discapacidad

**PROPUESTA “MALLA CURRICULAR PARA CERTIFICAR  
AL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD”**

**Claudia Antonieta del Cid Alonso**

Guatemala de la Asunción, noviembre de 2017

## **MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal

**Secretaria**

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

**Representantes de los Profesores**

Pablo Josué Mora Tello

Mario Estuardo Sitavi Semeyá

**Representantes Estudiantiles**

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

**Representante de Egresados**

## **MIEMBROS DEL CONSEJO ACADÉMICO**

M.Sc. Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez

**Directora**

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Mtro. José María Santos

Mtro. Ronald Amilcar Solís

Mtro. Rene Antonio Abrego

**Titulares**



cc.: Archivo

CODIPs. 2532-2017

**Autorización para impresión proyecto de investigación.**  
**Maestría en Análisis Social de la Discapacidad con Categoría en Artes.**

24 de noviembre de 2017

Licenciada  
Claudia Antonieta del Cid Alonso  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Licenciada Del Cid Alonso:

Transcribo a usted el Punto **OCTAVO (8°)** del Acta **OCHENTA Y TRES DOS MIL DIECISIETE (83-2017)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 20 de noviembre de 2017, que literalmente dice:

“**OCTAVO:** El Consejo Directivo, **Considerando:** Que se conoció oficio DEPPs. 309-2017, de fecha 17 de noviembre de 2017, en el que transcribe el Punto **TERCERO** del ACTA No. CADEP-Ps-16-2017 de fecha 07 de noviembre del año dos mil diecisiete, que en su parte conducente dice: “Los maestrandos de la MASDIS entregaron al Departamento de Postgrado los proyectos de investigación con fines de graduación, supervisados por el Maestro Francisco José Ureta Morales, profesor del curso Seminario IV, con dictamen técnico favorable el tres de noviembre de dos mil diecisiete, y revisados por la Maestra Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez, con las característica de forma requeridas por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, para la impresión de los ejemplares, acuerda: Autorizar la impresión del trabajo de graduación, siguiendo los lineamientos del formato requerido por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, previo a obtener el título de Maestra en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes, a la **Licenciada Claudia Antonieta del Cid Alonso**, carné 8713874, con el tema: Propuesta "Malla Curricular para Certificar al Asistente Personal para Personas con Discapacidad, **Acuerda: Autorizar la impresión del proyecto de Investigación de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes**”.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León  
**SECRETARIA**



/Rosy

**Centro Universitario Metropolitano –CUM- Edificio “A”**  
**9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530**



Universidad De San Carlos De Guatemala  
 Escuela De Ciencias Psicológicas  
 Departamento de Estudios De Postgrado  
 Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
 9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407  
 Tel. 2418-7561 postgradopsicologia@usac.edu.gt

**D.E.P.Ps. 315-2017**

Guatemala, 18 de noviembre de 2017

**ASUNTO: Aprobación de la impresión de  
 proyecto de investigación de la Licenciada  
 Claudia Antonieta del Cid Alonso**

Licenciada  
 Claudia Antonieta del Cid Alonso  
 Presente

Licenciada del Cid:

**Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto TERCERO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2017 de fecha siete de noviembre del año dos mil diecisiete,** se tuvo a la vista el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación, supervisado por el Maestro Francisco Ureta profesor del curso Seminario IV, recibiendo el Dictamen Técnico Favorable, titulado tema Propuesta "Malla Curricular para Certificar al Asistente Personal para Personas con Discapacidad", se **ACUERDA** a) Autorizar la impresión del trabajo de graduación, siguiendo los lineamientos del formato requerido por el Departamento de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, previo a obtener el título de Maestra en Análisis Social de la Discapacidad con categoría en Artes, con el tema Propuesta "Malla Curricular para Certificar al Asistente Personal para Personas con Discapacidad". b) elevar a Consejo Directivo para emitir la carta de aprobación e impresión de trabajo de graduación. -----

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

**Maestra Bertha Melanie Girard Luna de Ramirez  
 Directora Departamento de Postgrados  
 Escuela de Ciencias Psicológicas**



cc. archivo  
 verna



Universidad De San Carlos De Guatemala  
Escuela De Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios De Postgrado  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407  
Tel. 2418-7561 postgradopsicologia@usac.edu.gt

Guatemala, 3 de noviembre de 2017

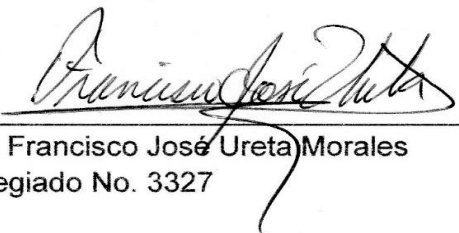
Maestra  
Bertha Melanie Girard Luna de Ramírez  
Directora  
Departamento de Estudios de Postgrado  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Estimada Maestra Girard:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante Claudia Antonieta del Cid Alonso, previo a optar al grado de Maestro(a) en Análisis Social de la Discapacidad, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título "Propuesta Malla Curricular para Certificar al Asistente Personal para Personas con Discapacidad".

Atentamente,

(f.)

  
M. Sc. Francisco José Ureta Morales  
Colegiado No. 3327



*Cuando haces cosas desde tu alma, sientes un río moviéndose dentro de ti, una alegría.  
Cuando la acción viene de otra sección, el sentimiento desaparece.*

*.Jalaluddin Rumi.*

**Autor Proyecto De Investigación**

Claudia Anotnieta del Cid Alonso

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 249

**Coautor**

Mtro. Francisco José Ureta Morales

Maestría en Educación especializada en Curriculum

Maestría en Mediación, evaluación e investigación educativa

Colegiado No. 3327

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I .....	3
1.1. GENERALIDADES .....	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4. ALCANCES .....	9
1.5. OBJETIVOS.....	11
CAPÍTULO II .....	12
2. MARCO TEORICO .....	12
2.1. Persona en situación de discapacidad desde el enfoque del paradigma de la vida independiente y modelo social de la discapacidad.....	12
2.2. Hacia una definición de discapacidad.....	13
2.3. Dependencia versus Independencia de las personas en situación de discapacidad.....	15
2.5. ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	17
CAPÍTULO III .....	30
3. MARCO METODOLÓGICO.....	30
3.1. Participantes o sujetos de la investigación.....	30
3.2. Instrumentos .....	30
3.3. Procedimiento de investigación: .....	33
3.4. Diseño y metodología que utilizar: .....	35
CAPITULO IV.....	36
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	36
4.1. Grupo de expertos todos con más de 20 años de experiencia relacionada con la discapacidad. ....	36
4.2. Grupo de personas con discapacidad, se hicieron tres grupos: personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad física por lesión cerebral y otras enfermedades. ....	43
4.3. Resumen del análisis .....	51
CAPÍTULO V.....	54
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1. CONCLUSIONES .....	54
5.2. RECOMENDACIONES .....	55



PROYECTO “ELABORACIÓN DE LA MALLA CURRICULAR PARA LA CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL” .....	56
1. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS .....	56
2. ARBOL DE PROBLEMAS .....	60
3. ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO .....	62
4. ANÁLISIS DE OBJETIVOS.....	67
5. ANÁLISIS DE OPCIONES PARA LA CERTIFICAICÓN DEL ASISTENTE PERSONAL	68
5.1. IDENTIFICAR ACCIONES .....	68
5.2 ARTERNATIVAS DEL PROYECTO.....	69
5.3 ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES ALTERNATIVAS DEL PROYECTO.....	70
6. MARCO CONCEPTUAL .....	74
7. MATRIZ DEL PROYECTO CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	78
8. PRESUPUESTO .....	99
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD .....	100
10. EVALUACIÓN .....	105
11. BIBLIOGRAFÍA .....	116
ANEXOS.....	119
GLOSARIO.....	119
ENTREVISTAS.....	121

## INTRODUCCIÓN

El cuidado de una persona en situación de discapacidad usualmente recae en un miembro de la familia, en su mayoría de sexo femenino. Su cuidado trae implicaciones laborales, familiares y sociales que repercute en las relaciones familiares; tales como adecuación física de los ambientes, sobrecarga de un familiar y que; en algunos casos, todos quieren decidir sobre el cuidado porque asumen que la persona en situación de discapacidad no puede hacerse cargo de sí mismo, limitándola del derecho de la toma de decisiones sobre su vida.

En las familias de personas en situación de discapacidad el asistente personal puede disminuir la carga del cuidador familiar, dando una mejor esfera familiar y relacional; como también beneficios económicos a la familia en general, en especial a las mujeres quienes en la mayoría de casos asumen el papel de cuidadoras y aíslan su proyecto de vida, liberándolas así de una “esclavitud histórica”.

La presente investigación identifica la base filosófica, contenidos conceptuales y procedimentales que debe poseer el Asistente Personal desde la filosofía de vida independiente; para ello fue necesario entrevistar a expertos y a personas con discapacidad quienes describieron las necesidades de asistencia personal, además de enumerar las actitudes y habilidades que este debería poseer para darles un servicio de calidad. Para ello, se realizó una investigación de tipo cualitativa tipo narrativa.

Al realizar el análisis de las matrices donde se vació la información recibida de los expertos y personas con discapacidad se visualizó que ambos grupos conciben que la base filosófica para la formación del Asistente Personal debe ser DD.HH., paradigma de vida independiente y modelo social, eso conlleva una resignificación a las personas con discapacidad al brindarles autonomía e independencia; ofreciendo especial atención a los contenidos conceptuales y actitudinales los cuales son la base para desarrollar las competencias procedimentales del asistente personal

Concluyendo que, para presentar la malla curricular para la formación del Asistente Personal se debe tomar en cuenta tanto los aspectos filosóficos como conceptuales

identificados en la investigación; necesarios para crear el efecto de alteridad en el Asistente Personal. Esta malla debe tener un andamiaje general, para que pueda prestar el servicio a las diferentes personas con discapacidad según sus limitaciones, nivel educativo; situación laboral y familia.

Para ello se presenta una propuesta para la elaboración de la malla curricular, donde se hace un análisis de los involucrados, el árbol de problemas y de objetivos, análisis contextual y diagnóstico; que llevarán a la identificación de opciones para realizar la certificación. Para llegar a la elaboración de la malla se desarrollaron todas las actividades como también su presupuesto, cronograma y evaluación de la misma.

# CAPÍTULO I

## 1.1. GENERALIDADES

Según el informe mundial sobre la discapacidad 2011 (OMS), se estima que el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad, las poblaciones vulnerables son aquellas en los países de ingresos más bajos o llamados países en desarrollo, y es una situación que es motivo de preocupación, pues su prevalencia está aumentando.

La discapacidad tiene sus orígenes en enfermedades no transmisibles y por causas externas, entre las que podemos mencionar los conflictos armados, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, y la violencia social. Otras condiciones que favorecen ese aumento es el envejecimiento de la población y la desnutrición, el abandono infantil, la marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, la pobreza extrema, el desplazamiento poblacional y los desastres causados por fenómenos naturales. (Vásquez, 2006)

Lo anterior describe de forma general a Guatemala, donde la prevalencia de la desnutrición es cuatro de cada diez niños y niñas menores de 5 años, cerca de tres millones de guatemaltecos carecen de acceso al agua potable, la discriminación y la exclusión social por motivos de género, condición social, edad y grupo étnico dificultan el ejercicio de los derechos humanos, en particular a la infancia, las mujeres y las poblaciones indígenas. Según Prensa Libre del 1 de noviembre del 2016, Guatemala se encuentra en el quinto lugar entre los diez países con más muertos reportados a causas de desastres naturales, tiene el noveno lugar por el número de afectados ante esos eventos. Guha-Sapir explica que las poblaciones pobres viven en zonas inclinadas, “así que cuando caen fuertes lluvias hay estos desprendimientos de lodo”. Lo anterior predispone o hace a cierta población vulnerable de padecer una discapacidad.

Otra gran minoría excluida es la mujer con discapacidad debido a la discriminación de género que tiene asociadas desventajas sociales, económicas y culturales. Por lo que, están más propensas que los hombres con discapacidad a sufrir discriminación, y ser

sometidas a todo tipo de abusos y violencia sexual, frecuentemente por sus cuidadores. Como también por los hechos violentos dentro del seno familiar y fuera de él, los que han aumentado desproporcionalmente pudiendo dejar en situación de discapacidad a mujeres y niñas. (Women Watch, 2012)

Según la ENDIS, se encontraron datos que están íntimamente relacionados con la prevalencia de la discapacidad en Guatemala: El 51% son de género femenino, 40% es indígena, el 59.3% de la población se encuentra en pobreza estando más acentuada en la población indígena y en el área rural, el 68% de los menores de 18 años habitan en hogares pobres. Estos datos justifican de una o de otra manera los altos índices de discapacidad. Sumándose a ello el clima de violencia por el crimen organizado, la delincuencia común y la violencia social colectiva (linchamientos), ésta última porque las autoridades no inspiran confianza para administrar la justicia pronta y cumplida; aunado, la privatización de la seguridad y la proliferación de armas; además, demuestran la condición de vulnerabilidad de cierta población a padecer de una discapacidad.

Según la ENDIS 2005 en Guatemala las principales causas de la discapacidad son: enfermedad (34%), accidentes (29%), congénita (27%), edad (4%) y (6%) por otras causas; las familias que reportan personas con discapacidad según su auto adscripción étnica son: 73% ladinas, 19% maya y 8% no se autodenominaron; el 56% de las encuestas se realizaron en el departamento de Guatemala con población altamente ladina, tendiendo a incrementarse considerablemente la etnia maya que se encuentra en estado de exclusión. Pero ¿quién es el cuidador? Según la estadística el 73% de los cuidadores es de sexo femenino, de ese porcentaje 50% son madres, que en su mayoría dejan su proyecto de vida para dedicarse de lleno al cuidado de la persona con discapacidad, proyecto que al ser detenido merma la economía familiar. Los estudios sobre cuidadores ponen de manifiesto el mayor deterioro de la salud psíquica de las mujeres con respecto a los hombres, debido a la mayor implicación en los cuidados en términos de cantidad y calidad.

No se puede desligar de esta información, ¿cuantos días a la semana invierte el cuidador en la persona con discapacidad?; un 92% usan de 3 a 7 días, al

incrementarse los días en el cuidado presentan un alto riesgo de deterioro de la salud física, psíquica y social; el 36% de los cuidadores encuestados deja de trabajar o reduce su jornada laboral, situación que representa una pérdida para su empleo y familia. El 44% invierte más de 8 años al cuidado de la persona con discapacidad para que sea independiente, lo que abre brechas de exclusión y desigualdad tanto a nivel económico, social y laboral.

Históricamente la discapacidad ha sido abordada por diferentes modelos dependiendo del entorno social y político del momento, respondiendo la sociedad en la forma de comprender la misma y su abordaje. Entre los factores que han prevalecido ante la discapacidad son el miedo, la superstición, el abandono y la ignorancia, estos han propiciado que la persona en situación de discapacidad haya sido y esté aún aislada, vedándola de su desarrollo en las diferentes esferas, restándole categoría pasando a ser ciudadanos de segunda y tercera clase. (Tobar, 2005).

A pesar de que los derechos humanos y el modelo social han promovido la autonomía y la dignidad de las personas en situación de discapacidad, hay muchas instituciones en Guatemala que aún abordan la discapacidad de forma asistencialista y continúan tratando de normalizarla, dando más derecho en la toma de decisiones a quienes brindan el servicio que a quien se le presta el servicio. De la misma forma, la existencia del cuidador familiar que se limita únicamente a las actividades de higiene personal y tareas en el hogar, olvidando lo que en realidad quiere la persona en situación de discapacidad, restándole en la toma de decisiones, sobreprotegiéndolo y limitándolo; de esa manera coarta su proyecto de vida; visualizando a la persona en situación de discapacidad, como alguien que necesitara de cuidados toda su vida, dando más importancia a sus deficiencias que a sus capacidades.

A nivel internacional, existen leyes que le adjudican a las personas con discapacidad sus derechos, derechos inherentes de toda persona no importando si tiene o no tiene discapacidad, pero las circunstancias eran otras a nivel social, los cambios de paradigma fueron variando posturas a nivel social, evidenciando de ese modo tres momentos: “el primer periodo se sitúa tras la Primera Guerra Mundial, al introducirse la legislación de servicios sociales para los veteranos de la guerra con discapacidad.

El segundo periodo comienza en la década de los años sesenta, extendiendo la legislación de servicios sociales a todas las personas con discapacidad. Por último, el tercero que comenzó en los años noventa, cuando algunos países europeos adoptaron una legislación antidiscriminatoria para las personas con discapacidad". (Palacio & Bariffi, 2007)

El Estado es parte de la sociedad, es quien muchas veces le parece poco relevante lo concerniente a las personas con discapacidad. Guatemala ha aprobado, firmado y ratificado acuerdos y convenciones en favor de las personas en situación de discapacidad, pero no llega a ejecutar, quedando así esta minoría desprotegida, siendo excluida de los servicios domiciliarios, seguridad social, educación y salud por carecer de la equidad que merece por su situación.

A continuación, un cuadro donde se encuentran enumerados los principales tratados internacionales sobre los derechos humanos relacionados a las personas con discapacidad aprobados y ratificados por Guatemala, identificando al organismo internacional, la convención, fecha de creación y ratificación.

ORGANISMO INTERNACIONAL	CONVENCIÓN	FECHA DE CREACIÓN	FECHA RATIFICACIÓN Y PUBLICACIÓN
<b>Organización de las Naciones Unidas ONU</b>	Sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	1979	8 julio 1982 6 septiembre 1982
	Educación para Todos	2000	
	Sobre los derechos de las personas con discapacidad	2008	17 marzo 2008 21 julio 2008
<b>Organización de los Estados Americanos OEA</b>	Americana sobre derechos humanos	1969	27 abril 1978 13 julio 1978
	Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las PC	1999	8 agosto 2002 28 febrero 2003

**Fuente:** Elaboración propia apoyada en el documento de Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado, Guatemala.

Además de los diferentes instrumentos internacionales y nacionales, existen otros relacionados con la protección de los derechos humanos que, aunque no abordan la

discapacidad pueden aplicarse, por lo que deben tomarse en cuenta para dar garantía en el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las personas en situación de discapacidad sufren discriminación y segregación todos los días, carecen de falta de oportunidades educativas, inaccesibilidad, carencias de servicios médicos, barreras arquitectónicas, restricción de espacios laborales; aunado, la exclusión por género.

Muchas de estas personas anhelan y exigen una vida independiente, ser capaces de movilizarse, tener acceso a servicios y oportunidades laborales que los vinculen con la sociedad; rompiendo en algunos casos los paradigmas de la sobreprotección en su entorno familiar, amigos, profesionales y políticos.

La figura de asistente personal será para las personas en situación de discapacidad quien lo incluya en la sociedad, permitiendo vivir una vida plena; tomando sus propias decisiones en su proyecto de vida; además, de liberar a la familia de su cuidado. Podrán valerse ellos mismos y decidir su propio proyecto de vida.

Tanto el paradigma de la vida independiente, como el modelo social de la discapacidad y los derechos humanos inherentes serán los que soporten epistemológicamente los diferentes saberes del asistente personal, sin descuidar el contexto en que las personas en situación de discapacidad están inmersas.

Aquí es donde surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo identificar los temas más relevantes en la certificación del asistente personal según el contexto social, económico y político de personas con discapacidad física, con capacidad de desplazamiento, visual y auditiva del área urbana de Guatemala? Y ¿Cuál es el andamiaje básico que debe tener la formación del asistente personal

Responder a estas interrogantes fundamentan los marcos conceptuales, procedimentales y actitudinales, y son la base de la malla curricular para que se pueda prestar el servicio, respetando su base epistemológica.



Al tener diseñada la malla curricular del asistente personal, se hará la propuesta para su implementación en la Escuela de Psicología, quien emitiría la certificación, ya sea desde alguna carrera técnica u otra de nivel profesional.

La certificación de asistente personal para personas en situación de discapacidad dará oportunidades de empleo a cuidadores familiares, a personas que manejan un sistema alternativo de comunicación y todas aquellas que desee especializarse siempre y cuando presenten empatía ante las personas en situación de discapacidad.

Pero sobre ello se pretende beneficiar a la persona en situación de discapacidad.

### **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Las familias experimentan mayor calidad de vida cuando se satisfacen las necesidades familiares, se disfruta de la vida familiar y los miembros tienen oportunidad de buscar y lograr objetivos que son significativos para ellos. Por ello, si algún miembro asume al cien por ciento el papel de cuidador de un familiar en situación de discapacidad sufrirá efectos negativos, que muchas veces pueden medirse en cuanto al ingreso de la familia, proyectos de vida, estados de salud, etc.

La persona en situación de discapacidad es -en muchos casos- discriminada por la dificultad que tiene para el acceso a la educación, servicios de salud, ámbito laboral, círculo familiar; en si llevar una vida independiente, vedada por la sociedad de vivir una vida plena, una vida que vivirá a la sombra de un cuidador que por su relación familiar protege y limita el goce pleno de sus derechos humanos.

Las personas en situación de discapacidad experimentan dependencia, entendida como “el estado en el cual se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, necesitan de una asistencia y/o ayuda importante de otra persona para realizar las actividades de la vida diaria y de modo particular, los referentes al cuidado personal”. (Consejo de Europa, 1998).

La figura del Asistente Personal beneficia tanto la persona en situación de discapacidad como a su familia.

El asistente personal pretende garantizar la igualdad de oportunidades en todas las esferas del diario vivir y liberar al cuidador de las personas en situación de discapacidad. Una vida independiente para las personas en situación de discapacidad se entiende que ellas asumen responsabilidad como control sobre los apoyos que sean necesarios, propiciando su plena autonomía; o sea, ejercer el derecho de todo ser humano a una vida digna e independiente, con plena participación social.

Con un asistente, la persona en situación de discapacidad puede llevar a cabo sus actividades diarias como cooperar en casa, ir al trabajo, de compras, etc.; y gozar de cualquier actividad. En sí, controlar su vida y vivirla con dignidad, lo que conlleva estar en igualdad de oportunidades con el resto de las personas.

En Europa y algunos países de Latinoamérica ya existe la figura de asistente personal certificada en el paradigma de vida independiente. En Guatemala no existe o bien es suplida por el profesional de la enfermería o por el cuidador familiar con el paradigma asistencial.

#### **1.4. ALCANCES**

Para que una persona en situación de discapacidad se desarrolle de manera digna en todos los ámbitos es necesario trabajar con el entorno, eliminando las barreras arquitectónicas, sociales y económicas, pero no basta con ello, es necesario el apoyo de una persona en actividades de la vida diaria.

En las familias de personas en situación de discapacidad el asistente personal puede disminuir la carga del cuidador familiar, dando una mejor esfera familiar y relacional; como también beneficios económicos a la familia en general, en especial a la mujer quien en la mayoría de casos asume el papel de cuidador y aísla su proyecto de vida, liberándola así de una “esclavitud histórica”.

Muchas familias y personas en situación de discapacidad ya se benefician de un asistente personal sin saberlo, por lo que es importante visibilizar esta figura y brindarle soportes profesionales para su buen desempeño profesional.

Al conocer las bases filosóficas, los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que deben estar presentes en la formación del Asistente Personal se

podrán construir una malla curricular que llene las expectativas de las personas en situación de discapacidad que precisan de este servicio para tener independencia y autonomía.

Para ello se realizó una investigación con enfoque cualitativo, en el cual se recolectaron datos a través de dos entrevistas semiestructuradas; esto con el fin de dar al entrevistador la libertad de dar información o hacer otra pregunta para complementar la información requerida. Una entrevista para expertos en la temática y otra para personas con discapacidad; tomando en cuenta que las necesidades de apoyo del asistente personal “solo pueden ser entendidos desde el punto de vista de las personas con discapacidad y de los expertos”. Las entrevistas tenían como fin dar respuesta a las interrogantes planteadas al inicio: ¿Cómo identificar los temas más relevantes en la certificación del asistente personal según el contexto social, económico y político de personas con discapacidad física, con capacidad de desplazamiento, visual y auditiva del área urbana de Guatemala? Y ¿Cuál es el andamiaje básico que debe tener la formación del asistente personal?

Los datos en expansión recolectados se organizaron en categorías para ser vaciados en matrices para su posterior análisis que, además de identificar las tendencias en lo que respecta al apoyo que brinda la asistencia personal, la contrasta con la teoría previamente recolectada en el marco teórico.

Entre las limitaciones de la investigación cualitativa esta que depende del criterio individual del investigador y su interpretación; además, que no se logró triangular los datos obtenidos con las madres de personas con discapacidad, lo que deja un vacío en los requerimientos del asistente personal.

Otro aspecto fue que no se tomó en cuenta la discapacidad múltiple, aunque se puede concluir que ellos demandarán más asistencia en todas las esferas de su vida. Que el asistente personal deberá tener cierto perfil previo como el de enfermería.

## **1.5. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Elaborar la malla curricular para la Certificación del Asistente Personal para personas con discapacidad.

### **Objetivos Específicos**

- Contextualizar la figura de Asistente Personal a la realidad guatemalteca, que garantice autonomía
- Identificar la filosofía epistemológica base para la certificación
- Identificar el marco conceptual, procedimental y actitudinal de la certificación

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEORICO

#### ***2.1. Persona en situación de discapacidad desde el enfoque del paradigma de la vida independiente y modelo social de la discapacidad***

Para el modelo social, la persona en situación de discapacidad es igualmente digna que aquella que no está en esta situación, es importante tomar en cuenta que las personas en situación de discapacidad pueden aportar a la sociedad en la medida que estén incluidos y sus diferencias sean aceptadas en la sociedad en que se desenvuelve. (Palacios, 2008)

Como bien se entiende, es la apertura que la sociedad tenga para aceptar a las personas en situación de discapacidad en equidad de oportunidades tanto actitudinales como estructurales como edificios, clínicas, iglesias, escuelas y todo lugar donde estas personas se desenvuelvan, proveyendo la misma sociedad y el estado los apoyos que estos necesitan para cubrir sus necesidades.

Tanto el concepto de vida independiente, como el modelo social, se oponen al modelo médico rehabilitador, ambos reivindican los derechos civiles de las personas en situación de discapacidad ejerciendo así el derecho de tomar decisiones sobre su propia vida, restando de ese modo la autoridad a aquellos que prestan los servicios de asistencia, propiciando de esa manera la desmedicalización y la desinstitutionalización; además de abogar legislativamente por un trato en igualdad de oportunidades, accesibilidad y no ser discriminados en los contextos donde estas personas en situación de discapacidad se desenvuelven, devolviendo sus derechos civiles y humanos inherentes a toda persona, dejando de recaer la responsabilidad de la discapacidad en la persona y su familia para que sea asumida por toda la sociedad.

Se puede comprender que el modelo social está íntimamente ligado a ciertos valores que sustentan los derechos humanos, como el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal que dan paso a la igualdad de oportunidades, estas deben propiciarse a través de la inclusión en los diferentes ámbitos donde se

desenvuelva la persona en situación de discapacidad, dando los apoyos necesarios para lo mismo; lo que requiere un cambio social y político, entre los que destacan la no discriminación, vida independiente, accesibilidad universal, diálogo civil, diseño para todos, transversalidad de políticas en materia de discapacidad. (Palacio & Bariffi, 2007).

## **2.2. Hacia una definición de discapacidad**

El modelo social hace una distinción entre deficiencia y discapacidad. Siendo la deficiencia la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo. En tanto la discapacidad es la desventaja causada por la organización social contemporánea que no considera a las personas que tienen diversidad funcional, y por ello las excluye de la participación en actividades corrientes de la sociedad. (Palacios, 2008)

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), para definir la discapacidad utiliza dos componentes:

- a) Funcionamiento y discapacidad: El Funcionamiento y la Discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud y los factores contextuales. La misma incluye las Funciones y Estructuras Corporales y las Actividades y Participación.
- b) Factores contextuales: Los factores contextuales representan el trasfondo dotal tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida. Incluye factores ambientales y personales. (Organización Mundial de la Salud, 2001)

Según la Unión de Discapacitados Físicos contra la Segregación del Reino Unido - UPIAS- "Deficiencia es la pérdida de todo o parte de un miembro, o tener una limitación en un miembro, órganos o mecanismo del cuerpo; mientras la discapacidad es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen deficiencias, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad"

Para la Convención en el Preámbulo define la discapacidad como “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debida a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás, asimismo, entiende, según el artículo 1 que las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Es importante hacer notar como estas definiciones evidencian que los factores personales de actitud negativa y ambientes inaccesibles aumentan la discapacidad, evitando el pleno goce de los derechos humanos, una visión que aísla a la persona en situación de discapacidad, haciendo responsable a la sociedad y al Estado por no brindar el apoyo y menos velar por el cumplimiento de las limitadas directrices existentes.

Recostada en el modelo social, la persona con discapacidad es vista como un ser humano sujeto de derechos, igual que los demás, pero al mismo tiempo como una persona con una condición que le acompaña y necesita de los apoyos para garantizar el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.

Lo que lleva a concluir que la situación de discapacidad va más allá de personas en silla de ruedas, ciegas o sordas, están inmersas aquel producto de la interacción entre problemas de salud, factores personales y ambientales. La discapacidad se correlaciona con desventaja. Las mujeres sufren discriminación de género, la tasa de matriculación escolar difiere según el tipo de deficiencia; así, los niños con deficiencias físicas suelen correr mejor suerte que los que padecen deficiencias intelectuales o sensoriales. Los más excluidos del mercado laboral son a menudo los que presentan problemas de salud mental o deficiencia intelectual. Las personas con deficiencias más acusadas experimentan con frecuencia mayor desventaja, tal como se ha constatado en innumerables contextos, desde la Guatemala rural hasta Europa.

### ***2.3. Dependencia versus Independencia de las personas en situación de discapacidad***

Muchas de las personas en situación de discapacidad están en situación de dependencia, que consiste en la necesidad de ayuda funcional para realizar las actividades comunes como levantarse de la cama, asearse, comer, desplazarse, estudiar, trabajar, tomar decisiones concernientes a la propia vida y a los familiares sin capacidad jurídica. (Balaguer, 2012)

Si hay dependencia también hay grados de dependencia, que depende de la gravedad de la discapacidad y de las barreras del contexto en que se desenvuelve la persona en situación de discapacidad. Entre mayor sea la gravedad de la discapacidad y necesidad de ayuda personal o técnica, mayor es la probabilidad que la discapacidad haga a las personas dependientes de otras. (Stephanie, Garcés, & Ronedas, 2006)

Entonces aquellas personas con discapacidad física (cuadruplejía) no pueden decir absolutamente nada, tienen que esperar que alguien acuda a levantarlas, asearlas y a darles de comer; de acuerdo con un horario establecido, perdiendo de ese modo el respeto y dignidad; derechos inherentes en cualquier persona, provocando un estigma social, devaluándolos de sus identidades en los diferentes contextos sociales, que los coloca en una situación de desigualdad, que justificará la discriminación social.

Esta dependencia genera efectos colaterales tanto a las personas en situación de discapacidad como a las familias. En la persona en situación de discapacidad se desvaloriza sus capacidades, se les niega su derecho de autonomía y en las familias algún miembro asume el papel de cuidador, afectando económicamente a la familia y haciendo de lado proyectos de vida personales, despojando a la persona en situación de discapacidad de participar activamente en la toma de decisiones para resolver sus propios asuntos.

Al igual que el modelo social y el paradigma de la vida independiente pretenden que las personas en situación de discapacidad se independicen, que no dependan de otro, que tengan soberanía y control de su propio destino. (García, 2003) Para ello es



necesario aprovechar los recursos del entorno existentes tanto personales como externos. (Ramírez, 2012)

A medida que una persona en situación de discapacidad se independiza podrá controlar, tomar decisiones personales sobre cómo vivir el día a día de acuerdo con sus preferencias propias como también asumir los costos de dichas decisiones, en sí tener una vida digna. Dignidad de forma intrínseca y extrínseca. (Palacios, El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional, 2006) Esta independencia lo llevará también a generar ingresos que le garanticen vida propia; además, dejar de ser carga para su familia.

El derecho de decidir es el andamiaje del artículo 12 de la CPDP, que afirma “su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás (personas) en todos los aspectos de su vida”.

#### ***2.4. Apoyos necesarios para garantizar la independencia de la persona en situación de discapacidad***

La ONU publicó las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad, en su artículo 4 de Servicios de apoyo, estipulan: “Los Estados deben velar por el establecimiento y la prestación de servicios de apoyo a las personas con discapacidad, incluidos los recursos auxiliares, a fin de ayudarles a aumentar su nivel de autonomía en la vida cotidiana y a ejercer sus derechos”. Los servicios de apoyo son equipo y recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de intérprete según las necesidades de las personas con discapacidad.

Para un abordaje integral de la independencia de las personas con diversidad funcional o en situación de discapacidad, implica articular diferentes aspectos en la vida de estas personas como lo son:

- a) Asistencia personal
- b) Asistencia tecnológica. La necesaria para optimizar la eficiencia de la asistencia personal. Se refiere a la información y apoyos para facilitar que las

personas en situación de discapacidad conozcan las posibilidades que ofrecen las ayudas técnicas, nuevas tecnologías de la información y comunicación, adaptaciones del hogar y del entorno habitual.

- c) Vivienda social accesible atendiendo a los criterios de accesibilidad universal y diseño para todo el mundo. (García, 2003)

Es importante notar que la accesibilidad y las ayudas técnicas son los aspectos que pueden dar independencia a las personas en situación de discapacidad, independencia que se evidenciará en su autonomía personal, donde él sea el dueño de los servicios a los que accede, imponiendo sus propias opiniones y quienes le prestan el servicio respetando dichas opiniones; además, se abrirán espacios de participación social y económica, haciendo la observación que muchas veces para que las personas participen es de vital importancia aspectos actitudinales de parte de las personas que estén vinculadas en esos ámbitos.

Hay que hacer notar lo esencial que es el diseño universal que pretende el fácil acceso de las personas con discapacidad a diferentes lugares, cuando se habla de hacer accesible no está restringido únicamente a edificios, es también la vía pública, transporte, escuelas, viviendas, instalaciones médicas, lugares de trabajo, servicios de información, comunicaciones, servicios de emergencia y entidades privadas abiertas al público. La construcción de edificios y servicios inaccesibles denota discriminación. Discriminación que se evidencia tanto en el sector privado como público, este va más allá del acceso, es la obstaculización, el no reconocimiento del ejercicio en igualdad de oportunidades.

## **2.5. ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **2.5.1 DEFINICIÓN DE ASISTENTE PERSONAL**

En el artículo 19 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, regula el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluida en la comunidad, inciso B dice “Las personas con

discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliar, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión y para evitar su aislamiento o separación de la comunidad”

En España la figura de asistente personal es de reciente creación aun siendo el eje principal de la Ley 39/2006 del 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las Personas en situación de dependencia. (Innova Asistencia, 2014)

Las citas anteriores denotan que el asistente personal ya aparece como una figura para garantizar el pleno goce de derechos para las personas con discapacidad por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas, firmada y ratificada en varios países partes, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008; 6 años después España crea una ley sobre el asistente personal, que denota la falencia de ciertos Estados para la creación y formación de la misma.

El asistente personal es parte vital de este andamiaje de independencia de la persona en situación de discapacidad, entendiéndolo como “aquella persona que realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que, por su situación de discapacidad, no puede realizar por sí misma”. (Rodríguez- Picavea & Romañach, 2006)

Tanto el apoyo, como la asistencia, no son fines en sí mismos, son medios para la propiciar la independencia y por ende la autonomía. El asistente personal será el medio por el cual la persona en situación de discapacidad será incluida en igualdad de oportunidades, proveyéndole autonomía en los diferentes ámbitos. Cuando la persona en situación de discapacidad carece de una tecnología apropiada a sus necesidades o, su entorno no es accesible el asistente personal puede hacer que se alcance cierto nivel de funcionalidad que le da independencia, lo que lo divorcia de ser visto como paciente o persona que necesita cuidados, despojándose de las políticas paternalistas en muchos casos de los mismos familiares y/o amigos.

El asistente personal permite a las personas en situación de dependencia compensar sus pérdidas de habilidad o capacidad, por ser muy altas, o porque carecen de tecnologías apropiadas o el lugar donde se desenvuelve no es suficientemente accesible mediante un apoyo de carácter personal, soslayando la dependencia teniendo como funciones

- La mayor calidad de vida posible, preservando la independencia de las personas y promover su autonomía.
- Minimizar, restablecer o compensar la pérdida del funcionamiento físico y/o mental, respetando el derecho a elegir de la persona.
- Favorecer que la persona dependiente alcance y mantenga un nivel de funcionamiento lo más óptimo posible, proporcionándole los apoyos necesarios.
- Coordinar y mediar los distintos agentes implicados en los diferentes contextos.
- Acompañar y apoyar en su participación como ciudadano de pleno derecho.
- Ayudar a la persona a completar las tareas esenciales de vida diaria
- Mantener y respetar al máximo los limitados niveles de función, salud y bienestar mental y social.
- Participar en el diseño de todas las acciones basándose en el modelo de pensamiento cercano en la persona. (lo que realmente quiere la persona).
- Generar tranquilidad y confianza tanto a la persona como a la familia.
- Guardar la confidencialidad, privacidad e intimidad de la personal. (Arrázola, Inza, & Hernández, 2007) y (Ruf, 2016)

Estos objetivos tratan de llevar a la persona en situación de discapacidad hacia una calidad de vida; al brindar independencia en el desarrollo personal y autonomía, participación social al relacionarse con otras personas y ser incluidas en diversas actividades y ejercer sus derechos; como también al bienestar emocional, físico y material, lo que conlleva poder realizar su proyecto de vida.

El asistente personal será los brazos, ojos, oídos y piernas de la persona en situación de discapacidad, por lo que deberá acompañar a la persona en situación de discapacidad en los diferentes ámbitos donde se relacione como son lo laboral, familiar y social.

La persona en situación de discapacidad podrá tener uno o varios asistentes personales dependiendo de los apoyos que necesita y del tiempo que los necesita.

### *2.5.2 ASISTENTE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS*

Partiendo que las personas en situación de discapacidad se encuentran en una situación de dependencia que los coloca en desigualdad, exclusión e invisibilización en temas relacionados con la participación social, acceso a la educación, servicios de salud y oportunidad laboral con las mismas condiciones. De esa forma se ve recortado en sus derechos humanos, inherentes a todo ser humano.

Con la firma y ratificación de la Convención de los Derechos Humanos para Personas con Discapacidad, esta situación va cambiando en actitudes, conceptos y formas de ver la discapacidad, aunado a esto la evolución de los diferentes modelos para abordar la discapacidad y el paradigma de la Vida Independiente, pasando de un modelo médico rehabilitador al modelo social. El cual brinda especial importancia a las barreras de tipo actitudinal y ambientales del entorno de una persona con discapacidad como una forma de aumentar el grado de discapacidad de una persona. Como ejemplo de esto se puede mencionar: falta de ambientes accesibles, falta de tecnología y asistencia inapropiada, las actitudes negativas de las personas hacia la discapacidad, la inexistencia de servicios, sistemas y políticas que favorezcan la participación de las personas en situación de discapacidad.

Para que una persona en situación de discapacidad pueda gozar plenamente sus derechos humanos inherentes como lo son: derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, un nivel de vida adecuado (alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios) y educación en sus diversas modalidades; es necesario que se tenga acceso a los medios de apoyo como es ambientes accesibles, actitudes de aceptación y respeto, tecnología y el asistente personal, esto le permitirán a la persona en situación de discapacidad autogobernarse y tomar decisiones en su vida; teniendo claro que es independiente de si se tiene o no autonomía física, sensorial, intelectual y/o mental.

Esto define que el asistente personal para personas con discapacidad es un medio de la persona para garantizarle el disfrute de sus derechos humanos y dignidad; respetando decisiones respecto a su vida.

Por ejemplo, en las personas con discapacidad mental, la persona debe establecer previamente que debe hacer el asistente personal si no quiere tomarse su medicamento o cómo actuar en caso de alguna crisis mental. Entendido como una colaboración para llevar a cabo lo previamente estipulado, no como una forma de suplir su voluntad.

De esa forma la asistencia personal debe tener como centro a la persona que lo utiliza, tomando en cuenta su voluntad, puede realizarse en cualquier lugar que sea escogido por ella como la calle, casa, trabajo, viajes etc., dando a la persona en situación de discapacidad el control entero del servicio que se le presta.

Por lo tanto, si los derechos humanos han sido un símbolo de una vida más digna, justa e igualitaria para todos los seres humanos, si estos han ido cambiando debido a factores contextuales e históricos para propiciar inclusión y especificidad en miras a dar cabida a la diversidad humana en toda su expresión; no cabe duda de que deben estar ligados a la formación del Asistente Personal para dirigir la forma de dar la asistencia de una forma digna. Además de propiciar los andamiajes para su inclusión. (Morales & Vallés, 2013)

### *2.5.3. ASISTENTE PERSONAL Y ALTERIDAD*

Se entiende por alteridad la condición de ser el otro, implica ponerse en el lugar de ese “**otro**”, alternando la perspectiva propia con la ajena.

Según la alteridad es centrarnos en las perspectivas de los actores, se trata de encontrar una vía para comenzar a entender la diversidad, esa otra variedad de vida social cuya lógica, en principio desconocemos. (Rosato & Angelino, 2009)

Esto incide en la importancia de incorporar la perspectiva de las personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre los diversos aspectos que les involucran (Morales & Vallés, 2013); en este caso la asistencia personal la cual le

va a ser proporcionada. Reconocer a la persona en situación de discapacidad como interlocutor en los procesos de asistencia, significa abandonar el paternalismo y promover la plena autonomía; además, da al Asistente Personal una forma diferente de ver la asistencia y así mismo brindarla.

#### 2.5.4 CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL

El asistente personal para personas en discapacidad debe ser certificado, como en otros países, por lo que se recolectó información sobre los aspectos epistemológicos, conceptuales, procedimentales y actitudinales que deben estar incluidos en la formación del Asistente Personal, sintetizado en el siguiente cuadro:

CERTIFICACIÓN DE ASISTENTE PERSONAL	
Semejanzas	Diferencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organización de la atención a las personas en situación de dependencia</b></li> <li>• <b>Entrenamiento en destrezas sociales</b></li> <li>• <b>Atención y apoyo psicosocial</b></li> <li>• <b>Apoyo a la comunicación</b></li> <li>• <b>Apoyo domiciliario</b></li> <li>• <b>Atención sanitaria</b></li> <li>• <b>Atención higiénica</b></li> <li>• <b>Teleasistencia</b></li> <li>• <b>Primeros auxilios</b></li> <li>• <b>Formación y orientación laboral</b></li> <li>• <b>Empresa e iniciativa emprendedora</b></li> <li>• <b>Formación en centros de trabajo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de diversidad funcional y los diferentes modelos de abordaje</li> <li>• Principios básicos de la filosofía de vida independiente</li> <li>• Asistente personal: funciones, obligaciones y derechos, marco legal y salario</li> <li>• Situaciones de dependencia: diferentes discapacidades</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia utilizando la información del Centro de Formación para Asistentes personales de España y Colombia.

Es difícil identificar todos los aspectos que debe manejar un asistente personal, ya que cada persona en situación de discapacidad tiene diferentes necesidades, pero si es necesario identificar las bases epistemológicas para brindar este servicio garantizando el pleno goce de los derechos humanos, además de complementarlo con un entrenamiento de habilidades sociales para poderse desenvolver y conducirse en la

relaciones interpersonales con personas con diferentes discapacidades y necesidades de apoyo.

Entre el aspecto conceptual es de suma importancia que el asistente personal conozca los diferentes modelos del abordaje de la discapacidad para tomar conciencia de estos y no aplicarlos en las personas a quienes presta su servicio, por lo tanto debe ir de la mano el paradigma de la vida independiente y del modelo social de la discapacidad para que comprenda como debe prestar el servicio respetando la autonomía, dignidad y derechos humanos fundamentales de la persona durante la asistencia de las diferentes tareas y funciones que le sean asignados; aunado el respeto por la vida familiar y la vida privada. Otro factor no menos importante es que este reconozca sus derechos y obligaciones contempladas en el marco legal como un trabajador, que será remunerado por ello.

Otro aspecto que llama la atención es la teleasistencia, existente dos tipos de que se presta a la persona en situación de discapacidad: 1) tele asistencia social que tiene un enfoque preventivo, se presta a personas que viven en lugares de difícil acceso, su objetivo es detectar una crisis y así favorecer su autonomía; 2) Teleasistencia médica, realiza seguimientos a distancia a las personas para que pueda mantenerse en su entorno y reducir los desplazamientos del personal médico o de enfermería. (Roguero, 2009).

Como se puede interpretar, se necesita que la persona en situación de discapacidad tenga cierto nivel económico en el cual puede contratar este tipo de servicio, que necesita de la coordinación de diferentes profesionales que estén prestos al llamado y atender la asistencia necesaria. Por consiguiente, es un servicio que en la realidad de la mayoría de guatemaltecos pareciera estar fuera del acceso económico en nuestro contexto por los altos índices de pobreza, sumado a que este servicio lo debe prestar una institución especializada en este tipo de emergencias.

#### *2.5.5. CUIDADOR FAMILIAR VERSUS ASISTENTE PERSONAL*

Cuando se habla de la discapacidad se asume que; la presencia de ella es un motivo para la reducción en la calidad de vida y compromete el logro de sus padres. Se está



viendo al sujeto como objeto, restando su valor intrínseco como persona, vedando de sus derechos y oportunidades de vida.

De acuerdo al Informe Mundial sobre la discapacidad de 2011 (OMS) muchas personas con discapacidad requieren asistencia y apoyo para lograr una buena calidad de vida y participar en los aspectos económicos y sociales, siendo el principal cuidador uno de los progenitores, generalmente la madre, u otro familiar, sobre todo hermanas y otros parientes femeninos.

Se redescubre el cuidador informal o cuidador familiar a finales de los años 70, siendo las ciencias sociales los responsables de este hallazgo, aparece el dato por dos tendencias demográficas: el envejecimiento de la población y el aumento de la mujer en la fuerza de trabajo, aunado los cambios generacionales en la cultura con relación a la sensibilización sobre el cuidado de las personas en situación de dependencia. Un dato importante es notar que esta figura nunca ha sido remunerada y que aporta un alto porcentaje a la economía familiar.

En Guatemala, algunas tareas de asistencia personal son cubiertas por los profesionales de la enfermería, se hacen llamar cuidadores, realizan servicios de cuidados a petición de los familiares, en su mayoría las discapacidades que atienden son físicas y neurológicas utilizando como protocolo las necesidades fundamentales de Virginia Henderson. La persona en situación de discapacidad depende en un alto porcentaje del cuidador, quien sule funciones de otro tipo de profesionales como médicos y fisioterapeutas. Con ellos se aplica el protocolo de Cuidar al Cuidador pues la tarea causa niveles de fatiga y estrés. (Calderón, 2016)

Las necesidades fundamentales de Virginia Henderson son: respirar normalmente, comer y beber de forma adecuada, eliminar los desechos corporales, moverse y mantener una postura adecuada, dormir y descansar, elegir la ropa adecuada, mantener la temperatura corporal, mantener la higiene corporal, evitar los peligros del entorno, comunicarse con los otros actuar con arreglo de la propia fe, trabajar para sentirse realizado y participar en diversas formas de entretenimiento, aprender, descubrir o satisfacer la curiosidad. (Jímenez-Castro, Salinas-Duran, & Sánchez-Estrada, 2004)

En la entrevista a la enfermera (Calderón, 2016) y según la filosofía de las necesidades de Virginia Henderson que sirve de guía para el cuidador de enfermería, se observa el papel asistencialista que prevalece en este servicio que; aunque se argumente llevar al usuario a la autonomía no llega a ese nivel. Cubre necesidades básicas cuando hay otros aspectos que un asistente tiene que realizar, según lo investigado como el acompañamiento, conducción e interpretación; es una postura amplia y holística donde se busca que el usuario participe activamente como sujeto y no como objeto que hay que cuidar y proteger, pero se puede partir de ellas para formar un contenido de formación apoyándose en el modelo social y el paradigma de la Vida Independiente.

Se debe entender que, aunque para muchas personas en situación de discapacidad las necesidades personales, sociales y laborales son satisfechas en dependencia de otras personas, estas deben ser conceptualizadas independientemente de cualquier contexto social por medio de la asistencia personal. (Gough, 2007)

Lo anterior denota que aún no se ha asumido la noción de *asistente personal* de manera formal, aunque de hecho existe el cuidador familiar, que en la práctica quienes han asumido el rol -en su mayoría- son mujeres; a continuación, una comparación entre Cuidador Familiar y Asistente Personal:

Diferencia entre cuidador familiar y asistente personal	
<b>Cuidador familiar</b>	<b>Asistente personal</b>
No posee formación formal para suministrar los cuidados, tampoco sobre las necesidades físicas y/o mentales que provocan la discapacidad	Están cualificados profesionalmente para la práctica de la asistencia
Dispensan cuidados sin percibir compensación económica	Reciben una retribución económica
Pertencen al entorno próximo de la persona en situación de dependencia como miembros de la familia nuclear y extensa, vecinos y amigos	Están asociados a un sistema de servicio organizado como las organizaciones
Ayudan de forma regular y continúa a la persona en situación de dependencia, normalmente durante todo el día	Las tareas son definidas previamente por la persona a asistir y sus diferencias funcionales, tales como

	acompañamiento, apoyo en decisiones. Puede ser permanente o temporal
Es asistencialista porque se dirige a actividades de higiene personal y tareas en el hogar: se cree que satisfechas esas necesidades, la persona está bien	Además de las actividades diarias y funciones hogareñas, toma en cuenta las tareas académicas, recreativas, ocio, empleo, sexuales, entre otras
Cuida, vigila que la persona en situación de discapacidad no se haga daño y decide en función de las normas impuesta por la familia. (Usualmente no serán acordes a los deseos de la persona en situación de discapacidad)	Será las manos, pies, ojos de la persona en situación de discapacidad, siendo ella quien decide la acción que desea realizar, aunque no sea siempre la más sana o más protectora
No existe un contrato que establezca la relación entre el cuidador y la persona en situación de discapacidad	Existe una relación contractual que estipula las tareas, consensuadas con la persona en situación de discapacidad
	La persona con discapacidad tiene la responsabilidad de administrar directamente el servicio, deberá decidir quién presta dicha función, que actividades cubrirá, cuando lo hará, dónde y cómo, las implicaciones de tomar dicha decisión

**Fuente:** Elaboración personal utilizando documentos sobre las funciones del asistente personal y cuidador.

Puede evidenciarse que el cuidador familiar es asistencialista, le resta capacidades a la persona en situación de discapacidad dañando su autoestima, lo sobreprotege inutilizándolo, actúa de acuerdo con su criterio muchas veces obviando los deseos de la persona. Tiene que ver con la buena voluntad, el acuerdo tácito o implícito de que cosas se pueden pedir y cuales no; generalmente no es remunerado, lo que dificulta la libre elección y el poner normas que sean acordadas con anticipación.

En tanto el asistente personal se maneja bajo el paradigma de la vida independiente y el modelo social, respetando las decisiones de la persona en situación de discapacidad y le garantiza sus derechos. Por lo tanto, se tiene que propiciar la certificación del asistente para personas en situación de discapacidad, tomando en cuenta que pueden ser aquellas personas que han sido cuidadores familiares los primeros en certificarse

y que ello garantice una asistencia, respetando los derechos y dignidad de la persona en situación de discapacidad.

#### *2.5.6. ASPECTOS ACTITUDINALES Y CAPACIDADES DEL ASISTENTE PERSONAL*

En España en su mayoría las personas que más optan a la certificación del asistente personal son aquellas con títulos relacionados con ámbitos socioeducativos como: técnico de integración social, graduado en educación social, en terapia ocupacional, magisterio, pedagogía, psicología y trabajo social. (Ruf, 2016)

Los ámbitos educativos tienen un alto componente humanitario, servir aquellas minorías vulnerables, por lo que ya tienen una actitud sensible frente a la discapacidad. En Guatemala, las titulaciones a nivel medio que podrían optar serían las de magisterio, bachillerato y a nivel universitario trabajo social, pedagogía y psicología.

Las cualidades que debe reunir la persona que se certificará como asistente personal son: sensibilidad a las realidades sociales; capacidad de concentración y observación; buen nivel de comunicación y capacidad de mediación; responsabilidad en las tareas asignadas; mantener una actitud de calma frente a situaciones conflictivas lo que requiere un alto nivel de control emocional; ser atentas, amables, tolerantes, empáticas y asertivas; además de estar interesada en capacitarse constantemente. (educaweb, 2016) (Rodríguez- Picavea & Romañach, 2006)

El perfil arriba descrito brinda una idea general, tanto de las capacidades, intereses, rasgos de personalidad que debe presentar una persona que desea certificarse como asistente personal, cualidades que en el cuidador familiar por su experiencia puede estar sin conciencia de ellas, o bien en otros casos puede tomar conciencia de desarrollarlas para dar un buen servicio. En aquellos que nunca han prestado asistencia a una persona en situación de discapacidad, al presentarlo como prerrequisito pueden decidir no certificarse o pueden decir como coloquialmente es dicho “el llamado a certificarse”, pues muchos de estos aspectos actitudinales y capacidades están en el acervo personal de dichas personas.

Lo más importante que tiene que tener un asistente personal es que sepa estar y apoyar a la persona con discapacidad en las tareas y funciones que ésta designe. No tanto la formación como la actitud y la predisposición lo que en la mayoría de los casos se valora y lo que permitirá que desempeñe adecuadamente el servicio a prestar.

La relación que debe prevalecer entre asistente personal y persona con discapacidad es una relación laboral, donde las decisiones recaerán en la persona en situación de discapacidad; entendiéndola como jefe-empleado, imperando de ese modo el respeto mutuo. Por lo tanto, esta relación debe ser regulada por un contrato profesional, donde se estipulen derechos como obligaciones del asistente personal.

#### *2.5.7. RECURSOS CON LOS QUE DEBE CONTAR EL ASISTENTE PERSONAL*

##### MATERIAL

- Calendario, horarios, agenda y todo tipo de materiales de orientación temporal
- Indicaciones y adaptaciones visuales dentro del hogar y en la comunidad
- Escalas de valoración de condiciones de vida y apoyos necesarios
- Manual de convivencia y cuidado de la vivienda

##### HUMANOS

- Familia del usuario
- Apoyos naturales en la comunidad
- Equipo profesional
- Apoyo psicológico al asistente (evitar el burnout)

##### ENTORNO FÍSICO:

- Adaptación. (Ruf, 2016)

Hay que tomar en cuenta que estos podrían ser algunos recursos básicos, que podrían aumentar dependiendo del tipo de discapacidad y el nivel de dependencia que presente la persona en situación de discapacidad. No se incluyó el presupuesto personal de la persona en situación de discapacidad por no existir esa figura en la

actualidad en Guatemala. Estas personas se encuentran desprotegidas, no solo en lo económico, sino también en cuestiones de salud, educación, participación social.

#### *2.5.7. CUIDADO DEL ASISTENTE PERSONAL*

Para mantener la salud mental del asistente personal, teniendo en cuenta que salud mental según la Organización Mundial de la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”; es recomendable que labore por horarios cortos según las especialidades del asistente y de las necesidades y tareas a realizar por la persona en situación de discapacidad. Es imprescindible resguardar su salud mental por el tipo de servicio que presta, donde debe mantener el control emocional, ser empático, etc. Entre los efectos negativos de horarios largos de trabajo se puede mencionar el cansancio físico o mental, falta de motivación para realizar las tareas asignadas y cambios de comportamiento (malos modales) también llamado estrés Burnout, además de alguna molestia física si la persona en situación de discapacidad tiene que ser movilizadada.

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se explicará los mecanismos utilizados para el análisis de la problemática de investigación, que consistió en identificar el andamiaje filosófico, soporte a los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales que se deben de tomar en cuenta para la formación del asistente personal.

Se evidencia la aplicación, sistemática y lógica de los conceptos y fundamentos expuestos en el marco teórico.

#### ***3.1. Participantes o sujetos de la investigación.***

Los sujetos que participaron en la investigación se dividieron en dos grupos:

- Seis expertos, con 20 años o más trabajando con personas con discapacidad, poseen maestría afín, tres son de Guatemala y los tres restantes de Argentina, Colombia y Costa Rica, respectivamente.
- Personas con discapacidad:
  - 12 con discapacidad auditiva
  - 6 con discapacidad visual
  - 10 con discapacidad física por parálisis cerebral y otras enfermedades

#### ***3.2. Instrumentos***

Para elaborar los instrumentos se realizó un árbol de categorías por cada grupo focal a abordar, clasificando la información en categoría, subcategoría e indicadores, teniendo como producto el cuestionario a realizar.

### 3.2.1. Árbol de Categorías

<b>CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA URBANA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA</b> <b>ÁRBOL DE CATEGORÍAS PARA EXPERTOS</b>		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Epistemológica	Filosofía base del asistente personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradigma de la vida independiente</li> <li>• Modelo social</li> </ul>	Por qué la importancia de establecer el paradigma de la vida independiente y modelo social como las bases epistemológicas del asistente personal para personas con discapacidad.
Contenidos Conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos relacionados con la discapacidad</li> <li>• Derechos Humanos</li> <li>• Derechos de las personas con discapacidad</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Barreras actitudinales</li> <li>• Barreras estructurales</li> </ul>	Identificar los referentes mínimos conceptuales que da el andamiaje para la certificación del asistente personal.
Contenidos Procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia en tareas personales y del hogar</li> <li>• Acompañamiento en los diferentes ámbitos para brindar apoyos físicos, emocionales y/o de comunicación</li> <li>• Asistencia en movilización (conducción)</li> </ul>	Identificar los referentes mínimos procedimentales que dan el andamiaje para la certificación del asistente personal
Contenidos actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender derechos de las personas con discapacidad</li> <li>• Respeto por la autonomía e independencia de la persona en situación de discapacidad</li> <li>• Indicaciones y deseos de las personas en situación de discapacidad para llevar a cabo su voluntad</li> </ul>	Identificar los referentes mínimos actitudinales que dan el andamiaje para la certificación del asistente personal



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades sociales requeridas para ser asistente personal (sociable, comunicación asertiva)</li> <li>• Equilibrio emocional</li> </ul>	
--	---	--

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la presente investigación.

<b>CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁREA URBANA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA</b>		
<b>ÁRBOL DE CATEGORÍAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Epistemológica	Filosofía base del asistente personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradigma de la vida independiente</li> <li>• Modelo social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de autonomía e independencia</li> <li>• Vida con oportunidades</li> </ul>
Contenidos Conceptuales	Conceptos relacionados con la discapacidad <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos Humanos</li> <li>• Derechos de las personas con discapacidad</li> <li>• Discapacidad</li> <li>• Barreras actitudinales</li> <li>• Barreras estructurales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica sus derechos con y sin discapacidad</li> <li>• Se identifica con una discapacidad</li> <li>• Define su discapacidad</li> <li>• Ha experimentado las barreras actitudinales y estructurales en su diario vivir</li> </ul>
Contenidos Procedimentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia en tareas personales y del hogar</li> <li>• Acompañamiento en los diferentes ámbitos para brindar apoyos físicos, emocionales y/o de comunicación.</li> <li>• Asistencia en movilización (conducción)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para realizar tareas de autocuidado o del hogar</li> <li>• Necesidad de apoyo para movilizarse en ciertos lugares, subir gradas, superficies rocosas</li> <li>• Necesita intérprete o quien facilite la comunicación con terceros</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesita quien lo transporte en situaciones familiares o personales</li> <li>• Dificultad para realizar ciertas tareas que le demanda el trabajo</li> </ul>
Contenidos actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender derechos de las personas con discapacidad</li> <li>• Respeto por la autonomía e independencia de la persona en situación de discapacidad</li> <li>• Tomar las indicaciones y deseos de las personas en situación de discapacidad para llevar a cabo su voluntad</li> <li>• Habilidades sociales requeridas para ser asistente personal (sociable, comunicación asertiva)</li> <li>• Equilibrio emocional</li> </ul>	<p>Las personas que le prestan algún apoyo demuestran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacen valer sus derechos</li> <li>• Respeto por sus decisiones</li> <li>• Hacer valer su voluntad</li> <li>• Gusto por socializar con las personas con que se relaciona</li> <li>• Equilibrio personal</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia utilizando datos de la presente investigación.

Este árbol de categorías sirvió de andamiaje para elaborar las preguntas del instrumento a aplicar a los sujetos de estudio, siendo los expertos y personas con discapacidad auditiva, visual y física.

### **3.3. Procedimiento de investigación:**

- Se identificaron dos grupos para ser sujetos de la investigación, con el fin de lograr entender las necesidades de asistencia personal desde el punto de vista de los expertos y de personas con discapacidad.
- Se identificaron los sujetos, por medio de contactos, para aplicarles los instrumentos correspondientes, estos proporcionaron los datos de las personas a entrevistar.

- Los instrumentos se transcribieron a formulario Google, una herramienta de Google, que facilitó la recolección y agrupación de la información recabada.
- Para la entrevista a expertos se les envió un correo donde se les informaba sobre la investigación que se estaba realizando, así mismo se informó sobre los objetivos y la institución que la avalaba. Esto con el fin de obtener la información requerida para realizar el análisis.
- Se adjuntó el formulario Google a responder. Es una aplicación de Google drive donde se pueden realizar formularios y encuestas para adquirir opiniones de un grupo de personas.
- Se requirió el apoyo de dos personas para entrevistar a las personas con discapacidad; ambos entrevistadores tienen estudio de psicología para tener habilidad para establecer el rapport y así conseguir la información requerida en las entrevistas y uno de ellos es interprete de lengua de señas. El intérprete se encargó de entrevistar a personas con discapacidad auditiva y la otra entrevistadora realizó las entrevistas algunas en forma electrónica y otras vías telefónicas a personas con discapacidad visual y física. Ambos al finalizar las entrevistas, ingresaron los datos en el formulario Google.
- La información recopilada fue explorada por el investigador, para encontrar una estructura capaz de organizarlos en categorías, posteriormente fueron vaciados en matrices para darles sentido, interpretarlos y explicarlos en relación con el objetivo de la investigación. En la mayoría de las matrices se realizó análisis crítico del discurso para reconocer las diferencias e identificar las opiniones consensuadas en ciertos aspectos teóricos sobre el abordaje de la asistencia personal. Así mismo se realizó un análisis de frecuencia que permitió identificar los datos o expresiones que más se repetían e identificar la moda.

- Se realizaron dos análisis generales de matrices; uno analizando cada grupo sujeto de estudio y en el otro en un contraste entre ambos grupos.
- Posteriormente se realizaron las conclusiones y recomendaciones.

### **3.4. *Diseño y metodología que utilizar:***

La investigación, en sus objetivos, trató de identificar el andamiaje conceptual, procedimental y actitudinal del Asistente Personal para personas con discapacidad, lo que conlleva una descripción de las necesidades de los usuarios y contrastarla con aquellos que, como expertos, conocen de ellas; como también conoce el andamiaje filosófico, lo que lleva a una investigación de tipo cualitativa tipo narrativa.

Es narrativa porque en el caso del experto expresó el tipo de apoyo desde su experiencia y relación con la discapacidad. La persona en situación de discapacidad describió las necesidades de apoyo en los diferentes ámbitos de su vida y la forma en que este apoyo de asistencia personal impactará su vida. Se utilizaron dos entrevistas; una para persona en situación de discapacidad y otra para expertos.

Para analizar la información recabada se utilizaron matrices donde se vaciaron los datos, categorizándolos para revelar significados potenciales y desarrollar ideas.

El análisis buscó el porqué de las competencias del asistente personal y su andamiaje filosófico; explorando opiniones, sentimientos y actitudes. Generando de esta forma, teorías y explicaciones.

## CAPITULO IV

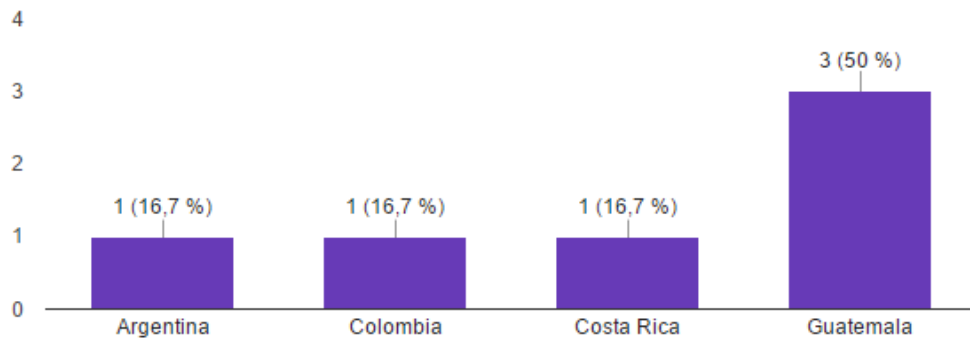
### 4. RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO

En el presente capítulo se dan a conocer los datos recabados de las entrevistas realizadas a expertos y a personas con discapacidad, vertidos en matrices; categorizando la información para su posterior análisis, que lleva al investigador a explicar el fenómeno de estudio, que en este caso es el andamiaje filosófico del Asistente personal, contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

#### 4.1. Grupo de expertos todos con más de 20 años de experiencia relacionada con la discapacidad.

##### País de Origen

6 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la presente investigación.

#### ¿Qué relación tiene con la discapacidad?

6 respuestas

Trabajo directamente con personas con discapacidad y soy docente
Docente de Educación Especial.
Directora del area de Discapacidad, Accesibilidad y DDHH en la Universidad Nacional de La Plata
Soy persona con discapacidad y militante de organizaciones de personas con discapacidad
Soy una mujer usuaria de silla de ruedas, activista de derechos, experta del país ante el Comité del CEDDIS-OEA, representante de las ong's de personas con discapacidad ante la Junta Directiva del CONAPDIS, presidenta de la Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad ALAMUD, vice presidenta de la Asociación DITSU de Autonomía Personal y Discapacidad.
Investigadora en temas de Discapacidad, activista de los DDHH de las personas con discapacidad

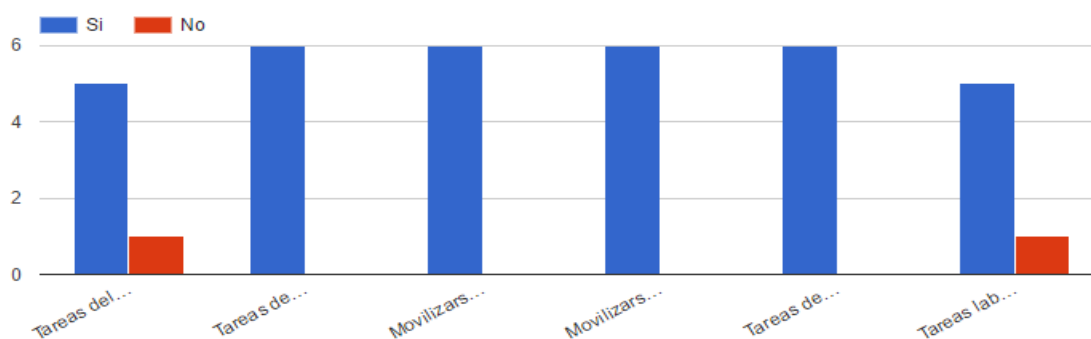
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la presente investigación.

<b>MATRIZ PARA IDENTIFICAR EL ANDAMIAJE FILOSÓFICO Y CONCEPTUAL DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (pregunta 1 y 2 de expertos)</b>				
<b>EXPERTO</b>	<b>MARCO FILOSÓFICO</b>	<b>¿Por qué?</b>	<b>Andamiaje conceptual del Asistente Personal</b>	<b>¿Por qué?</b>
<b>NO. 1</b>	Enfoque DD.HH.	Persona tiene derechos	Tipos de discapacidad, características, y conductas adaptativas	Para un mejor trato de la persona y cómo poder prestarle ayuda sin anularlo en su ser como persona
<b>NO. 2</b>	Enfoque social DD.HH.	Para atender la discapacidad hay que estar contextualizado	Formación conceptual básica de todas las carreras que tienen que ver con la discapacidad	Un usuario con discapacidad merece una atención con calidad, ética y con base en DD.HH.
<b>NO. 3</b>	Modelo social Constitución subjetiva DD.HH.	El asistente a disponibilidad de la persona	Modelos y paradigmas (del modelo médico al modelo social), conocer historias/relatos de personas que puedan dar cuenta en nombre propio cuanto impacto tiene en su vida la figura del asistente personal. La discapacidad como construcción social, Descolonizar saberes de modelos únicos	La producción del conocimiento sea en clave de DDHH y tener presente "nada sobre nosotros sin nosotros". Conocer, escuchar, implicarse junto al otro (alteridad)
<b>NO. 4</b>	Autonomía personal	Contribución a la autonomía personal. Se reconoce decisión de la PD	Conocer sobre deficiencias particularmente de la persona que asiste, derechos humanos, ayudas técnicas, ayudas médicas y accesibilidad asistida	Conocer sobre la deficiencia de la persona con discapacidad el conocimiento sobre accesibilidad, las ayudas técnicas y médicas que se requiera
<b>NO. 5</b>	DD.HH. Vida independiente	Asistente facilita, este debe respeto e igualdad	Discapacidad como constructo social (mucho más que limitaciones), que considere las barreras y el	Porque el propósito de la asistencia personal es favorecer la autonomía personal de

			tiempo transcurrido que afectan el desarrollo	la persona usuaria del servicio
<b>NO.6</b>	Teoría del Reconocimiento de Axel Honneth, Enfoque de capacidad de Martha Nussbaum	Respeto por la dignidad	Referentes normativos básicos como la CIPD y la legislación armonizada en Guatemala	Son los contenidos mínimos para aproximarse al tema
<b>ANÁLISIS DEL DISCURSO</b>	Según la teoría recabada y la respuesta de los expertos se confirma que el andamiaje filosófico del asistente personal debe ser el paradigma de la vida independiente con el enfoque del modelo social desde los DD.HH., para dignificar a las personas con discapacidad, su autonomía e independencia		Para el andamiaje conceptual algunos de los contenidos descritos por los expertos ya se habían identificado en el marco teórico. Los otros como: la discapacidad como constructo social, la ayuda técnica y médica parecen fundantes en la formación del asistente personal. Muchos de ellos ayudarán a crear ese efecto de alternabilidad que es necesario para brindar un servicio que cuide tanto los aspectos de apoyos físicos como apoyos emocionales, siendo este de calidad, respeto y honestidad.	

**Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.**

3. El asistente personal debe brindar apoyo en las siguientes áreas:



**Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.**

Los seis expertos están de acuerdo en que el asistente debe tener apoyo en: autocuidado personal, apoyo en la movilización, comunicación, tareas de conducción.

Cinco de seis están de acuerdo en que el asistente debe tener apoyo en tareas del hogar; de igual forma están de acuerdo en que debe tener apoyo en tareas laborales.

*Análisis:* Cada discapacidad precisa diferentes apoyos, el asistente debe estar formado en las diferentes áreas para ser funcional a cualquier persona con discapacidad; lo que se debe tener contemplado en el andamiaje técnico de la formación del asistente personal.

**MATRIZ PARA IDENTIFICAR CONTENIDOS PROCEDIMENTALES  
ADEMÁS DE LOS ENCONTRADOS EN EL MARCO TEÓRICO**

<b>Experto</b>	<b>Otros contenidos procedimentales</b>	<b>Análisis</b>
<b>No.1</b>	Cuidado nocturno	
<b>No.2</b>	Apoyo en la toma de medicamentos, tiempo libre y diversión. Acompañamiento en actividades de comprensión, firma de cheques, lectura de documentos legales etc.	Todo apoyo que requerido por la persona en situación de discapacidad debe ser brindado, dependiendo de sus limitaciones funcionales, a quien se le brinde el servicio de asistencia personal.
<b>No.3</b>	Apoyo para realizar lo que no puede en forma autónoma, debe de estar a disponibilidad de lo que necesita la persona con discapacidad	Tener siempre presente que este servicio debe respetar la decisión de la persona con discapacidad y propiciar siempre la autonomía e independencia.
<b>No.4</b>	La asistencia médica, si la deficiencia así lo demandará	
<b>No.5</b>	Todas aquellas tareas que requiere realizar personas con limitaciones funcionales que no son físicas o motoras, tales como las personas sordas, ciegas o con baja visión, discapacidad psicosocial	
<b>No. 6</b>	Tanto para esta pregunta como para la anterior creo que se debe incluir él depende como respuesta, pues considero que se direcciona al encuestado.	

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la presente investigación.



**MATRIZ PARA IDENTIFICAR NIVEL EDUCATIVO, HORAS DE FORMACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA, Y QUIÉN EVALUARÁ EL DESEMPEÑO DEL ASISTENTE PERSONAL (pregunta 4, 5, 5.1. y 6 de expertos)**

<b>Experto</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Horas de F. Teórica</b>	<b>Horas de práctica</b>	<b>Quién evaluará el desempeño</b>
<b>No.1</b>	Enfermera auxiliar para tareas comunes y autocuidado. Si fuese laboral debería conocer del trabajo que realice	Mínimo 6 meses	Debería ser un curso dentro del pensum	Supervisor de la institución formadora
<b>No.2</b>	Técnico universitario	200 horas anuales que son más o menos la de un técnico	500 horas semestrales	El usuario, familia y formadores
<b>No.3</b>	Creo que no es un factor determinante	Desconozco	Desconozco	Persona con discapacidad y familiares
<b>No.4</b>	Bachillerato como mínimo	120 como mínimo	80 como mínimo	Supervisor con conocimiento del tema, o quien el que ayuda al que ayuda
<b>No.5</b>	Mínimo saber leer y escribir	Las ONG dan entre 8 a 32 horas	Tres veces la cantidad de horas teóricas, o según los tipos de discapacidades	Persona con discapacidad quien recibe el servicio y asistentes personales expertos
<b>No.6</b>	Para mí sería nivel técnico	Más de 120 horas, que en mi país configura un diplomado	No tengo contexto para responder esta pregunta	Depende quien oferte el programa de formación
	Por los expertos es evidente que no existe ninguna restricción en el nivel educativo, pero si por el servicio que presta. Si es para estudiantes universitarios o quienes	No hay un criterio establecido; por lo que las horas de teoría y práctica se tasarían de acuerdo con la experiencia de formación de la institución donde se realice la formación, tomando en		La mayoría de expertos coincide en que la persona a quien se le brinda el servicio, la

<b>Análisis</b>	tienen una relación laboral, el asistente personal debe tener un nivel educativo alto para que pueda cubrir los requerimientos, como un buen nivel de lectura y escritura, manejo de equipo de computación, competencias en actividades de tipo secretarial	cuenta que es un diplomado, no un técnico.	familia y el supervisor serían los que evaluarían el servicio del asistente personal. Esto garantizará la formación del asistente.
-----------------	---	--	--

**Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.**

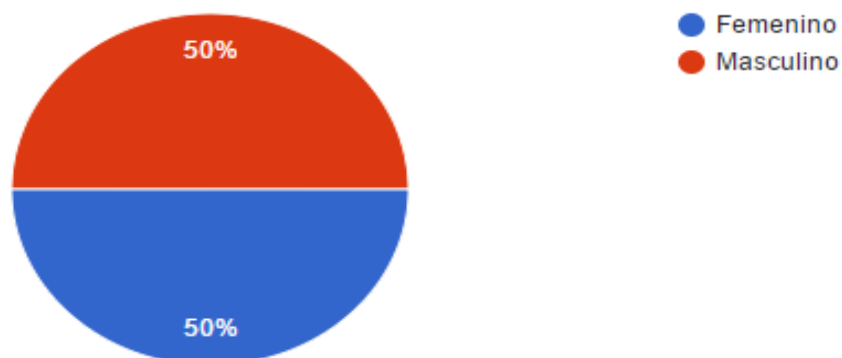
Matriz para identificar aspectos actitudinales y otros aspectos que fueron tomados en cuenta, en la entrevista. (pregunta 7 y 8 de expertos)		
Experto	Actitudes propicias que beneficiarían al asistente personal en su servicio	Otros criterios que no fueron tomados en cuenta
NO. 1	Vocación, actitud de servicio, sensibilidad humana, firme	Formación en biomecánica, patologías, relaciones interpersonales
No. 2	Responsabilidad, espíritu de servicio, puntualidad, alta tolerancia a la frustración, paciencia, inteligencia, comprensión	Identificar los criterios éticos de este servicio
NO.3	Empatía, responsabilidad, compromiso social	Tener claro que no se está haciendo un favor, sino que es un apoyo
No.4.	Comprensión y establecimiento de límites	Se debe considerar la temporalidad de la asistencia
No. 5	Empatía, creatividad, ética, facilidad para seguir órdenes	Las personas con discapacidad deben aprender cómo hacer unos adecuados del servicio, sin convertirse en un déspota, ni en un paciente
No. 6	Respeto	Diferenciar al asistente personal de un cuidador o de otras figuras
Análisis	Los componentes actitudinales mencionados por la mayoría de los expertos van encaminados a la vocación y todo lo que lleva implícito como el respeto, empatía, responsabilidad (puntualidad, realización de tareas asignadas); y otras que tendrían que ver con el carácter de la persona como la paciencia, tolerancia a la frustración	La mayoría de expertos siente necesario establecer las actividades, horarios y tipos de asistencia con la persona a quien se le va a brindar el servicio; que podrían plasmarse en el contrato de trabajo Otro aspecto importante es establecer el código de ética del asistente personal y darlo a conocer a la persona a quien se le va a brindar el servicio, para mantener la autonomía y no pasar de ser un déspota a un paciente

**Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.**

4.2. Grupo de personas con discapacidad, se hicieron tres grupos: personas con discapacidad visual, discapacidad auditiva y discapacidad física por lesión cerebral y otras enfermedades.

## Sexo

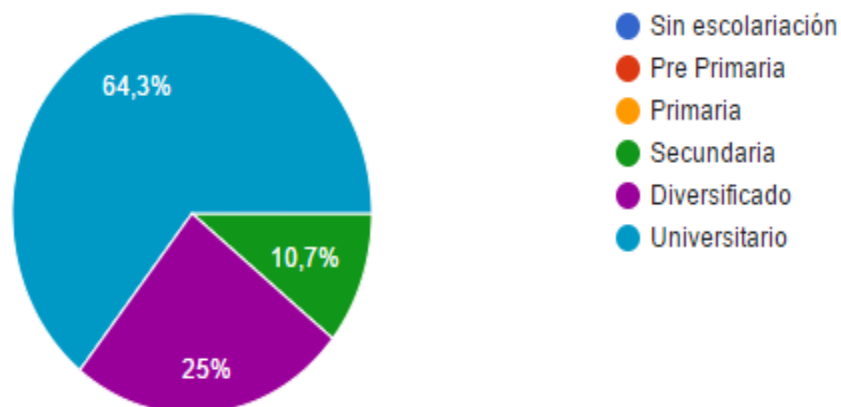
28 respuestas



Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.

## Nivel Académico

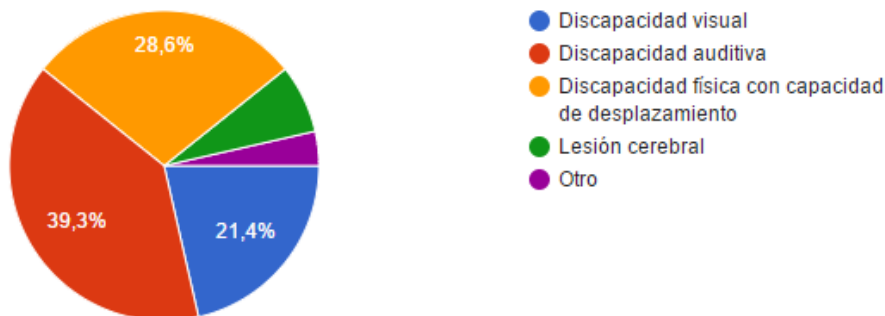
28 respuestas



Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.

# 1. ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

28 respuestas



**Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación.**

Análisis: El grupo de discapacidad visual fue menor en participación por desconfianza; hasta no responder el teléfono. El utilizar intérprete facilitó la participación del grupo con discapacidad auditiva; los otros porcentajes se encuentran dispersos por la percepción personal de su discapacidad, pero para el análisis fueron incluidos todos en personas con discapacidad física, que tienen dificultad para moverse. La mayoría tiene estudio universitario, sigue el nivel diversificado y secundario, lo que anticipó que los requerimientos en la formación del asistente personal serían de alta expectativa. En género se encuentran en equidad.

MATRIZ PARA ANALIZAR EL DISCURSO DE LAS DIFERENTES PREGUNTAS DE LA ENCUESTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
PREGUNTAS (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10)	Discapacidad Auditiva	Discapacidad Visual	Discapacidad Física
3. ¿El familiar u otra persona que le ha prestado apoyo conoce exactamente cuál es su tipo de discapacidad y sus limitaciones?	8-12 responden que sí. 4 niegan el apoyo debido a que su familia no acepta la discapacidad y no se interesa en el tema	5-6 afirman recibir el apoyo directo de la familia y no de otras personas 1 refiere que la falta de apoyo es debida a las limitaciones de conocimiento y conciencia más que por cultura	8-10 responden que sí 2 responden que no, por falta de sensibilidad e información al recibir el diagnóstico
Análisis	La mayoría reconoce que sus cuidadores o quienes han brindado apoyo conocen su discapacidad y limitaciones, que es la base de la formación conceptual del asistente personal. Una		

	minoría indica que sus familiares no aceptan su discapacidad, casi entrando en negación de la misma.		
4. Como persona en situación de discapacidad, ¿La persona que le ha prestado apoyo reconoce sus derechos?	7-12 responden que sí. 3 responde que algunas veces, ya que no siempre los interpretan adecuadamente. 2 niegan el reconocimiento de sus derechos.	5-6 reconocen el apoyo de sus derechos, sin embargo, aún existe ignorancia en cuanto al tema, primero se debe respetar a la persona y luego a su situación de vida.	8-10 afirman el reconocimiento de los derechos. 2 personas lo niegan.
Análisis	Es evidente que para prestar asistencia personal es vital reconocer los DD.HH. de la persona en situación de discapacidad, por ello son base fundante en la formación del asistente personal		
5. ¿Reconocen las personas que le prestan apoyo las barreras actitudinales con las que usted se enfrenta en el día a día? • Aspecto Laboral	6-10 no necesitan apoyo. 4 afirman que el apoyo es necesario para obtener remuneración económica 1 responde ser su propio jefe por lo que no tiene barreras.	4-6 indican que el apoyo se dé, reconociendo que para los demás no es trascendental, no buscan soluciones y no creen en la capacidad de las personas con discapacidad. 1 no cree necesario el reconocimiento pues se destaca en sus labores. 1 afirma haber recibido apoyo en su trabajo.	5-10 niegan el apoyo en este ámbito, representado la falta de oportunidades, presencia de discriminación y prejuicios. 3 no han encontrado barreras para acceder a un empleo, siente apoyo en sus áreas de trabajo.
• Aspecto Social	9-12 han recibido diferentes manifestaciones de apoyo. 3 han sido discriminadas de forma verbal, ignorados y no se les ha dado	6- 4 indican que el desconocimiento de la discapacidad genera rechazo, indiferencia, falta de información. 2 afirman que han recibido apoyo, más no el esperado.	8-10 reconocen la desaprobación, discriminación, estereotipos, desconocimiento, necesidad de hacer sobre esfuerzo físico, falta de sensibilidad y sentido de igualdad

	oportunidad de comunicarse.		las principales barreras. 2 reconocen el apoyo de la sociedad y la necesidad de ser partícipes en el proceso de cambio.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspecto personal</li> </ul>	8-12 reconocen que ellos y sus familias identifican las barreras. 2 niegan recibir apoyo, sobre todo en la comunicación. 2 no responden.	2-6 no han recibido apoyo por la falta de comunicación de las necesidades y discriminación por usar un perro guía. 2 consideran que no es necesario el apoyo. 2 indican poseer independencia por lo que no han encontrado barreras, junto a esto logran enseñar a la gente como deben de ser tratados.	5-10 reconocen ser ellos el principal actor de sus vidas para romper con las barreras actitudinales y los tabúes. 2 niegan el apoyo y reconoce que esto afecta su estado de ánimo. 2 ven las principales barreras en la movilidad y falta de acceso. 1 reconoce el apoyo de su familia para derribar los pensamientos.
Análisis	La tendencia es que reconocen la exclusión laboral y social de tipo actitudinal debido a su situación de discapacidad, situación que los limita a tener una participación plena en las diferentes esferas donde se desenvuelven; por lo que luchan por ser incluidos, ser tratados con equidad; teniendo que demostrar constantemente sus capacidades para ser respetados.		
<b>6.</b> ¿Identifican las personas que le prestan apoyo las barreras estructurales que enfrenta en su quehacer personal, laboral y social? Descríbalas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspecto laboral</li> </ul>	5-12 afirman el apoyo y reconocimiento de las barreras. 4 mencionan que estas barreras no son reconocidas. 2 personas no trabajan. 1 menciona que algunas veces son	3- 6 niegan que hayan sido identificadas sus necesidades, por medio de la discriminación y falta de credibilidad se le ha negado el acceso a un trabajo.	7- 10 no han recibido el apoyo que esperaban, esto no solo ha hecho difícil trabajar, sino también se les han negado empleos por su discapacidad.

	identificadas y es ocasional el apoyo.	3 mencionan haberse sentido apoyadas en sus trabajos con cuestiones de rampas y acceso a la información.	3 han encontrado en sus trabajos el apoyo a sus necesidades.
• Aspecto social	9-12 indican que las barreras estructurales son identificadas especialmente por sus amigos del trabajo y/o estudio. 3 indican no recibir el apoyo necesario.	4-6 refieren que no se identifican sus necesidades, se les da prioridad a otras situaciones, falta conciencia y educación. 2 reconocen que la sociedad hace lo que está en sus posibilidades por disminuir las barreras.	7-10 reconocen los prejuicios y la ignorancia como la principal causa de estas barreras y de la falta de apoyo. Además, existe incomprensión y falta de aceptación a la diversidad. 3 no refieren experiencias con las barreras estructurales.
• Aspecto personal	12- 12 refieren que las demás personas identifican las barreras, siendo estas principalmente la comunicación.	3-6 mencionan que sus necesidades son identificadas y se sienten apoyadas. 2 no necesitan que sean identificadas. 1 no responde.	3-10 coinciden en que las barreras son identificadas, pero no siempre son atendidas. 3 refieren que la identificación es algo de lo que nadie está consciente. Junto a esto, son ellos quienes deben resolver estas barreras. 2 han modificado por cuenta propia los lugares donde se movilizan para romper con estas barreras. 1 reconoce que en un 50% si son identificadas estas



			barreras, y por otra son desapercibidas
Análisis	Todos reconocen las barreras estructurales de los diferentes lugares donde se desenvuelven, indican que son reconocidas por las personas sin discapacidad pero que hacen caso omiso a ellas. Muy pocos reciben apoyo de sus compañeros de trabajo y amigos; por lo que han tenido que demandar el acceso.		
7. ¿En qué aspectos ha necesitado o desearía tener apoyo de un asistente personal de forma regular?	10-12 responden que no. 2 responden que sí.	3-6 responden que sí. 3 responden que no.	6-10 responden que sí. 4 responden que no.
• Tareas del hogar			
• Tareas de auto cuidado personal	12-12 responden que no.	5-6 responden que no. 1 responde que sí.	8-10 responden que no. 2 responden que sí.
• Movilizarse en ciertos lugares como: subir o bajar gradas, superficies rocosas, lugares inclinados, al subir o bajar del transporte público	11-12 responden que no. 1 responde que sí.	3-6 responden que sí. 3 responden que no.	8-10 responden que sí. 2 responden que no.
• Para comunicarse con terceros. (interprete)	12-12 responden que sí.	5-6 responden que no. 1 responde que sí.	9-10 responden que no. 1 responde que sí.
• Tareas de conducción si tiene acceso a vehículo.	10-12 responden que no. 2 responden que sí.	4-6 responden que no. 2 responden que sí.	5-10 responden que sí. 5 responden que no.
• Tareas laborales como; escribir en computadora, archivar papelería, movilizar objetos de un lado a otro	10-12 responden que no. 2 responden que sí.	3-6 responden que sí. 3 responden que no.	6-10 responden que no. 4 responden que sí.
Análisis	Es evidente que quienes necesitan más apoyo en sus actividades personales, laborales y de desplazamiento son las personas con discapacidad física; y aunque presenten respuestas ambivalentes las personas con discapacidad visual necesitan apoyo para movilizarse y en cuestiones laborales. Las		

	personas con discapacidad auditiva donde necesitan apoyo es para comunicarse, necesitan interprete de lengua de señas.		
<b>8.</b> Mencione algún otro aspecto en el cual desearía tener apoyo de un asistente personal, que no se encuentre en la lista arriba descrita.	9-12 coinciden que se debe mejorar la comunicación, gramática y aprender sobre compras. 3 mencionan que no necesitan ayuda en ningún aspecto.	4-6 no consideran necesaria la ayuda. 2 creen necesario el apoyo en lectura de objetos importantes como medicamentos y documentos de estudio.	7-10 coinciden en necesitar asistencia para formación académica y manejo de papelería administrativa, acceso y movilización, transporte. 3 no refieren aspectos donde necesitan apoyo.
Análisis	Una de las competencias que necesita el asistente personal, además de las mencionadas anteriormente son competencias de tipo secretarial, para potenciar el rendimiento académico y laboral de la persona con discapacidad; apoyar en la lectura de documentos legales de las personas con discapacidad visual.		
<b>9.</b> ¿Qué cualidades o habilidades ha tenido la persona que le ha prestado apoyo en ciertas situaciones?	Amigo, amabilidad, delicadez, conocimiento de lengua de señas, disposición al aprendizaje y acompañamiento, cuidadoso, ha recibido pago por sus servicios.	Amabilidad, actitud de colaboración, servicial y empático, discreto, mente amplia para aceptar las situaciones, accesibilidad y don de servicio.	Empatía, respeto, solidaridad, responsable, consciente, precavida, respeto al ritmo de cada persona, paciente, sensibilidad, igualdad, comunicación, valorización, gentil, afable, humilde y optimista. Habilidad para movilizar la silla de ruedas.
Análisis	Las competencias actitudinales que debe tener el asistente personal no pueden formarse, enseñarse o modelarse; deben estar contempladas en el perfil previo, ya que darán apertura a la competencias conceptuales y procedimentales contempladas en la formación.		
<b>10.</b> ¿Qué cualidades o habilidades desearía que tuviera la persona que usualmente le	Que reciba un pago, ser confiable, tener conocimiento sobre derechos.	Colaborador, solidario, cuidadoso con el trato al desplazar a	Empatía, respeto, responsable, solidario, colaborador,

<p>presta los apoyos en ciertas situaciones?</p>	<p>Convivir con la cultura sorda, amabilidad, conocimiento en temas de discapacidad, saber lengua de señas.</p>	<p>la persona ciega, servicial, entusiasta. 3-6 personas mencionan no necesitar la ayuda de nadie.</p>	<p>efectivo, sensibilidad, estable, tolerante, comunicativo, excelentes relaciones interpersonales, conocimiento de la terminología correcta de inclusión, correcto embarque y desembarque de una silla de ruedas.</p>
<p>Análisis</p>	<p>Otras competencias procedimentales que mencionan tienen que ver con el tipo de discapacidad como: conocer la cultura sorda en el caso de las personas con discapacidad auditiva, brindar apoyo de movilización a la persona con discapacidad visual y en el caso de las personas con discapacidad física como movilizar una usuaria en sillas de ruedas.</p>		
<p>11. Si existiera una persona que brinde el apoyo a personas con discapacidad ¿qué aspectos de su vida mejorarían? y ¿por qué?</p>	<p>12- 12 personas comentan que mejoraría la comunicación porque esto los haría obtener independencia.</p>	<p>Movilización, desarrollo personal e intelectual y la comprensión, porque las personas con discapacidad quieren la comprensión rápido. También mejoraría el aspecto emocional porque se siente que hay alguien que respalde a la persona con discapacidad. 2-6 mencionan no necesitar ayuda.</p>	<p>Aceptación a nivel social porque se romperían barreras. El aspecto laboral porque se tendría la oportunidad de acceder a más empleos y concretizar ideas. Mejoraría la autoestima porque eso eleva la dignidad. Daría mayor independencia.</p>
<p>Análisis</p>	<p>Las personas con discapacidad reconocen que el asistente personal les brindaría independencia, potenciaría sus capacidades para un mejor desempeño en lo social, educativo y laboral; además de mejorar su autoestima.</p>		

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la presente investigación.

### **4.3. Resumen del análisis**

#### 4.3.1. Análisis de expertos

En lo concerniente a la base filosófica de la formación del asistente personal son la vida independiente desde el modelo social y los DD.HH., para prestar un servicio de calidad, donde se dignifique a las personas con discapacidad y se les brinde autonomía e independencia.

Además, es necesario que el asistente personal conozca todas las Convenciones, Acuerdos y Leyes relacionadas con la discapacidad para contextualizarse en el abordaje actual.

Entre los contenidos conceptuales se encuentran todos aquellos que servirán para crear el efecto de alteridad como los diferentes enfoques y paradigmas de la discapacidad, el conocimiento de las diferentes discapacidades y sus limitaciones funcionales, discapacidad como constructo social, etc.

La mayoría de expertos identifica que los contenidos procedimentales son todos aquellos que la persona con discapacidad necesita para ser autónomo e independiente. Entre los aspectos actitudinales muchos que tienen que ver con el carácter y valores personales como la paciencia, tolerancia, respeto a la dignidad de la persona, estos tienen que estar ya en la persona que esté interesada en formarse para Asistente Personal, serían el andamiaje para otros que tienen que ver con la ética.

Muchos de los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales y el andamiaje epistemológico del asistente personal coinciden con lo recabado en el marco teórico de la investigación.

En cuanto al nivel educativo, horas de formación teórica y práctica los expertos no se evidencia una tendencia específica, todas son diferentes, por lo que dependerá de la institución educativa que asuma el rol de formador de asistente personal y su experiencia previa en la formación de diplomados y otros que no sean a nivel técnico.

En una tendencia en la persona que evaluará el servicio que preste el asistente personal en formación, que sería la persona en situación de discapacidad a quien se le brinde el servicio, la familia y el supervisor de la institución encargada de la formación del asistente personal.

#### *4.3.2. Análisis de personas con discapacidad*

Los grupos de personas con discapacidad reconocen que quien les brinde la asistencia debe de conocer sus derechos, limitaciones funcionales según su situación de discapacidad; además, identificar las barreras actitudinales y estructurales a las que se enfrentan en sus diferentes actividades; esto para una asistencia de calidad y prestar los apoyos necesarios en el momento oportuno.

Los apoyos varían según el tipo de discapacidad y nivel educativo, en este caso por ser la mayoría universitarios, las demandas del asistente personal son de alta expectativa, procedimental y actitudinal. Las competencias procedimentales se pueden formar, pero las actitudinales tienen que traer un perfil previo.

Las personas con discapacidad reconocen que al tener un asistente personal sería de impacto en su vida, potenciaría sus habilidades en todas las esferas y mejoraría su autoestima.

#### *4.3.3. Contraste de análisis de expertos y personas con discapacidad.*

Ambos grupos identifican como base filosófica los DD.HH. y el paradigma de la vida independiente desde el modelo social; los expertos reconocen como contenidos conceptuales y procedimentales todos aquellos que brinden el andamiaje necesario para entender y atender la discapacidad, dando independencia a la persona en situación de discapacidad.

Las personas con discapacidad discrepan de ellos dependiendo de sus discapacidad y funcionalidad afectada; encontrando que las personas con discapacidad auditiva únicamente presentan necesidad de apoyo en la comunicación, las personas con discapacidad visual en un acompañamiento en sus actividades personales y laborales, y las personas con discapacidad física en el cuidado de la vida diaria, acompañamiento en actividades personales y laborales.

Para los expertos, en la competencia actitudinal mencionan la alteridad, respeto a la dignidad de la persona con discapacidad y ética del asistente personal. De igual forma estas competencias actitudinales son altamente reconocidas y requeridas por las personas con discapacidad; teniendo esta competencia relevancia, ya que de estas dependerá el desarrollo de las otras competencias, como las conceptuales y procedimentales. Las competencias actitudinales deben ser identificadas en el perfil previo del asistente personal.

Se evidencia en la respuesta de expertos y personas con discapacidad el impacto del asistente personal para personas con discapacidad, que brindará independencia, autonomía, potenciará el desempeño social, educativo y laboral; además, de elevar la autoestima de las personas con discapacidad, siendo parte esencial de la inclusión.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- La investigación alcanzó parcialmente el objetivo, debido a que la población entrevistada posee alto nivel académico, sus necesidades de apoyo son congruentes con su nivel de desempeño laboral y educativo. Quedó fuera la persona con discapacidad múltiple.
- La figura de asistente personal debe abordar la discapacidad desde los DD.HH., modelo social y el paradigma de la vida independiente.
- El servicio de asistencia personal será quien potencie las habilidades y capacidades de la persona con discapacidad. Aunado, a propiciar un ambiente adecuado para la inclusión.
- La formación del asistente personal debe tener un andamiaje general, para que pueda prestar el servicio a las diferentes personas con discapacidad según sus limitaciones, nivel educativo, situación laboral y familia.
- Los intérpretes de lengua de señas deben complementarse con el andamiaje epistemológico y conceptos básicos de inclusión y de la discapacidad como constructo social, para que pueda ser asistente personal desde el modelo social.
- La persona que quiera formarse como asistente personal debe tener un perfil previo, que garantice el desarrollo de competencias en su formación

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Elaborar la propuesta de malla curricular de la formación del Asistente Personal con los contenidos identificados según expertos y personas con discapacidad, teniendo como base epistemológica DD.HH., modelo social y paradigma de vida independiente.
- Establecer relación con las instituciones encargadas de formar intérpretes de lengua de señas para complementar la formación de estos con ciertos cursos del Asistente Personal.
- Definir el perfil de la persona que desea formarse como Asistente Personal específicamente en las competencias procedimentales y actitudinales.



# PROYECTO “ELABORACIÓN DE LA MALLA CURRICULAR PARA LA CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL”

## 1. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS

Para realizar el análisis de los involucrados se tomarán en cuenta todos aquellos que participaron en la investigación: expertos, personas con discapacidad auditiva, personas con discapacidad visual y personas con discapacidad física, los cuales están involucrados directa e indirectamente. Tomando en cuenta en cada uno intereses, problemas, recursos y mandatos; con el fin de tener una visión precisa de a quienes pretende incidir este proyecto. Una vez se ejecute el proyecto estos factores pueden ir cambiando; puede que aparezcan más problemas o intereses.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS	RECURSOS Y MANDATOS
EXPERTOS	<p>Formar Asistentes Personales con énfasis en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. DD.HH.</li> <li>2. Convención internacional para personas con discapacidad</li> <li>3. Modelos y paradigmas de abordaje de la discapacidad.</li> <li>4. Discapacidad como constructo social</li> <li>5. Reconocer los diferentes tipos de apoyo que necesita la PCD, según sus peculiaridades de deficiencia.</li> <li>6. Paradigma de Vida Independiente</li> </ol>	<p><b>1. Formación</b></p> <p>Mal trato en la asistencia de la PCD, irrespetando su autonomía.</p> <p>Atención asistencialista a las PCD</p> <p>No se toman en cuenta las decisiones de las PCD al brindarles apoyos.</p> <p>Inaccesibilidad de los diferentes espacios donde se desenvuelve la PCD.</p> <p>Barreras estructurales y actitudinales.</p> <p>PCD carecen de las mismas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leyes, reglamentos y convenciones sobre PCD.</li> <li>2. Instituciones que tienen un andamiaje académico que puede servir para formar Asistentes Personales: Instituciones que enseñan lengua de señas, Escuela de Ciencias Psicológicas.</li> <li>3. La experiencia de expertos para identificar la base epistemológica,</li> </ol>

	<p>7. Cuidado nocturno y/o asistencia medica</p> <p>8. Acompañamiento en tiempo libre y de diversión.</p>	<p>oportunidades que las otras personas.</p> <p><b>2. Perfil de entrada del asistente personal</b></p> <p>Malla curricular acorde a las necesidades de las PCD académica base</p> <p>Requisitos mínimos de tipo académico que debe tener el asistente personal</p> <p>Como identificar a quienes tienen vocación para ser Asistentes Personales.</p> <p><b>3. Tiempo de formación.</b></p> <p><b>4. Como establecer un contrato sin recurso económico.</b></p>	<p>contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.</p>
<p>PcD AUDITIVA</p>	<p><b>1. Asistencia personal</b></p> <p>Quien preste la asistencia necesita conocer y reconocer los DD.HH.</p> <p>Apoyo para comunicarse (interprete de lengua de señas).</p> <p>Asistente debe conocer sobre la cultura sorda, para que existe la alteridad.</p> <p>Dar a conocer sus necesidades,</p>	<p><b>1.-Barreras actitudinales</b></p> <p>No hay reconocimiento de los DD. HH de la PCD</p> <p>Familiares no aceptan la discapacidad.</p> <p>Sociedad desconoce de la lengua de señas</p> <p><b>2.-Asistencia Personal</b></p>	<p>Demanda de alteridad de quien preste el servicio.</p> <p>Formación universitaria.</p>

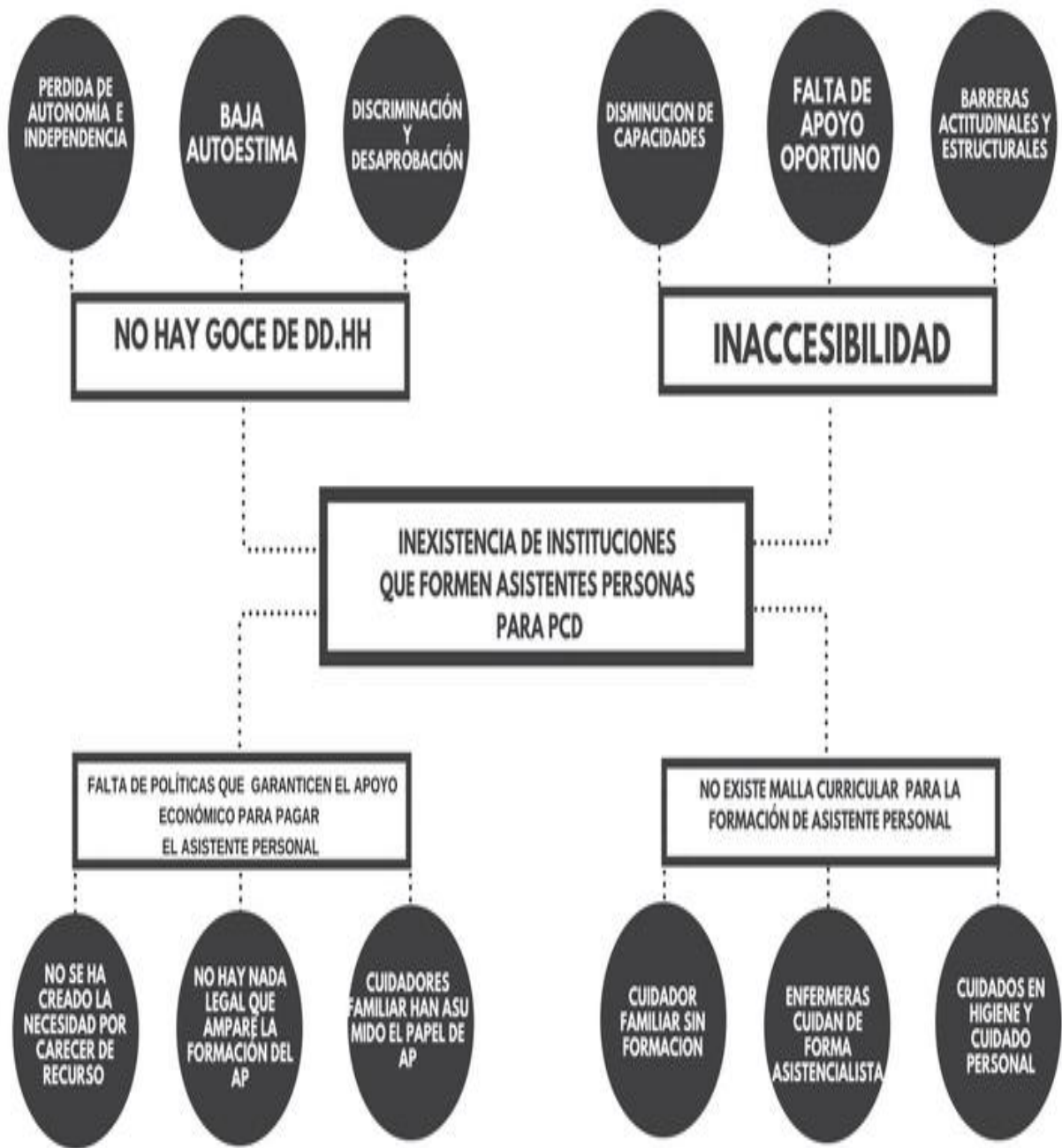
	pensamientos y conocimientos.	Necesidad de recibir apoyo de un intérprete para mejorar su desempeño en cualquier esfera. Necesitan apoyo para poder trabajar.	
PcD VISUAL	<p><b>1. Asistencia personal</b> Necesidad de apoyo en tareas laborales. Apoyo para la lectura de documentos legales, prescripciones médicas, y documentos de estudio. Saber cómo desplazar a las personas ciegas Potenciar su desempeño profesional.</p>	<p><b>1. Barreras actitudinales</b> Falta de apoyo a las PCD por desconocimiento de la sociedad. Sociedad desconoce que las PcD también tienen DD. HH No se reconoce que las PcD tienen capacidades que pueden ser remuneradas. Discriminación por los apoyos que utiliza para desplazarse (perro guía, bastón)</p>	Tienen un alto nivel de independencia Formación universitaria.
PcD FÍSICA	<p><b>1. Asistencia Personal</b> Apoyo en tareas del hogar, laborales, para movilizarse y/o conducción de vehículo. Acompañamiento en el estudio para que le tome notas, saque fotocopias (actividades secretariales). Quien preste asistencia debe manejar la</p>	<p><b>1. Barreras actitudinales</b> Perjuicios e ignorancia <b>2. Barreras Estructurales</b> La existencia de estas barreras limita su inclusión en cualquier esfera (familiar, laboral, social, participación política).</p>	Deseos de ser incluidos en la sociedad por sus capacidades. Abiertos a tener un asistente personal

	<p>terminología inclusiva para un trato respetuoso.</p> <p>Conocer sobre el correcto embarque y desembarque de la persona usuaria de silla de ruedas.</p> <p>Aceptación a nivel social y laboral.</p> <p>Romper las barreras por medio del asistente personal</p> <p>Acceso a oportunidad de empleo.</p> <p>Independencia y autonomía.</p>	<p><b>3. Asistencia personal</b></p> <p>Las personas que prestan asistencia desconocen que necesidades de apoyo necesitan las PCD según sus dificultades.</p>	
SÍNTESIS	<p>Entre los intereses de expertos y PcD se evidencia el andamiaje epistemológico que con los DD.HH., vida independiente y modelo social de la discapacidad. Además, de evidenciar el marco conceptual y procedimental de la asistencia personal.</p>	<p>Tanto expertos como PcD identifican las barreras estructurales y actitudinales que afectan la inclusión de las PcD.</p> <p>La asistencia para PcD en su mayoría es asistencialista; lo que afecta su autonomía y dignidad.</p>	<p>Las leyes y convenciones que ratifican los derechos de las personas con discapacidad. Las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad. Deseos de ser incluidos de forma equitativa.</p>

## **2. ÁRBOL DE PROBLEMAS**

En este árbol es importante destacar que los problemas están relacionados con la falta de una malla curricular para la formación del asistente personal para personas con discapacidad. Los problemas van desde las políticas carentes de un apoyo concreto de tipo económico a la persona con limitaciones funcionales para poder costear un asistente personal que pueda compensar sus dificultades funcionales hasta el abordaje que, por carecer de dependencia se le da, siendo en muchos casos de tipo asistencialista, que le resta autonomía y lo limita para desarrollar sus capacidades y habilidades en todas las áreas donde se desenvuelven.

Además, afectar su participación laboral, familiar, política y social; le perturba su estado emocional que muchas veces puede evidenciarse en una baja autoestima, y socialmente aumentar las barreras actitudinales como la discriminación y desaprobación. Este análisis permite resolver los problemas, creando soluciones eficaces y oportunas.



Fuente: elaboración propia

### 3. ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO

Se pretende tener una visión específica del contexto de la discapacidad según los expertos y también de cada discapacidad: discapacidad auditiva, discapacidad visual y discapacidad física. En la persona con discapacidad se tomaron en cuenta sus peculiaridades con respecto a sus dificultades funcionales y a su formación académica o profesional, posteriormente se sintetizaron para lograr una visión global.

	CONTEXTO	DIAGNÓSTICO
Expertos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría son de Guatemala y otros de América Latina.</li> <li>• Su formación es universitaria y algunos con maestrías sobre el tema de discapacidad.</li> <li>• Trabajan con el tema de discapacidad desde el punto de vista de los DD. HH y el modelo social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifican la necesidad de que la persona en situación de discapacidad cuente con un asistente personal para propiciar su autonomía.</li> <li>• El asistente personal debe de estar al servicio de la persona con discapacidad para brindarle los apoyos que necesita.</li> <li>• El asistente personal debe ser certificado para contar con las competencias óptimas para prestar el servicio a las PcD.</li> <li>• Esta certificación debe contar con una malla curricular que tenga un andamiaje epistemológico basado en DD.HH., modelo social y vida independiente. Además de tener contenidos conceptuales que permitan al asistente entender las dificultades de funcionalidad que presentan y a las que se enfrentan las personas con diferentes discapacidades y tener claro que debe dejarse a un lado el modelo asistencialista que con años ha prevalecido en el país. Otro son los contenidos procedimentales donde debe entrar el cómo deben de prestar los apoyos, en los cuales</li> </ul>

		debe prevalecer en todo momento la decisión de la PcD y no menos importante los contenidos actitudinales que tienen que ver con el sentido de alteridad, ética y sobre ello dignidad de la persona a la que presta servicio.
PcD Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 39% de los entrevistados presenta esta discapacidad.</li> <li>• En su mayoría son estudiantes universitarios.</li> <li>• La mayoría necesita de un intérprete para incluir en los diferentes ámbitos en que se desenvuelve, lo cual garantiza su participación.</li> <li>• En la mayoría de lugares necesitan reclamar la asistencia de un intérprete que muchas veces se les niega por carecer de ellos.</li> <li>• Entre las dificultades que enfrenta es incorporarse a un sistema laboral donde las barreras de comunicación están presentes, además de las actitudinales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las personas con discapacidad auditiva necesitan de un intérprete como asistente personal el cual le servirá de apoyo para su inclusión para una participación en las esferas familiar, social, educativa, política y laboral.</li> <li>• El asistente personal para PcD auditiva requieren que esta persona conozca la cultura sorda para un mejor sentido de la alteridad.</li> <li>• A nivel actitudinal requieren que este sea ético y que al interpretar respete lo que desea comunicar.</li> <li>• El asistente debe conocer sobre los derechos de las personas con discapacidad y otros relacionados con la discapacidad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de entrevistados posee una formación universitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El asistente personal para PcD visual debe conocer sobre la discapacidad visual y las limitaciones funcionales que esta causa para poder prestar</li> </ul>



<p>PcD Visual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desenvuelven en ambientes laborales formales.</li> <li>• Por su preparación profesional logran destacarse en los ámbitos laborales en los que se encuentran incluidos.</li> <li>• Se sienten excluidos actitudinalmente por los apoyos que necesitan para desplazarse.</li> <li>• La sociedad es la que limita su participación en los diferentes ámbitos por desconocimiento de los derechos para para personas con discapacidad y el desconocimiento de las diferentes discapacidades.</li> </ul>	<p>adecuadamente el servicio de asistencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque creen no necesitar de un asistente reconocen sus limitaciones funcionales en cuanto a lectura de textos escritos sea estos legales, de estudios, médicos u otros que no puedan ingresar a su lector en la computadora.</li> <li>• Aunque están incluidos laboralmente reconocen que muchas PcD visual carecen de participar en oportunidades laborales y menos aún tener un trabajo digno.</li> <li>• El asistente personal debe saber cómo brindar apoyo para desplazar a PcD visual, tener habilidades actitudinales de empatía, respeto al brindar los apoyos cuando le sean requeridos, además de los contenidos conceptuales como lo son los tipos de discapacidad visual y sus dificultades funcionales, derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>• Si existiera el asistente personal este mejoraría el aspecto emocional de la PcD visual dándole seguridad en las diferentes áreas donde se desenvuelve.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de las PcD física necesitan que se les brinde apoyo, siendo este en su mayoría una persona del sexo femenino y familiar. (usualmente es la madre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las PcD física necesita apoyo en el aspecto laboral, social, personal.</li> <li>• El asistente personal debe tener ciertas capacidades secretariales para prestar el servicio en el aspecto laboral y/o educativo; debe saber cómo debe movilizar a la persona</li> </ul>

<p>PcD Física</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría que participo tienen estudios universitarios</li> <li>• En su mayoría no acceden a la vida laboral, no por su falta de preparación sino por las barreras actitudinales y estructurales de las diferentes instituciones sean estas públicas o privadas.</li> <li>• Las barreras actitudinales son las que prevalecen en el aspecto social, donde son discriminados por no entrar en los estereotipos preconcebidos además de carecer la sociedad de el sentido de equidad; lo cual se debe a la ignorancia y a prejuicios.</li> </ul>	<p>con dispositivos de apoyo y manejo de vehículo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los aspectos actitudinales que requiere son empatía, trato digno, tolerante y con buenas relaciones interpersonales.</li> <li>• Reconocen que el asistente personal rompería muchas de las barreras actitudinales y estructurales a las que a diario se enfrentan. Además de tener más oportunidades de empleo, lo que le proporcionaría independencia.</li> </ul>
	<p>El contexto que se desenvuelven las personas con discapacidad es excluyente, tanto actitudinal como estructuralmente; lo que hace que carezcan de oportunidades para acceder y participar principalmente en el ámbito educativo y laboral. Lo anterior hace</p>	<p>En Guatemala, no existe ninguna institución pública o privada que forme o certifique al asistente personal. Quienes brindan la asistencia son los cuidadores familiares que en su mayoría son del sexo femenino, lo realizan de forma empírica y muchas veces bajo el modelo asistencialista. Las personas con discapacidad requieren que les brinden los apoyos dependiendo del tipo y nivel de discapacidad, siempre y cuando se respete su decisión, se les trate en forma digna, se de los apoyos en forma</p>

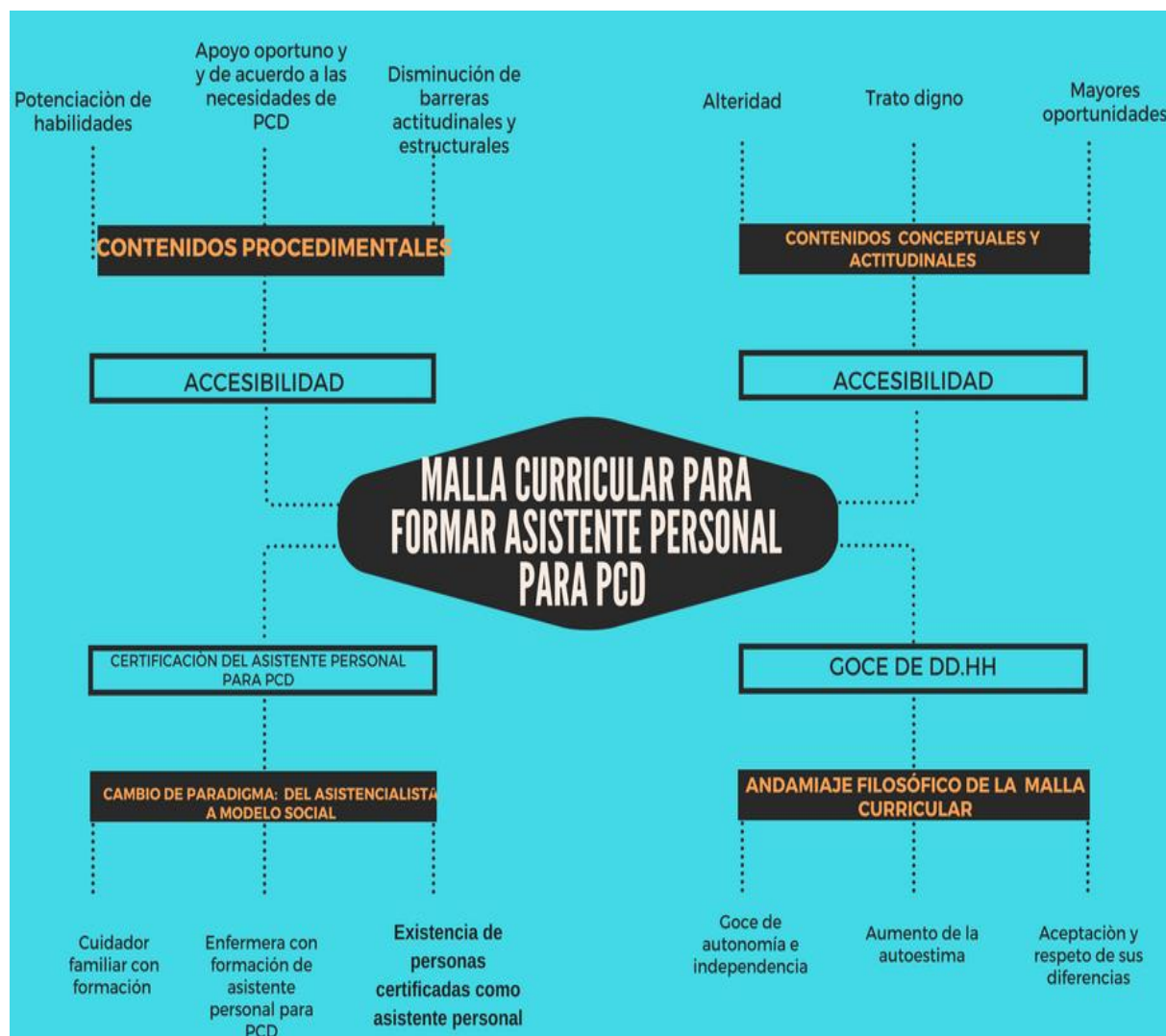
<p>Síntesis</p>	<p>que exista la dependencia y falta de autonomía. También afecta el aspecto social, político y personal; provocando un estado emocional de inseguridad e impotencia. Muchos de ellos tienen que reclamar sus derechos para tener oportunidades cuando esto es innato en cualquier persona con el solo hecho de serlo. Para los expertos el asistente personal es un elemento que puede propiciar una mejor participación de las personas con discapacidad en todos sus ambientes, Siempre y cuando estos estén formados en los DD.HH. y el modelo social lo que garantiza la independencia y autonomía de ellos.</p>	<p>oportuna y se propicie su inclusión en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve; además de propiciarles seguridad y aumento de su autoestima al poder participar desarrollando todas sus habilidades y destrezas. Se reconoce que el andamiaje epistemológico son los DD.HH. y el modelo social de la discapacidad; entre los contenidos conceptuales todos los temas sobre los tipos de discapacidad y las dificultades funcionales que presentan según el nivel, además del concepto de alteridad y la discapacidad como constructo social. Entre los contenidos procedimentales están los de capacidades secretariales, el lenguaje alternativo de lengua de señas, apoyos para movilizar PcD visual y física. Muchas veces se requiere que puedan manejar vehículos. Los contenidos actitudinales son de mucha importancia ya que serán los que harán sentir cómoda a la persona que se presta el servicio de asistencia; entre este contenido se encuentra el sentido de alteridad, el trato digno, tolerancia, paciencia y respeto a las decisiones de la PcD. Todos los contenidos además del epistemológico pretenden dar a la PcD autonomía e independencia además de la participación en los diferentes ambientes.</p>
-----------------	---	---

**Fuente: elaboración propia utilizando de base las matrices de la presente investigación.**

#### 4. ANÁLISIS DE OBJETIVOS

Este es un paso para identificar el proyecto a desarrollar, teniendo como base el análisis de problemas, basados en la resolución de los mismos. En estos existe una relación causal identificando la relación de causa y efecto; identificando las acciones a establecer para ello.

También se visualizan los efectos de las acciones a ejecutar; unas serán a corto, otras a mediano y a largo plazo.

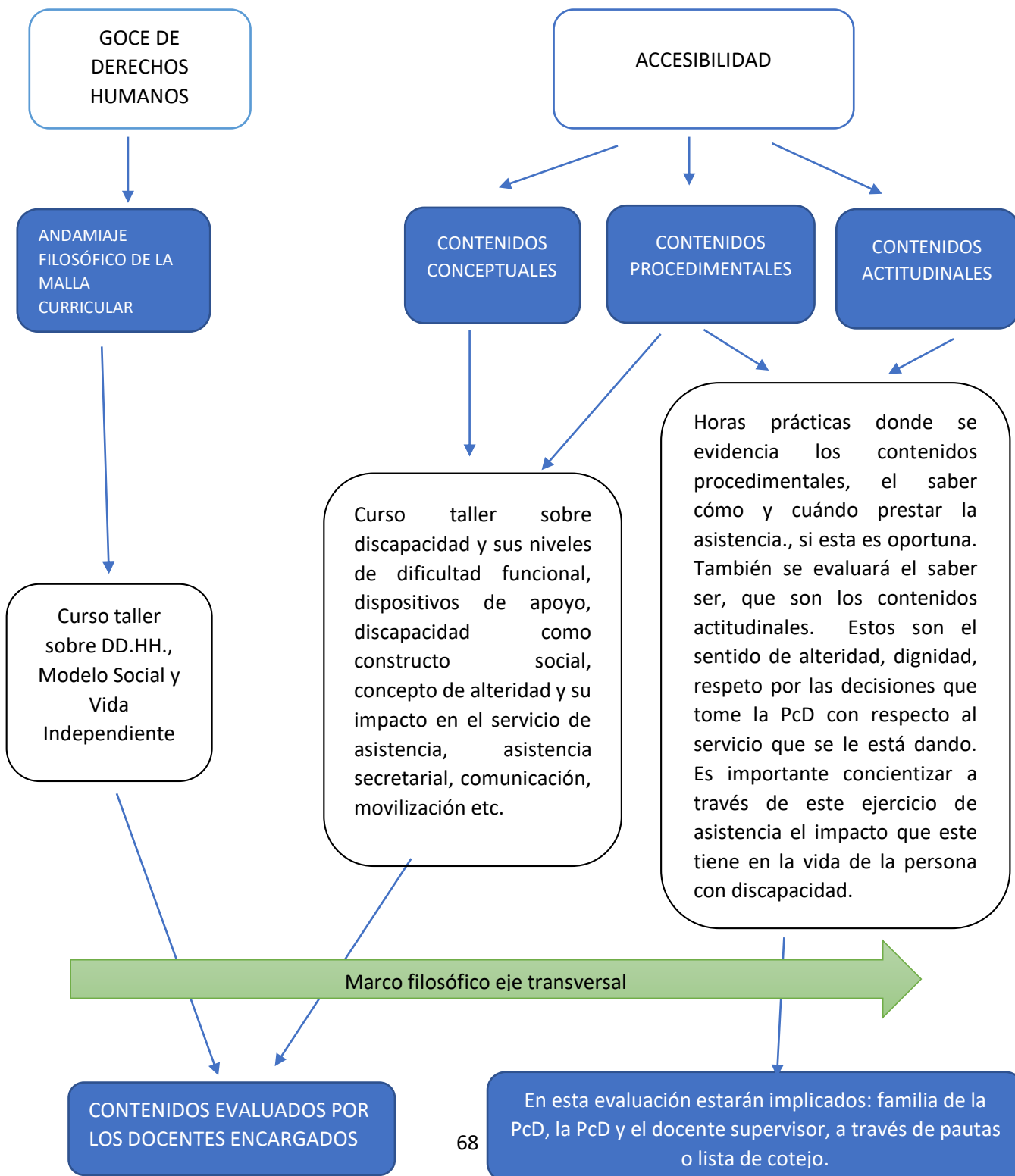


Fuente: Elaboración propia.

## 5. ANÁLISIS DE OPCIONES PARA LA CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL

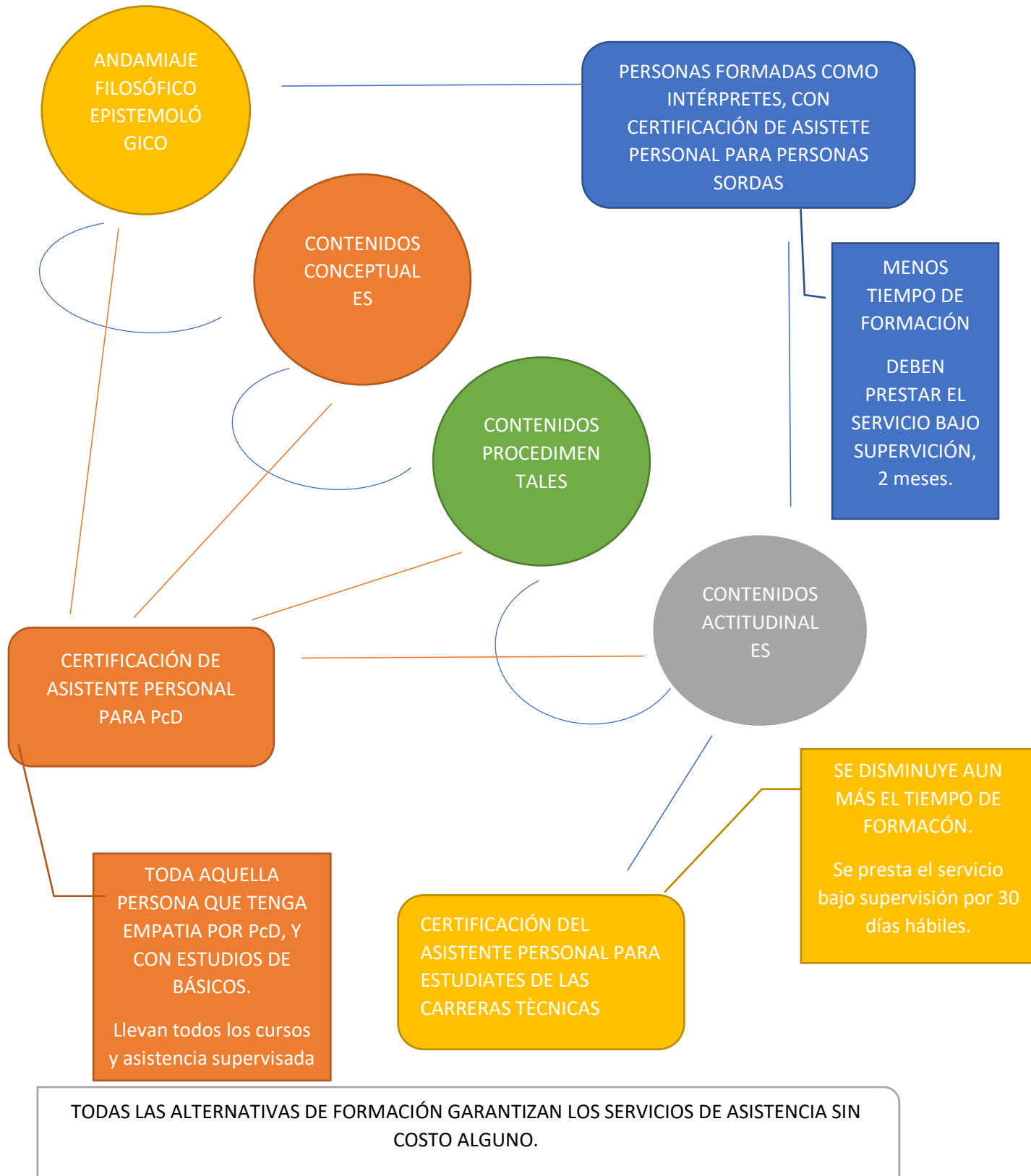
### 5.1. IDENTIFICAR ACCIONES

Se presentan las diferentes acciones a seguir para alcanzar los objetivos previamente identificados en el árbol de objetivos.



## 5.2 ALTERNATIVAS DEL PROYECTO

**CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PcD**, según este esquema hay tres alternativas para formarse como asistente personal.



### 5.3 ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES ALTERNATIVAS DEL PROYECTO

En esta parte se comparan las diferentes opciones que pueden identificarse en el gráfico anterior, siendo estas:

- a) Certificación de Asistente Personal para Personas Sordas (estos tienen que ser intérpretes de la lengua de señas)
- b) Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad, para estudiantes de las Carreras Técnicas de la Escuela de Psicología de la Universidad de San Carlos y otras Universidades que tengan la formación sobre Discapacidad.
- c) Certificación para Asistente Personal para Personas con Discapacidad, para todos aquellos que se identifiquen con las personas con discapacidad y que tengan una formación de 3ro. Básico.

Escogiendo la que se encuentra más factible al analizar los siguientes criterios: recursos disponibles, riesgos, impacto en los objetivos y viabilidad.

ALTERNATIVAS	RECURSOS DISPONIBLES	RIESGOS	IMPACTO EN LOS OBJETIVOS	VIABILIDAD
PERSONAS FORMADAS COMO INTERPRETES, CON	Tienen formación en lengua de señas, conocen sobre la discapacidad auditiva, además de sus dificultades funcionales según el tipo de pérdida auditiva.	Que las diferentes asociaciones y el comité rechacen esta formación por considerar que está de más en la formación de	Esta alternativa cumpliría la formación en los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en un tiempo menor. Ya que solo tendrían que asistir para formar el andamiaje	Algo que impacta en la viabilidad de este tipo de formación son los tiempos que se llevaría para certificarse, además de garantizar el servicio de

<p>CERTIFICACIÓN DE ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS SORDAS</p>	<p>Han interactuado con personas sordas por lo que conocen la cultura sorda para su formación como intérpretes. Reconocen la necesidad de interpretar para las PcD auditiva, saben cómo y cuándo interpretar.</p>	<p>un intérprete. Este tipo de asistente solo puede brindar servicio a PcD auditiva, lo que tiene que quedar establecido en el documento que los certifique.</p>	<p>epistemológico y realizar la asistencia a personas sordas bajo supervisión.</p>	<p>asistencia sin costo.</p>
<p>CERTIFICACIÓN DE ASISTENTE PERSONAL PARA ESTUDIANTES DE LAS</p>	<p>Los estudiantes de las Carreras Técnicas tienen en su plataforma profesional el andamiaje epistemológico, los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarios para la certificación del asistente</p>	<p>Puede que la carga académica y de servicio de los estudiantes de carreras técnicas limite a estos de participar en esta certificación.</p>	<p>Se llegaría a complementar la malla curricular aun en los aspectos epistemológicos, contenidos conceptuales y procedimentales; por lo que sería en más corto tiempo que el asistente de PcD auditiva, ya que solo quedaría</p>	<p>El hecho de certificar a estudiantes de carreras técnicas de la institución siendo esta la Universidad de San Carlos de Guatemala y teniendo como política la</p>



<p>CARRERAS TÈCNICAS</p>	<p>personal para PcD, lo único que haría falta es el servicio de asistencia supervisado por ser certificados.</p>		<p>pendiente el servicio supervisado. Al ser evaluado por el docente, la familia y la PcD se garantizará que se preste la asistencia adecuadamente propiciando la independencia y la autonomía.</p>	<p>Discapacidad esta tendría más factibilidad de darse, además el tiempo de certificación sería menos tanto en tiempo como en costos.</p>
<p>CERTIFICACIÓN DE ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL PÚBLICO EN GENERAL</p>	<p>Quienes participen en esta certificación deben tener un perfil de entrada como: ser graduado de 3ero. Básico, con manejo cierto manejo de las TICS y con cierta afinidad a las personas con discapacidad.</p>	<p>Esta certificación conlleva más gastos en lo que respecta a la contratación de personal para la certificación; por lo que podría ser una opción con un alto costo, además de llevar más tiempo en la</p>	<p>Desde el momento que se está pensando en un alto costo por la contratación de docentes para la certificación, se está dejando sentado que se pretenden cumplir con la base epistemológica y los contenidos a trabajar durante la formación.</p>	<p>Siendo la Escuela de Psicología de donde deben venir las líneas de apoyo para las personas con discapacidad se considera que la certificación del asistente personal pueda ser aprobada fácilmente.</p>

		formación para la certificación.	Además, es una forma de certificar a los cuidadores o cuidadoras familiares; para que esta pueda ser una opción laboral de inmediata contratación por la necesidad existente.	
--	--	----------------------------------	---	--

Después de realizar el análisis, se identifica como opción la Certificación del Asistente Personal para personas con discapacidad para todo aquel que se identifique con las Personas con Discapacidad y que tenga una formación de tercero básico.

Esta certificación que, aunque es onerosa puede ser el andamiaje de las otras dos. Todas las propuestas garantizan el servicio de asistencia de forma gratuita en el tiempo de servicio de asistencia supervisado.

Los costos pueden bajar si la Universidad de San Carlos, específicamente la Escuela de Psicología asume la Certificación como un tipo de práctica del área de licenciatura. Además, podría atender la política de atención a la población con discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala, la que tiene como objetivo asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, creando oportunidades de integración, desarrollo y participación comunitaria en toda la Universidad de San Carlos de Guatemala; a través de proyectos de docencia, extensión e investigación. (USAC, 2014)

Los servicios de asistencia supervisada pueden realizarse con compañeros de la misma universidad que presenten algún tipo de discapacidad y requieran de este servicio, lo cual garantizaría el acceso a la educación superior en igualdad de condiciones, para la participación e inclusión plena y efectiva.

## **6. MARCO CONCEPTUAL**

Los fundamentos del modelo social son: en primer lugar, la causa de la discapacidad no es religiosa ni científica, es la sociedad y de cómo esta está constituida y organizada, sus prejuicios y la idea de lo normal; segundo la persona en situación de discapacidad es igualmente digna que aquella que no está en esta situación, ellos pueden aportar a la sociedad en la medida que estén incluidos brindándole los accesos estructurales y actitudinales, además de otros apoyos. (Palacios, 2008).

Para que la persona con discapacidad tenga un lugar en la sociedad, adaptándose a la misma y brindarles las oportunidades en materia de educación, formación, empleo, política, arte, cultura y actividades sociales es necesario realizar todas aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias. Estos cambios tienen que ver con el ámbito político constituyendo una cuestión de derechos humanos, centrándose en cada uno de ellos la dignidad intrínseca del ser humano, situando a la persona en el centro de todas las decisiones que le afecten. La Convención para las Personas con Discapacidad regula los derechos humanos para promover, proteger y asegurar el pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, dando relevancia a los siguientes; Derechos de igualdad, derechos de protección, derechos de libertad y autonomía personal, derechos de participación y derechos sociales básicos. (Palacio & Bariffi, 2007).

Se entenderá bajo el modelo social que una deficiencia es la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo. En tanto la discapacidad es la desventaja causada por la organización social que no considera a las personas que tiene diversidad funcional y que por ello las excluye de la participación de actividad corrientes. (Palacios, 2008).

Muchas de las personas en situación de discapacidad están en situación de dependencia la que consiste en la necesidad de ayuda funcional para realizar las

actividades comunes como levantarse de la cama, asearse, comer, desplazarse, estudiar, trabajar, tomar decisiones concernientes a la propia vida y a los familiares sin capacidad jurídica. (Balaguer, 2012).

Existen grados de dependencia que varían y dependen de la gravedad de la discapacidad y de las barreras del contexto en que se desenvuelve la persona en situación de discapacidad. Entre mayor sea la gravedad de la discapacidad y necesidad de ayuda personal o técnica, mayor es la probabilidad que la discapacidad haga a las personas dependientes de otras. (Stephanie, Garcés, & Ronedas, 2006).

La dependencia de la Persona con discapacidad para realizar determinadas actividades proviene del entorno, si logramos que la persona logre participar propiciándole los apoyos necesarios y eliminando barreras estructurales y actitudinales, se logrará que aumente su autoestima y dará fin a determinadas impotencias predefinidas. Impotencias predefinidas propiciadas por un entorno asistencialista y dependiente. Siendo estas actividades las de aprendizaje y aplicación de conocimientos, comunicación, movilidad, autocuidado, vida doméstica, interacciones y relaciones personales, vida comunitaria, social y cívica. (García, 2003).

Al igual que el modelo social y el paradigma de la vida independiente pretenden que las personas en situación de discapacidad se independicen, que no dependan de otro, que tengan soberanía y control de su propio destino. (García, 2003) Para ello es necesario aprovechar los recursos del entorno existentes tanto personales como externos. (Ramírez, 2012).

Cuando hablamos de discapacidad e independencia personal se pretende que la persona con discapacidad asuma responsabilidades, tenga el control de su vida, que participe en la vida económica, social o comunitaria. Siendo este concepto el rector que nos permite alcanzar los objetivos universales de igualdad de oportunidades, plena participación en la sociedad y libertad individual. Siendo estos indicadores universales del desarrollo personal y de la calidad de vida. (García, 2003).

El abordaje integral de la independencia de las personas con diversidad funcional o en situación de discapacidad, implica articular diferentes aspectos en la vida de estas personas como lo son:

- a) Asistencia personal
- b) Asistencia tecnológica. La necesaria para optimizar la eficiencia de la asistencia personal. Se refiere a la información y apoyos para facilitar que las personas en situación de discapacidad conozcan las posibilidades que ofrecen las ayudas técnicas, nuevas tecnologías de la información y comunicación, adaptaciones del hogar y del entorno habitual.
- c) Vivienda social accesible atendiendo a los criterios de accesibilidad universal y diseño para todo el mundo. (García, 2003).

En el artículo 19 de la Convención, se encuentra regulado el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluida en la comunidad, inciso B dice “Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliar, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión y para evitar su aislamiento o separación de la comunidad” (Sanjose G, 2007).

El asistente personal es parte vital de este andamiaje de independencia de la persona en situación de discapacidad, entendiéndolo como “aquella persona que realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que, por su situación de discapacidad, no puede realizar por sí misma”. (Rodríguez- Picavea & Romañach, 2006).

Políticas paternalistas en muchos casos de los mismos familiares y/o amigos. Los derechos humanos han sido un símbolo de una vida más digna, justa e igualitaria para todos los seres humanos, si estos han ido cambiando debido a factores contextuales e históricos para propiciar inclusión y especificidad en miras a dar cabida a la diversidad humana en toda su expresión; no cabe duda de que deben estar ligados a la formación del Asistente Personal para dirigir la forma de dar la asistencia de una

forma digna. Además de propiciar los andamiajes para su inclusión. (Morales & Vallés, 2013).

Para la mayoría de personas en situación de discapacidad las necesidades personales, sociales y laborales son satisfechas en dependencia de otras personas, estas deben ser conceptualizadas independientemente de cualquier contexto social por medio de la asistencia personal. (Gough, 2007)

El asistente personal permite a las personas en situación de dependencia compensar sus pérdidas de habilidad o capacidad, por ser muy altas, o porque carecen de tecnologías apropiadas o el lugar donde se desenvuelve no es suficientemente accesible mediante un apoyo de carácter personal. Soslayando la dependencia teniendo como funciones

- La mayor calidad de vida posible, preservando la independencia de las personas y promover su autonomía.
- Minimizar, restablecer o compensar la pérdida del funcionamiento físico y/o mental, respetando el derecho a elegir de la persona.
- Favorecer que la persona dependiente alcance y mantenga un nivel de funcionamiento lo más óptimo posible, proporcionándole los apoyos necesarios.
- Coordinar y mediar los distintos agentes implicados en los diferentes contextos.
- Acompañar y apoyar en su participación como ciudadano de pleno derecho.
- Ayudar a la persona a completar las tareas esenciales de vida diaria
- Mantener y respetar al máximo los limitados niveles de función, salud y bienestar mental y social.
- Participar en el diseño de todas las acciones basándose en el modelo de pensamiento cercano en la persona. (lo que realmente quiere la persona).
- Generar tranquilidad y confianza tanto a la persona como a la familia.
- Guardar la confidencialidad, privacidad e intimidad de la personal. (Arrázola, Inza, & Hernández, 2007) y (Ruf, 2016)

## 7. MATRIZ DEL PROYECTO CERTIFICACIÓN DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En esta se desarrollará la Certificación para aquellos con un nivel básico, ya que puede ser el andamiaje para desarrollar las otras dos opciones; las cuales son más viables en cuanto al tiempo y presupuesto.

En esta matriz se visualizará las principales fortalezas y debilidades del proyecto, evidenciando la coherencia de sus componentes.

Resumen Narrativos de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
Fin Crear la malla Curricular del Asistente personal para Personas con discapacidad	El crear la malla curricular del asistente personal para PcD, garantizará el goce de los derechos.	El documento escrito donde se detallen los contenidos, metodologías de enseñanza aprendizaje, material y recursos y formas de evaluación de la Certificación del Asistente Personal.	Que no exista la institución que brinde el apoyo docente e instalaciones para realizar la certificación del Asistente Personal para PcD.
Propósito El crear la malla de Certificación de Asistente personal instará a instituciones a utilizarlo como base para este tipo de formación.	Existencia de Asistentes Personales para Personas con Discapacidad, que le garanticen el goce de derechos humanos por ente autonomía e independencia.	Número de asistentes personal certificados.	

Componentes Malla curricular elaborada	Se necesitará de entrevistadores y docentes con un perfil idóneo sobre Discapacidad. Además de entrevista a expertos y PcD	Contrato de entrevistadores y docentes. Entrevistas aplicadas a expertos y personas con discapacidad. .	Que no exista apoyo financiero para la contratación de quienes realizarán la malla curricular.
<b>Actividades</b>			
<b>1.</b> Dar a conocer la propuesta a la USAC específicamente en la Escuela de Psicología al Consejo Directivo para que proporcione los espacios y docentes dentro de una práctica supervisada.	Socializar la propuesta en audiencia de consejo directivo de la Escuela de psicología.	Dictamen a favor de parte del Consejo Directivo de la Escuela de Psicología para realizar la propuesta.	Que el Consejo Directivo de la Escuela de Psicología no de audiencia prontamente.
<b>2.</b> Reunión con el auditor, director, planificación de la Escuela de Psicología para establecer presupuesto, espacio, personal para realizar la propuesta.	Identificar los apoyos de la Escuela de Psicología para realizar la propuesta.	Listado de los diferentes requerimientos que requiere la certificación que la Escuela de Psicología brindara para la propuesta.	Que el dictamen haya sido negativo.
<b>3.</b> Identificar las instituciones privadas y estatales que estén interesadas en la propuesta de certificación.	Nombres de las instituciones interesadas en la propuesta.	Nombre y dirección de las instituciones.	Que a pesar un tema de interés nacional no estén interesados en la propuesta de certificación.



<b>4.</b> Hacer los contactos para realizar las visitas a las instituciones.	Hacer el primer contacto con las instituciones.	Hacer un cronograma de visitas a las instituciones.	
<b>5.</b> Socialización de la propuesta a las instituciones interesadas.	Anuencia a apoyar la realización de la propuesta.	Número de instituciones donde se socializó la propuesta de certificación.	Que se cancele las fechas para la socialización.
<b>6.</b> Identificar los apoyos de las instituciones para la realización de la propuesta.	Apoyos de las diferentes instituciones.	Listado de instituciones con los apoyos de c/u	Que estén interesados pero que no puedan brindar algún apoyo.
<b>7.</b> Realizar convenios institucionales para concretizar los apoyos.	Convenios entre instituciones interesadas y Escuela de Psicología para realizar la propuesta.	No de convenios ratificados y firmados.	Que se quiera brindar el apoyo, pero no firmar acuerdos interinstitucionales.
<b>8.</b> Identificar poblaciones meta para brindar el servicio de asistencia supervisada sin costo.	Detección de población meta para realizar la asistencia supervisada.	Enumeración de las poblaciones meta para la asistencia.	Que no exista el registro pertinente de PcD para establecer los contactos de forma fácil y rápido.
<b>9.</b> Realizar visitas para socializar el proyecto a las poblaciones meta.	Socialización del proyecto a la población meta.	Listado de instituciones con población meta para dar el servicio.	
<b>10.</b> Identificar al contacto clave para el momento de dar la asistencia supervisada.	Los contactos claves facilitarán identificar las personas para prestarles el	Listado de contactos claves.	Que no se tenga acceso a este contacto y limite la agilidad del proceso de supervisión.

	servicio de asistencia personal		
11. Identificar el perfil del entrevistador y docentes que se encargara de las entrevistas y de la creación de la malla y docencia de Certificación del Asistente Personal.	Contratar a los entrevistadores y docentes idóneos para la Certificación del Asisten Personal.	Descripción del perfil idóneo de los expertos y docentes encargados de las entrevistas y de la certificación del asistente personal	Puede que, aunque exista un perfil idóneo de entrevistadores y docentes no se logre contratar el número estimado.
12. Elaborar entrevista para aplicar a los candidatos para entrevistas y docentes.	Identificar al personal idóneo para certificar la asistencia personal	Documentos para la entrevista Entrevista	Que por carecer del personal con el perfil idóneo se tomen otros candidatos con menos habilidades esperadas.
13. Instrumentos para identificar el perfil conceptual y teórico relacionado con discapacidad del candidato a entrevistador y docente.	Identificar el perfil teórico y práctico del candidato a entrevistador y docente	Instrumentos: Ensayo Currículo	
14. Sistematizar el proceso para selección del personal	El proceso indicará los pasos para realizar la selección del personal.	Proceso escrito para realizar la selección del personal.	Que, aunque exista un proceso establecido no se cumpla por diversas causas.
15. Aplicación de entrevista e instrumentos para la selección del personal	La aplicación de instrumentos y entrevistas garantizará la selección del personal idóneo.	Tiempo calendarizado para la aplicación de instrumentos y entrevistas.	Que el tiempo estipulado sea muy poco para la aplicación.

16. Analizar instrumentos aplicados para seleccionar el personal idóneo	Identificar al personal idóneo para contratar.	Listado de nombres de los entrevistadores y docentes a contratar.	Que llegado este momento aún no se cuente con el personal.
17. Contratación del personal (entrevistadores, docentes, secretaria y personal de servicio)	Firma de contratos del personal	Número de personal contratado (entrevistadores y docentes, secretaria y servicios)	Que no se cuente con el staff de personal.
18. Formular la agenda académica para la socialización del proyecto del Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad para entrevistadores y docentes.	Identificar los temas centrales de formación que fortalecerán el concepto de alteridad de los docentes encargados de la Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	Agenda académica con los temas formar en los docentes.	Que los temas a abordar no logren conectar el concepto de alteridad hacia las personas con discapacidad y el asistente personal
19. Solicitar espacio para formar a los docentes encargados de Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	Tener un espacio con los recursos audiovisuales para la formación docente.	Espacio físico con los recursos necesarios para la formación.	No tener un lugar idóneo que dificulte la formación de los docentes.
20. Gestionar con instituciones que apoyan la propuesta la participación de	Contar con la presencia de expertos para la formación de los profesores	Expertos que formaran a los docentes encargados de la Certificación de	No contar con el apoyo de las instituciones que abordan la discapacidad y por

expertos de sus instituciones para la jornada de formación.	encargados de la Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	lo tanto no se cuenta con la presencia de expertos para la formación.
21. Convocar a los docentes a la jornada de formación.	Contar con la asistencia de los docentes encargados de la Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	Contar con la presencia de los docentes encargados de la Certificación de Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	No contar con la presencia de todos los docentes.
22. Reuniones de trabajo con entrevistadores y docentes para fomentar el trabajo en equipo.	Fomentar el trabajo en equipo de los docentes para facilitar el cumplimiento de objetivos y tener un buen clima laboral.	Tres sesiones para fomentar el trabajo en equipo de los docentes encargados de la "certificación del asistente personal"	Que el personal docente tenga pocas habilidades interpersonales.
23. Capacitar a los entrevistadores y docentes sobre que es el asistente personal para PcD y sus funciones.	Formación docente sobre la asistencia para personas con discapacidad, dando énfasis en los beneficios para su autonomía.	Número de docentes formados sobre la asistencia personal.	Que no se cuente con el staff de docentes en el momento de iniciar este proceso.
24. Capacitar a entrevistadores sobre el marco filosófico de la certificación del asisten personal	Formación docente sobre el marco filosófico epistemológico que orientara la certificación del asistente personal para PcD.	Número de docentes formados sobre el marco filosófico epistemológico de la malla curricular del asisten personal para PcD.	Que la formación de entrevistadores y docentes esté vinculada al asistencialismo y esto provoque un antagonismo con la filosofía y conceptos a utilizar.
25. Capacitar a los	Formación docente sobre el marco	Número de docentes formados	

entrevistadores y docentes sobre el marco procedimental identificado en el análisis del discurso y frecuencia de respuestas de la entrevista a expertos, PcD y cuidadoras familiares.	procedimental, identificado para la Certificación del Asistente Personal para PcD	sobre el marco procedimental, de la malla curricular del asistente personal para PcD.	
26. Capacitar a los entrevistadores y docentes sobre el marco actitudinal identificado en el análisis del discurso y frecuencia de respuestas de la entrevista a expertos, PcD y cuidadoras familiares.	Formación docente sobre el marco actitudinal, identificado para la Certificación del Asistente Personal para PcD	Número de docentes formados sobre el marco conceptual, de la malla curricular del asistente personal para PcD.	Que la apropiación de los nuevos aprendizajes no tenga el nivel esperado para estar todos en sincronía con el abordaje que se le debe dar al asistente personal
27. Evaluación de la jornada de formación docente	Evaluar la apropiación de los contenidos impartidos en la capacitación.	Identificar los temas que no quedaron claros para retomarlos.	
28. Realizar mesa redonda con profesores para reforzar los temas en los que fueron capacitados.	Reforzar contenidos dados en la capacitación.	Apropiación de el andamiaje filosófico y marco conceptual, procedimental y actitudinal necesario para la Certificación de Asistente Personal por medio de	Poca participación de los docentes en las mesas redondas.

		análisis del discurso.	
29. Reuniones de trabajo con los docentes que tendrán a cargo la formación de Asistente Personal para PcD para fomentar el trabajo en equipo.	Fomentar el trabajo en equipo de los docentes para facilitar el cumplimiento de objetivos y tener un buen clima laboral.	Tres sesiones para fomentar el trabajo en equipo de los docentes encargados de la “certificación del asistente personal”	Que el personal docente tenga pocas habilidades interpersonales.
30. Elaborar la entrevista a utilizar para expertos, cuidadoras y personas con discapacidad auditiva, visual y física.	Obtener información sobre las necesidades de Asistencia Personal	3 entrevistas: una para expertos, cuidadoras y otra para personas con discapacidad.	Que las entrevistas no contengan las preguntas necesarias para identificar las necesidades de Asistencia Personal
31. Realización del pilotaje de las entrevistas elaboradas.	Evaluar el correcto diseño de las entrevistas a utilizar.	3 entrevistas validadas; una para expertos, cuidadoras personales y las otras para personas con discapacidad.	Que el pilotaje tenga cierto nivel de error.
32. Mejoras de las entrevistas a expertos, cuidadoras familiares y PcD, las cuales fueron identificadas en el pilotaje.	Elaboración de instrumento de entrevista valido.	Instrumentos validados.	Que a pesar del pilotaje aun tengan errores para la aplicación.
33. Apoyarse de un intérprete de lengua de señas para entrevistar a	Aplicar las entrevistas a personas con	8 personas con discapacidad auditiva entrevistados.	Que las personas con discapacidad auditiva a entrevistar no

las personas con discapacidad auditiva.	discapacidad auditiva.		manejen la lengua de señas.
34. Aplicación de las entrevistas a expertos, cuidadoras familiares y PcD.	Tener aplicadas las entrevistas a los tres grupos focales.	8 entrevistas a experto 36 entrevistas a PcD 12 entrevistas a cuidadoras familiares	Que no se logre aplicar el número de entrevistas en el tiempo estipulado.
35. Clasificación de respuestas por marco epidemiológico, conceptual, procedimental y actitudinal.	Clasificación de las respuestas	Matriz con descripción de las respuestas por preguntas.	No encontrar el número de expertos para la formación de los docentes.
36. Realizar el análisis del discurso de las matrices para identificar el andamiaje filosófico de la Certificación.	Orientará el andamiaje filosófico en la Certificación del Asistente Personal para PcD	Fundamento Filosófico del asistente personal	Que el fundamento filosófico no tenga que ver con el contexto en que las personas con discapacidad viven.
37. Realizar el análisis del discurso de las matrices para identificar marco conceptual de la Certificación.	Orientará el contenido conceptual de la Certificación.	Fundamentos del marco conceptual de la Certificación. identificando la síntesis del análisis del discurso.	No llegar al fondo del contenido conceptual.
38. Realizar el análisis del discurso de las matrices para identificar marco procedimental de la Certificación.	Enumerar las necesidades de apoyo en las diferentes áreas en las que las PcD se desenvuelven.	Fundamentos del marco procedimental de la Certificación identificado en la síntesis del análisis del discurso.	Que las necesidades de apoyo no estén contextualizadas para todos los tipos y nivel de discapacidad.

39. Realizar el análisis del discurso de las matrices para identificar marco actitudinal de la Certificación.	Enumerar las actitudes necesarias que debe tener el asistente personal.	Fundamentos del marco actitudinal de la Certificación identificado en la síntesis del análisis del discurso.	Lo actitudinal es un aspecto personal que es difícil de modificar.
40. Establecer el marco filosófico como eje transversal en la certificación.	El marco filosófico como eje transversal pretende orientar a la forma de abordar la asistencia personal	Identificar el andamiaje filosófico como eje transversal en cada contenido y asistencia supervisada.	Que lo que está escrito no coincida con lo que en realidad se da en clase o lo que se hace en la asistencia supervisada.
40. Identificar la bibliografía y material visual base para la sustentación teórica del marco filosófico, conceptual, procedimental y actitudinal de la Certificación de Asistente Personal para PcD.	Recopilar en forma digital y por carpetas la bibliografía y material visual base de la Certificación de Asisten Personal para PcD.	Número de bibliografía recopilada sobre el marco filosófico, conceptual, procedimental y actitudinal de la Certificación de asistente personal.	El no encontrar bibliografía contextualizada.
41. Realizar los descriptores de cada curso identificado en los análisis de las entrevistas.	Los descriptores de los cursos contendrán los contenidos y el porqué de ellos.	Descriptores de cursos en los programas que cada grupo de docentes elaborara.	Que los descriptores no tengan relación con el curso identificado en las entrevistas aplicadas.
42. Dosificar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales	Se evidenciarán en la programación de contenidos por módulos	El ordenamiento de los módulos para la certificación del asistente personal,	En las primeras cohortes puede ser que no lleven una relación lógica debido a que se



para dar una relación lógica y consecuente entre uno y otro. (dosificados en 4 módulos de tres meses cada uno, último modulo es prestar asistencia bajo supervisión.)		visualizado a través de un flujograma de contenidos.	está iniciando la certificación.
43. Realizar un flujograma de contenidos.	El flujograma de contenidos visibiliza la secuencia lógica de los contenidos de la malla curricular del asistente personal	Diagrama del flujograma de contenidos de la "Certificación del Asistente Personal"	
44. Establecer la metodología de enseñanza aprendizaje.	Identificar la línea metodológica de enseñanza aprendizaje, la cual será evidente en los diferentes programas de la Certificación.	Metodología por utilizar de forma transversal	La formación tradicional de ciertos profesores o expertos en el aspecto docente.
45. Establecer objetivos de los marcos conceptuales, procedimentales, y actitudinales identificados en el flujograma.	Estos orientaran el viraje de cada contenido identificado.	Objetivos generales y específicos de los diferentes contenidos de la certificación.	Que lo que este escrito no concuerde con el trabajo en el aula.
46. Sistematizar el proceso de asistencia supervisada.	Orientar la realización de la asistencia supervisada.	Horas de supervisión asistida Quienes evaluarán la asistencia supervisada.	Que las horas que tienen para realizar asistencia supervisada limite a los candidatos a estudiar esta certificación.

		Que aspectos se evaluarán.	
47. Realizar un flujograma de procesos para la asistencia supervisada.	Orientará al docente y al estudiante a realizar la asistencia supervisada.	Flujograma de procesos para la realización de asistencia supervisada	Que el flujograma este descontextualizado.
48. Identificar las estrategias de evaluación para cada contenido, el cual tiene que tener relación con la metodología de enseñanza aprendizaje.	Estrategias de evaluación para cada contenido.	Este impactará en el tipo de aprendizaje y posterior accionar en la asistencia supervisada.	Que lo que este escrito no concuerde con el trabajo en el aula.
49. Reconocer los recursos y medios didácticos para el proceso de enseñanza aprendizaje, incluyendo el uso de TICS.	Identificación del recursos y medios didácticos por cada contenido		
50. Asignar los cursos a los docentes.	Para asignar los cursos para la Certificación debe tomarse en cuenta el espertaje y formación de los docentes.	Cursos asignados a docentes responsables.	Que al inicio no se cuente con el staff completo de docentes.
51. Realizar el Reglamento de Régimen Académico	El Reglamento de Régimen Académico pretende normar y regular el quehacer estudiantil, para garantizar una formación de calidad.	Reglamento de Régimen Académico.	Que el reglamento no esté contextualizado a las necesidades de formación y/o tiempo para las personas que quieran certificarse.

52. Elaborar Misión de la Certificación del asistente personal	Para elaborar la misión se debe identificar la razón de ser de la existencia de la Certificación	La misión y visión de la Certificación del Asistente Personal debe existir en conjunto con la malla curricular y llevar coherencia entre sí.	Que la misión y visión no lleve coherencia con la malla curricular.
53. Elaborar la Visión de la Certificación del Asistente Personal para Personas con Discapacidad.	La Visión debe dejar clara hacia quien y hacia dónde se dirige la Certificación del asistente Personal		
54. Creación del compromiso estudiantil de la certificación.	Redactar el compromiso estudiantil utilizando de apoyo el Reglamento del Régimen Académico.	Compromiso estudiantil.	Que, aunque se tenga el compromiso estudiantil haya deserciones.
55. Identificar el perfil de entrada del asistente personal	El perfil de ingreso fundamenta el sistema de selección, que además de identificar los candidatos idóneos pueda servir para ajustar el currículo. (para elevar o disminuir los contenidos de formación.)	Contar con las entrevistas y evaluaciones necesarias que arrojen los datos de los candidatos a Certificarse como Asistente Personal par PcD y poder correlacionarlos con el perfil de ingreso.	Que los candidatos que deseen certificarse no llenen el perfil de ingreso deseado.
56. Caracterizar el perfil de entrada del candidato a participar en la Certificación de Asistente Personal.			
57. Identificar el perfil de egreso del asistente personal.	El perfil de egreso refuerza los objetivos propuestos para cada contenido de la certificación.	Tanto la formación en sus objetivos como el perfil de egreso coinciden.	Que, aunque se cuente con el perfil de egresado de la certificación no se llegue al mismo.
58. Caracterizar el perfil de egreso		Cuadro comparativo entre	

del candidato a participar en la Certificación de Asistente Personal.		objetivos y perfil de egreso.	
59. Recopilar toda la información desarrollada en el proyecto educativo.	El proyecto educativo sistematizara todo el proceso de Certificación de Asistencia Personal.	Proyecto educativo.	Que el proyecto educativo no tenga lo que se necesita.
60. Convocar a las diferentes instituciones que apoyarán la certificación para la socialización.	Informar a las instituciones sobre el proyecto educativo para su conocimiento y concretizar los apoyos.	Calendarización de la fecha para la socialización.	Que no asistan las instituciones convocadas.
61. Socialización del proyecto educativo de la "Certificación del Asistente Personal para PcD".	Al socializar el proyecto educativo se visibilizará este tipo de Certificación a las diferentes Instituciones que la apoyan.	6 reuniones para Socializar la "Certificación del asistente persona para PcD" con instituciones como USAC Escuela de Psicología, Comité prociegos y sordos, ASORGUA, LENSEGUA y otras universidades.	Que las instituciones no estén interesadas en este tipo de Certificación.
62. Divulgar la "Certificación del Asistente Personal" para captar futuros estudiantes.	Captar estudiantes para la Certificación de Asistente Personal para PcD.	Número de programas de Radio y/o televisión- Número de afiches colocados en lugares estratégicos.	Que a pesar de la publicidad no se consiga el número de estudiantes para abrir la Certificación.

		Viralización del afiche en las redes sociales.	
63. Calendarización de fechas para entrevista de los candidatos a estudiantes de la certificación.	Organizar el tiempo para realizar las entrevistas.	Fecha para entrevistas a candidatos para la Certificación	
64. Entrega de currículum de los candidatos a estudiantes de la certificación.	Recepción de currículum de los candidatos a estudiantes de la certificación.	Número de currículum recolectados.	
65. Realización de las entrevistas a los candidatos a estudiantes de la Certificación.	Aplicación de entrevistas.	Número de entrevistas realizadas.	Que los candidatos a estudiantes de la certificación a pesar de la convocatoria, y la entrega de currículum no lleguen a la entrevista.
66. Identificar a los candidatos según el perfil de entrada del estudiante para la Certificación.	Analizar entrevista y currículum para identificar los candidatos que llenan el perfil de entrada.	Cuadro de cotejo de cada expediente de los candidatos para la Certificación.	Que se desechen candidatos que, aunque no llenen el perfil pueden ser asistentes de calidad.
67. Listado de estudiantes para la Certificación.	Realizar el listado de estudiantes que se certificarán.	Listados de estudiantes.	Que no se llegue al número de estudiantes esperado.
68. Espacio físico para charla informativa sobre la Certificación.	Gestionar con la institución el espacio, hora y día para la charla informativa sobre la Certificación para estudiantes.	Fecha, hora y lugar para realizar la Charla Informativa.	Que no haya espacio en el tiempo indicado y se tenga que retrasar la charla.
69. Seleccionar al profesional y	Identificar al profesional y tema	Nombre del profesional	No identificar el tema idóneo a

los temas a tratar sobre la Certificación.	a desarrollar en la charla informativa sobre la Certificación	Nombre del tema a desarrollar en la charla informativa.	desarrollar en la charla informativa.
70. Convocatoria a charla informativa a los estudiantes para la Certificación.	Informar a los estudiantes de la certificación de la fecha de la charla informativa.	Listado de estudiantes que fueron informados y que firmaron la convocatoria	Que no llegue a difundirse adecuadamente la fecha, hora y lugar de la charla informativa.
71. Charla informativa sobre aspectos de asistencia, horas de asistencia supervisada y otros de la Certificación.	Realizar la charla informativa en la hora, día y lugar en el que fue convocada.	Listados de asistencia a la charla informativa.	Que no haya la asistencia esperada.
72. Firma del compromiso estudiantil.	Cada estudiante firmara compromiso estudiantil después de leerlo y estar de acuerdo con el mismo.	Número de compromisos firmados, los cuales se adjuntarán al expediente del estudiante de la Certificación.	Que después de escuchar la charla informativa y lectura del candidato algunos desistan estudiar la certificación.
73. Listado de estudiantes inscritos en la Certificación.	Elaborar listados oficiales de los estudiantes de la Certificación.	Listados de estudiantes con datos generales.	Que no se llegue al número de estudiantes inscritos esperados.
74. Espacio físico para la sesión inaugural de la Certificación.	Gestionar con la institución el espacio, hora y día para la sesión inaugural para estudiantes de la certificación.	Fecha, hora y lugar para realizar la Charla Informativa.	Que no haya espacio en el tiempo indicado y se tenga que retrasar la charla.
75. Seleccionar al profesional experto y el tema	Identificar al profesional y tema a desarrollar en la	Nombre del profesional	No identificar el tema idóneo a

de la lección inaugural sobre la Certificación.	lección inaugural para la Certificación	Nombre del tema a desarrollar en la lección	desarrollar en la lección inaugural.
76. Convocatoria a lección inaugural para la Certificación.	Informar a los estudiantes de la certificación de la fecha de la lección inaugural.	Listado de asistencia de la lección inaugural.	Que no llegue a difundirse adecuadamente la fecha, hora y lugar de la lección inaugural.
77. Gestionar salones para brindar los cursos para la certificación.	Gestionar con la administradora de la institución los espacios físicos para brindar la Certificación.	Identificar los salones a utilizar para la certificación.	Que no se cuente con los espacios físicos en los días y horas que se requiere.
78. Calendario de cursos, con número de salones, docente encargado y horas.	Realizar en conjunto con los docentes el calendario de cursos, con número de salones y docentes encargados.	Calendarios de cursos, salón y docente encargado.	Que no se consigan los espacios en el tiempo indicado para realizar los calendarios a tiempo.
79. Presentación de los docentes encargados por modulo a los estudiantes en los horarios y salones respectivos.	Reconocer al docente encargado de los cursos por modulo.	Número de presentaciones realizadas.	Que no se cuente con el personal docente requerido en cada curso por ende en cada módulo.
80. Entrega a estudiantes de la Certificación de los programas por curso según el módulo que se esté cursando.	Efectuar entrega de los programas por curso a los estudiantes de la Certificación.	Listado con los estudiantes que recibieron los programas.	No contar con el material impreso en el tiempo indicado.

81. Lectura de los programas juntamente con el docente encargado del curso.	Que el estudiante de la certificación identifique los temas a impartir con sus objetivos, contenido y forma de evaluar por curso de cada módulo.	Lista de asistencia de la entrega de los programas.	
82. Identificar el proceso para reproducir el material solicitado por los docentes de la certificación.	Enumerar los procesos para reproducir material por los docentes de la certificación.	Flujograma de procesos para reproducir material solicitado por los docentes.	Que a pesar de existir el flujograma no se respete el proceso.
83. Flujo grama de procesos para la impresión de material solicitado por los docentes de los cursos por modulo.	Realizar flujograma de procesos para la impresión de material para la certificación.		
84. Identificar los tiempos y fechas para realizar las evaluaciones por módulos.	Enumerar las fechas para realizar evaluaciones sean estas prácticas o por escrito.	Calendario de evaluaciones teóricas y prácticas.	Que no se cumplan las fechas de las evaluaciones por cuestiones personales de los docentes o imprevistos sociales o políticos
85. Calendarizar las fechas de evaluaciones escritas y prácticas.	Realizar calendario de evaluaciones teóricas y prácticas por modulo.		
86. Identificar las fechas de entrega de notas a las administraciones por módulo.	Tomar en cuenta lo tiempos de cada módulo para programar las	Calendario de fechas de entrega de notas por	



	fechas de entrega de notas.	modulo, entregado a cada docente el cual constara en un listado o firma de original.	Que los docentes no respeten las fechas de entrega de notas.
87. Calendarizar las fechas de entrega de notas.	Realizar el calendario para docentes donde conste la entrega de notas por módulos		
88. Identificar los aspectos a evaluar de los docentes que imparten los cursos.	Enlistar los aspectos a evaluar de los docentes que imparten los cursos de la certificación.	Listado de los aspectos a evaluar.	Que los indicadores escogidos no reflejen el verdadero que hacer docente que se necesita para la certificación.
89. Evaluaciones para los docentes que imparten los cursos de la certificación.	Las evaluaciones servirán para medir el desempeño docente de cada módulo.	Evaluación a docentes por módulo.	
90. Calendarizar las fechas para realizar las evaluaciones docentes (durante y al final del módulo).	Identificar las fechas para realizar las evaluaciones docentes.	Número de evaluaciones docentes aplicadas durante y al final de cada módulo.	Que a pesar de saberse evaluado el docente no mantenga su calidad docente.
91. Aplicar las evaluaciones a docentes.	Las evaluaciones docentes servirán para medir el desempeño docente.		
92. Dar a conocer a los docentes el punteo de las evaluaciones aplicadas.	Realizar una reunión con cada docente evaluado para la entrega de su calificación de la evaluación docente si esta es baja.	Listado de asistencia de cada docente citado para entregarle la evaluación docente.	Que el docente no asista a la reunión.

93. Identificar con el docente a quien se le entregue calificación perdida, con los aspectos a mejorar.	Realizar en conjunto con el docente un compromiso de mejora en su labor docente l	Número de compromisos firmados por los docentes s que perdieron la evaluación docente.	Que no haya cambios actitudinales o metodológicos de los docentes a pesar del compromiso firmado.
94. Gestionar espacio con la institución para reunión con las instituciones que apoyan la certificación.	Realizar una carta para gestionar espacios para la reunión con las instituciones que brindan el apoyo a la certificación.	Espacio físico, con hora y día para la reunión con instituciones que apoyan la certificación.	Que no exista espacio físico en el tiempo requerido
95.Convocatoria a instituciones que apoyan la certificación según convenios previamente establecidos.	Convocatoria instituciones con hora día y lugar.	Convocatoria escrita o reenviada por correo.	Que no llegue la convocatoria.
96. Reunión con instituciones para establecer quienes avalaran la certificación.	Establecer quienes avalarán la certificación por medio de las firmas en los diplomas de los egresados.	Minuta de la reunión donde conste quienes avalaran la	Que no se lleve a un acuerdo para la firma de los diplomas de certificación.
97. Elaborar listados de estudiantes que aprobaron la certificación.	Elaborar los listados con el nombre de estudiantes ratificado escritura nombres y apellidos con el DPI	Listados oficiales de estudiantes que aprobaron la certificación.	Que no se cuente con el DPI para ratificar la escritura y nombre de los estudiantes.
98. Realizar el formato de diplomas con las	Elaboración de formatos con los	Proyecto de Formato para los	Que el formato no sea el idóneo para la Certificación.

firmas respectivas.	logos y firmas respectivas.	diplomas oficiales de la certificación.	
99. Aval del formato de diploma.	Dar a conocer el formato del diploma de asistente personal a las diferentes instituciones para que den su visto bueno.	Formato oficial de los diplomas de Certificación.	Que no se consiga el aval de las instituciones en el tiempo esperado.
100. Edición e impresión de los diplomas de la certificación	Editar e imprimir los diplomas de certificación.	Número de diplomas impresos.	Que las impresiones no estén en el tiempo estipulado.
101. Firma de diplomas.	Buscar las firmas de los representantes de las instituciones respectivas de los diplomas.	Diplomas de la Certificación firmados y sellados.	Que las instituciones tengan cambios inesperados en los directivos, por lo que se elaborarían los diplomas de nuevo.
102. Gestionar fecha, hora y lugar para la realización del acto de clausura.	Realizar gestión para acto de clausura de la primera cohorte de la Certificación.	Día, lugar y hora de la clausura de la primera cohorte de Certificación.	Que no haya espacio en el momento pertinente para realizar el cierre.
103. Programa de la Clausura de la Certificación.	Realizar el programa de la clausura.	Programa de clausura de la Certificación.	Elaborar el programa sin tener puntos claves del mismo.
104. Invitar a las instituciones que apoyaron el proceso de la certificación al acto de Clausura del mismo.	Girar invitaciones a las instituciones que apoyaron la Certificación al acto de clausura.	Invitaciones con sello y hora de haber recibido las invitaciones.	Que los invitados esperados no asistan al Acto de clausura de la primera cohorte.
105. Acto de clausura.	Realizar el acto de clausura.	Número de diplomas de la	

		Certificación entregados.	
--	--	---------------------------	--

## 8. PRESUPUESTO

Este es una estimación programada por 8 meses de los gastos a realizar en la “Certificación del Asistente Personal para Personas con Discapacidad” para lograr los objetivos previamente establecidos.

Hay que tomar en cuenta que muchos de los gastos a realizar al inicio ya no continuarán el siguiente año, ya que muchos van a proveer la estructura material del proyecto como: equipo informático, muebles de oficina, muebles de clase y equipo audiovisual; y los otros rubros continúan presentándose año con año como: gastos de personal, material de oficina y docentes.

Recursos	Tipo	Consumo	Precio promedio	Total
<b>Coordinador</b>	Personal	5 horas diarias por 8 meses	1,400.00 c/h 7,000.00 c/m	56,000.00
<b>Entrevistadores</b>		5 horas diarias por dos meses	700.00 c/h 3,500.00 c/m	7,000.00
<b>Docentes (4)</b>		3 horas diarias c/u por 8 meses	1,400.00 c/h 4,200.00 c/m 12,600.00 p/3	100,800.00
<b>Experta en Asistente Personal</b>		5 días 3 veces al año	5,000.00 c/v	15,000.00
<b>Secretaria</b>		5 horas diarias por 8 meses	800.00 c/h 4,000.00 p/5	32,000.00
<b>Servicios</b>		3 horas diarias por 8 meses	600.00/h 1,800.00 p/3h	14,400.00
<b>Computadoras de escritorio</b>		Equipo informático	2 computadoras	6,999.00 c/u
<b>Computadoras portátiles</b>	2 computadoras		5,299.00 c/u	10,598.00
<b>Impresoras</b>	2 impresoras		2,625.00 c/u	5,250.00
<b>Memorias USB</b>	2 memorias		100.00	200.00

<b>Antivirus</b>		4 antivirus	300.00 c/u	1,200.00
<b>Licencias para Microsoft</b>		4 licencias	318.00 c/u	1,272.00
<b>Cañonera</b>		1 cañonera	4,922.00 c/u	4,922.00
<b>Bocinas</b>	Equipo Audiovisual	1 juego de bocinas	573.00 c/u	573.00
<b>Pantalla de retroproyección</b>		1 pantalla	469.00 c/u	469.00
<b>Sillas secretariales</b>		4 sillas	802.00 c/u	3,208.00
<b>Pizarrón de corcho</b>	Equipo de oficina	2 pizarrones	320.00	640.00
<b>Escritorios para oficina</b>		4 escritorios	1,799.00 c/u	7,196.00
<b>Engrapadoras</b>	Material de oficina	4 engrapadoras	100.00 c/u	400.00
<b>Resmas de papel</b>		2 resmas por c/m	30.00 c/u	480.00
<b>Escritorios para aula</b>		20 escritorios	100.00 c/u	2,000.00
<b>Pizarrón formica</b>	Mobiliario de aulas	1 pizarrón	500.00 c/u	500.00
<b>Marcadores de pizarrón</b>		100 marcadores	30 c/u	300.00
<b>Total, general</b>				<b>278,406.00</b>

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD

En todo proyecto el manejo del tiempo es fundamental, es necesario temporalizar las metas y plazos. Mide las distintas tareas de un proceso en relación con los plazos previstos, sirven de guía, referencia, ruta a seguir en aras de la consecución de objetivos

CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES PARA REALIZAR LA MALLA CURRICULAR DEL ASISTENTE PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD																												
ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Dar a conocer la propuesta a la USAC.																												
Socialización de la propuesta a otras las instituciones interesadas.																												
Identificar los apoyos de las instituciones para la realización de la propuesta.																												
Hacer convenios institucionales para concretizar los apoyos.																												
Identificar poblaciones meta para brindar el																												











## 10. EVALUACIÓN

La evaluación de proyectos es la acción que permite medir o estimar el grado en que se están logrando o bien se lograron o no los objetivos propuestos con la realización del proyecto.

Son instrumentos que permiten visualizar problemas o dificultades y corregir a tiempo los procesos en marcha.

En el presente proyecto se realizarán tres evaluaciones: una inicial, otra de proceso y la última que contendrá el proceso para validar el proyecto educativo.

1. EVALUACIÓN INICIAL						
PREGUNTA DE DESEMPEÑO		INDICADORES		MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
<b>Objetivo Específico: <i>Identificar la necesidad de la existencia de la figura del asistente personal para personas con discapacidad.</i></b>						
¿Existen leyes, convenciones y reglamentos que justifiquen la existencia del asistente personal?		Número de leyes, convenciones y reglamentos existentes a nivel nacional e internacional que justifiquen la existencia del asistente personal		Fundamentación de la existencia citando leyes, convenciones y reglamentos que justifiquen la existencia del asistente personal en el marco legal del proyecto educativo.	Al inicio y cada vez que aparezca una ley, convención y reglamento que justifique la existencia del asistente personal.	Coordinador
¿Hay datos sobre la situación actual de la		Número de estadísticas		Descripción del contexto nacional	Al inicio y cada vez que aparezca una	Coordinador

discapacidad en Guatemala que justifique la necesidad del asistente personal en Guatemala?	nacionales sobre discapacidad en Guatemala.	sobre la discapacidad en Guatemala en el proyecto educativo.	nueva estadística de discapacidad en Guatemala.	
¿Existe fundamento filosófico de la Asistencia Personal para PcD a nivel internacional?	Fundamentos filosóficos de Asistencia Personal para PcD.	Matriz donde se describe el fundamento filosófico de la Asistencia Personal en otros países.	Al inicio del desarrollo del proyecto.	Coordinador y docentes.
¿Hay diferencia entre el cuidador familiar y el asistente personal?	Diferencias y semejanzas entre cuidador familiar y asistente personal.	Cuadro comparativo entre cuidador familiar y asistente personal.	Al inicio del proyecto	Coordinador, entrevistador y docentes.
¿Se evidencia la necesidad del asistente personal dentro del contexto guatemalteco (expertos, cuidadoras familiares y PcD)?	Respuestas de expertos, cuidadoras familiares y PcD.	Entrevista Análisis del discurso de las entrevistas realizadas a expertos, cuidadoras familiares y PcD)	Al inicio del proyecto	Coordinador, docentes y entrevistadores.
Hay detección de las necesidades de apoyo para las PcD	Respuestas de expertos, cuidadoras familiares y PcD.	Entrevista Análisis del discurso de las entrevistas realizadas a expertos, cuidadoras familiares y PcD)	Al inicio del proyecto Al finalizar cada servicio de asistencia supervisada.	Coordinador y docentes.

¿Hay evidencia de las actitudes necesarias en la asistencia personal?	Respuestas de expertos, cuidadoras familiares y PcD.	Entrevista Análisis del discurso de las entrevistas realizadas a expertos, cuidadoras familiares y PcD)	Al inicio del proyecto Al finalizar cada servicio de asistencia supervisada.	Coordinador y docentes.
¿Existen instituciones privadas o públicas que estén interesadas en la Certificación de la Asistencia Personal?	Listado de instituciones que trabajan con las personas con discapacidad o que estén relacionadas de alguna forma con ellas.	Número De instituciones identificadas.	Al inicio del proyecto Cada dos años por si hubiera alguna otra que no se hubiera contemplado.	Coordinador, entrevistador y docentes.
¿Por qué la Escuela de Psicología puede estar interesada en la Certificación de la Asistencia Personal?	Política de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos.	Análisis de los principios, objetivos y plan estratégico de la Política de Atención a la Población con Discapacidad en la Universidad de San Carlos que justifique la Certificación en esa institución, específicamente la Escuela de Psicología.	Al inicio.	Coordinador

		Carta de compromiso de la Escuela de Psicología en la comisión de discapacidad.		
¿Cuenta la certificación con el lugar y apoyo de instituciones interesadas?	Punto de acta de la Escuela de Psicología donde se dé el espacio para la Certificación y apoyo docente. Convenios interinstitucionales.	Recopilación del punto de acta de la Escuela de Psicología. Número de convenios interinstitucionales. Listado de instituciones con el apoyo que darán para la Certificación.	Al inicio y cada año para garantizar los apoyos.	Coordinador.

## 2. EVALUACIÓN DEL PROCESO

PREGUNTA DE DESEMPEÑO	INDICADORES	MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
<i>OBJETIVO: Construcción del proyecto educativo sobre la asistencia personal para personas con discapacidad, con su respectivo fundamento epistemológico, marco conceptual, marco procedimental, marco actitudinal y socio pedagógico.</i>				
¿Se cuenta con los entrevistadores y docentes idóneos	Perfil del entrevistador y docente.	Perfil del entrevistador y docente.	Cada vez que se contrate personal para la Certificación.	Coordinador

encargados de realizar la construcción del proyecto educativo?	de Currículo de entrevistadores y docentes donde conste la formación teórica que coincida con el perfil.	de Expediente de los entrevistadores y docentes contratados los cuales debe coincidir con el perfil esperado.	
¿Están los entrevistadores y docentes sensibilizados y conocen el tema de asistencia personal?	los Capacitaciones y mesas redondas donde se evidencia la apropiación del tema de asistencia personal para PcD y sus funciones desde el andamiaje filosófico identificado en las entrevistas.	Número de capacitaciones calendarizadas. Listado de asistencia a las capacitaciones. Análisis del discurso de las mesas redondas donde se evidencia la apropiación.	Cada vez que se Contrate personal nuevo y/o se capacite en temas relacionados con la asistencia personal. Coordinador
¿En qué parte del proyecto educativo se evidencia el marco epistemológico como eje transversal?	El marco filosófico se encontrará en cada contenido de la certificación.	Se identificará en los descriptores de cada curso.	Cada vez que se revise la elaboración de los diferentes elementos de la malla curricular de la Certificación Coordinador y docentes.
¿Existe bibliografía digital y material visual como base para la sustentación teórica del marco filosófico, conceptual,	Recopilación digital de la bibliografía y material audiovisual de los marcos de la asistencia personal	Carpetas de cada curso con su bibliografía digital y material audiovisual.	Al construir la malla curricular Cada año al iniciar la formación. Coordinador

procedimental y actitudinal de la asistencia personal?				
¿Los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales tienen una relación lógica y consecuente entre uno y otro?	La dosificación de los contenidos por módulos respetando el flujograma de contenidos.	Descriptores de cada curso Flujograma de contenidos. Dosificación de contenidos por módulos.	Al construir la malla curricular y cada vez que se cambien contenidos por las necesidades detectadas en el servicio de asistencia de egresados o de asistencia supervisada.	Coordinador y docentes.
¿Qué direcciona el cómo, qué y cuándo de cada curso de la certificación?	Cada curso además del descriptor debe contener objetivos conceptuales, procedimentales y actitudes; metodología de enseñanza y estrategias de evaluación.	Programas de curso conteniendo: Descriptores, objetivos, metodologías de curso, estrategias de evaluación durante todo el curso y recursos.		Coordinar y docentes.
¿Cómo se asignarán los cursos a los docentes de la certificación?	Se tomará en cuenta la formación académica y espertaje.	Cuadro comparativo entre el perfil del curso y el espertaje del docente con su preparación académica.	Al inicio al asignar los cursos y cada vez que se contrate nuevo personal.	Coordinador.



¿Cómo se normará la relación entre docentes, estudiantes e institución encargada de la Certificación?	Esta se normará a través del reglamento de régimen académico.	Reglamento de régimen académico con sus diferentes componentes: Quienes pueden ser candidatos para asistencia, porcentaje de asistencia a los cursos, quienes pueden exonerarse de cursos, número de horas de asistencia personal.	Antes de iniciar la Certificación y revisión cada tres años.	Coordinador y junta académica de la Certificación.
¿Qué orientara la Certificación?	La misión y visión de la Certificación además del perfil de egreso del asistente personal	Misión y visión donde se visualice el andamiaje filosófico de la Certificación. Perfil de egreso del asistente personal.	Al inicio.	Coordinador y docentes.
¿Quiénes podrán ser candidatos para ser asistentes personales?	Para ello se necesita el perfil de entrada del candidato a ser estudiante de la Certificación.	Perfil de ingreso. Currículo de los interesados. Ensayo del porque le interesa la Certificación.	Cada vez que inicie una nueva cohorte.	Coordinador y docentes.
¿Cómo se dará a conocer la Certificación?	Se recopilará la información en el proyecto educativo y	Reunión para socializar el proyecto educativo.	Al inicia y cada vez que se hagan cambios	Coordinador y docentes.

	se dará a conocer a las diferentes instituciones que tengan que ver con la Discapacidad.	Proyecto educativo. Lista de asistencia de las instituciones interesadas. Minuta de la reunión.	en el proyecto educativo.	
¿Cómo se concretizará la anuencia de la certificación y apoyos para la misma?	Se realizarán convenios institucionales.	Convenios por institución donde conste anuencia y tipo de apoyo para la certificación.	Al inicio y cada dos años para garantizar los apoyos.	Coordinador y autoridades de las diferentes instituciones.

### 3. EVALUACIÓN FINAL

PREGUNTA DE DESEMPEÑO	INDICADORES	MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
OBJETIVO: Validar el proyecto educativo con las instituciones interesadas.				
¿Quiénes validarán el proyecto educativo de la Certificación?	El proyecto educativo será validado por las instituciones que firmaron los convenios institucionales. Además, de quien brindará los recursos para la certificación. Personas con discapacidad de las	Listado de instituciones que firmaron el convenio.	Una sola vez.	Coordinadora.

	diferentes plataformas.			
¿Cómo se evaluará el proyecto educativo para su validación con las instituciones?	Se presentará a las instituciones el proyecto educativo. Posterior a ello se brindará un matriz en la que vaciaran datos referentes a las mejoras en los diferentes componentes del mismo.	Listado de asistencia de las diferentes instituciones. Programa de la reunión. Matrices llenas por las instituciones asistentes.	Al inicio y cada vez que se realicen cambios en el proyecto educativo.	Coordinador, docentes e instituciones interesadas.
¿Cómo se evaluará el proyecto educativo para su validación con las personas con discapacidad?	Se presentará a las personas con discapacidad el proyecto educativo. Posterior a ellos se realizará una mesa redonda la cual será grabada para realizar el posterior análisis del discurso.	Listado de asistencia de personas con discapacidad Programa de la reunión. Análisis del discurso de la participación en la mesa redonda.	Al inicio	Coordinador, docentes y personal con discapacidad
¿Qué estrategia se usará para realizar las mejoras de proyecto educativo?	Se tomará en cuenta el análisis del discurso de las matrices realizadas por las instituciones y de la	Análisis del discurso de instituciones y PcD Matriz para ubicar cada análisis en el área correspondiente	Al inicio	Coordinador y docentes

	participación de la mesa redonda realizada por las PcD	del proyecto educativo. Proyecto antes y después de la mejora.		
¿Cómo se obtendrá la validación de la institución encargada de la certificación?	Se presentará las mejoras a un experto quien hará las ultimas observaciones. Se presentará a consejo directivo para obtener el dictamen de la validación presentando todo el proceso de mejora.	Resumen de antecedentes del proceso efectuado para la mejora del proyecto. Carta donde conste el día, hora y mes de la presentación del proyecto educativo a consejo directivo. Dictamen de validación del proyecto educativo.	Al inicio.	Coordinador, docentes, experto y Consejo Directivo.
¿Cómo se mantendrá la calidad del que hacer docente encargado de la Certificación?	Se realizarán evaluaciones intermedias y finales del desempeño de cada docente por curso dado.	Evaluación media y final del docente.	Cada vez que se dé un curso.	Coordinador y estudiantes.
¿Cómo se puede identificar nuevas necesidades de apoyo y actitudes de la asistencia personal	Respuestas de PcD, estudiante que brinda la asistencia personal supervisada y docente supervisor.	Entrevistas: PcD a quienes se les brinda el servicio de asistencia personal supervisado,	Al finalizar cada servicio de asistencia supervisada.	Coordinador y docentes, Pcd y estudiante que realiza el servicio de

<p>que necesiten ser estimadas en los contenidos de la malla curricular?</p>		<p>supervisor y asistente personal que realiza el servicio de asistencia supervisada. Análisis del discurso de las entrevistas aplicadas.</p>		<p>asistencia supervisada.</p>
--	--	---	--	--------------------------------

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Arnau, S., Rodríguez, A., & Romañach, J. (s.f.). *Guía Práctica de la Asistencia Personal*. Madrid España: La Suma de Todos.
- Arrázola, F. L., Inza, B., & Hernández, C. (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). *Zerbituzun;Gizarte Zerbituzuetarako Aldizkaria=Revista de servicions sociales*, 115-128.
- Atienza, M. (2016). Dignidad Humana y Derechos de las Personas con Discapacidad. *IUS ET VERITAS*, 5. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/16547/16893>
- Balaguer, A. P. (junio de 2012). Deconstruyendo la dependencia: propuestas para una vida independiente. Barcelona, España: UOC.
- Calderón, M. L. (4 de junio de 2016). Enfermera Profesional. (C. d. Cid, Entrevistador)
- CONADI. (s.f.). Ley de atención a las personas con discapacidad. *Decreto NO. 135-96*. Guatemala.
- Consejo de Europa. (1998). *Recomendación nº (98) 9 del Comité de Ministros a los Estados Miembros, relativa a la dependencia. Anexo a la Recomendación nº R*.
- educaweb. (6 de 2016). *educaweb*. Obtenido de <http://www.educaweb.com/>
- García, V. (2003). *El movimiento de Vida Independiente, Experiencias Internacionales*. (C. Larraz, & A. Sánchez, Trads.) Madrid: Fundación Luis Vives.
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Social*, 27.
- Hopenhayn, M. (2012). *Autonomía e Independencia: El Cuidado de las Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Panorama Social de América Latina.
- Innova Asistencia. (junio de 2014). *Innova Asistencial*. Obtenido de [www.innovaasistencial.com](http://www.innovaasistencial.com)
- Instituto Nacional de Estadística Guatemala. (2014). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida*. Guatemala.
- Jímenez-Castro, A., Salinas-Duran, M., & Sánchez-Estrada, T. (2004). Algunas reflexiones sobre la filosofía de Virginia Henderson. *Rev Enferm IMSS*, 12(2), 61 - 63.
- Morales, P., & Vallés, B. (2013). Discapacidad y reconocimiento: reflexiones desde el prisma de Axil Honneth. *DILEMATA*, 189-208. Recuperado el 5 de junio de 2017
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (s.f.). *Personas con Discapacidad Condiciones de Exclusión en Guatemala*. Guatemala 2005.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2001). *Clasificacion Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado

- de Servicios Sociales, Familiares y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Palacio, A., & Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención* (Vol. 4). (C. T. Accesible, Ed.) Ediciones Sinca.
- Palacios, A. (2006). *El modelo de la diversidad: la bioética y los derechos humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos "Bartolome de las Casas".
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca, S.A.
- Pisonero, S. (2007). La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión. *Ekaina*(41).
- Planas, M. J. (10 de enero de 2013). El Asistente Personal para las Personas con Diversidad Funcional: una herramienta para el cumplimiento de derechos. *Trabajo Social Hoy*, 23.
- Ramírez, M. (2012). FACILITADORES(AS) PERSONALES EN EL ÁMBITO. (U. d. Escuela de Trabajo Social, Ed.) *Reflexiones*, 91(2), 51-60.
- Rodríguez- Picavea, A., & Romañach, J. (2006). *Consideraciones sobre la figura del Asistente Personal en el Proyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia*. Foro de Vida Independiente.
- Roguero, J. (2009). *Los Tiempo de Cuidado: El impacto de la dependencia de los mayores en la vida cotidiana de sus cuidadores*. España: Instituto de Mayores y Servicios Sociales IMSERSO.
- Rosato, A., & Angelino, M. A. (2009). *Discapacidad e ideología de la normalidad: desnaturalizar el déficit* (primera ed.). Buenos Aires: Noveduc libros.
- Ruf, J. (2016). *Asistente personal: orientaciones y buenas prácticas*. España: Down España.
- Sanjose G, A. (2007). El primer tratado de derechos humanos siglo XXI: La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. *13 Revista Electronica de Estudios Universales*, 26. Obtenido de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART10638/sanjosegil.pdf>
- Stephanie, C., Garcés, J., & Ronedas, F. (2006). *La Sobrecarga de las cuidadoras de personas dependientes: Analisisy propuestas de intervencion psicosocial*.
- Tobar, A. (2005). *Reflexiones críticas sobre la psicología y el abordaje de la discapacidad*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- UNESCO. (2015). *El impacto socioeconómico de la discapacidad en las familias y registros de usuarios*. Guatemala: UNESCO GUATEMALA.
- UNICEF. (2016). *UNICEF GUATEMALA*. Obtenido de <https://www.unicef.org/guatemala/spanish/>
- USAC. (octubre de 2014). *POLÍTICAS DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD*. Guatemala: USAC.

Vásquez, A. (2006). La discapacidad en América Latina. En O. P. Salud (Ed.).

Women Watch. (2012). *Women With Disabilities. Information an REsources on Gender Equality an Empowemet of Women*. Obtenido de <http://www.un.org/womenwatch/enable>



## ANEXOS

### GLOSARIO

**Alteridad:** Viene del latín alter que significa otro. Viene del principio filosófico de alternar o cambiar la propia perspectiva por la del otro, considerando y teniendo en cuenta el punto de vista de quien opina.

**Apoyos tecnológicos:** Es cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipo, instrumentos, tecnología y software) fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Estos facilitan la autonomía y participación en la sociedad de las personas en situación de dependencias.

**Asistente personal para personas con discapacidad:** Es una persona que ayuda a otra a desarrollar su vida: Es por lo tanto aquella persona que realiza o ayuda a realizar las tareas de la vida diaria a otra persona que, por su situación, no puede realizar las mismas.

**Autonomía personal:** Se define como la manera de pensar por sí mismo, su decisión. Ambas están relacionadas con el paradigma de la vida independiente tal como es promovido por las personas con discapacidad. Implica el derecho de cada persona de poder tomar las decisiones que afectan a su vida persona, y especialmente el de poder vivir en un lugar que uno quiera y ser atendido por las personas (asistencia personal) que uno desee.

**Barreras:** Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las barreras son todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que a través de su ausencia o presencia limitan el funcionamiento y crean discapacidad. Estas pueden ser estructurales, actitudinales, políticas, de comunicación.

**Cuidador familiar:** Este término se utiliza para describir a aquellas personas que habitualmente se encargan de ayudar en las actividades básicas de la vida diaria a personas (mayores, enfermas o en situación de discapacidad) que no pueden desempeñar estas funciones por sí mismas. Usualmente se trata de un familiar cercano en la mayoría de veces mujeres.

**Derechos humanos (DD.HH):** son aquellas condiciones instrumentales que le permiten a la persona su realización. En consecuencia, subsume aquellas libertades facultades o instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básico que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

**Dignidad:** O cualidad de digno hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano. No depende de ningún tipo de condicionamiento ni de diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.

**Discapacidad:** Es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

**Inclusión:** Es toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad puede ofrecer. Esta tiene que ser en todas las esferas, sociales, educativas, laborales y participación política.

**Modelo social de la discapacidad:** Propone que las barreras, actitudes negativas y la exclusión son parte de la sociedad (voluntaria o involuntariamente), son los factores últimos que definen quien tiene una discapacidad y quien no en cada sociedad concreta.

**Situación de dependencia:** Consiste en la necesidad de ayuda funcional para realizar las actividades comunes como levantarse de la cama, asearse, comer, desplazarse, estudiar, trabajar, tomar decisiones concernientes a la propia vida.

**TIC: Tecnología de la información y la educación.**

**PcD:** Personas con Discapacidad.

**Vida independiente:** viene asociado al concepto diversidad funcional. En oposición al modelo médico-rehabilitar, que busca la asistencia como alternativa a la curación, el modelo de Vida Independiente se emplea para indicar una filosofía de vida basada en la posibilidad de las personas con diversidad funcional (discapacidad) de ejercer el poder de decisión sobre su propia existencia y participar activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad y la vida particular y social bajo los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. La posibilidad de llevar a cabo una vida independiente es el principal objeto de la legislación antidiscriminatoria y sobre accesibilidad.

## ENTREVISTAS



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
**Maestría en Análisis Social de la Discapacidad**

### ENTREVISTA A EXPERTOS

#### Datos

Nombre del Entrevistado

País de origen:

Ocupación:

¿Qué relación tiene con la discapacidad?

¿Desde hace cuántos años trabaja en temas relacionados con la discapacidad?

#### Preguntas

1. ¿Cuál es el marco filosófico que debe tener la formación del asistente personal para personas con discapacidad?

Porque:

2. La formación del asistente personal necesita de un andamiaje conceptual para entender la discapacidad y las barreras que enfrenta. ¿Cuál sería el referente mínimo conceptual que debería conocer el asistente personal?

Porque:

3. El asistente personal debe brindar apoyo en las siguientes áreas:

Marque con cheque sí o no según sea el caso		
SI	NO	

	Tareas del hogar
	Tareas de autocuidado personal
	Movilizarse en ciertos lugares como: subir o bajar gradas, superficies rocosas, lugares inclinados, al subir o bajar del transporte público
	Para comunicarse con terceros. (interprete)
	Tareas de conducción si tiene acceso a vehículo.
	Tareas laborales como; escribir en computadora, archivar papelería, movilizar objetos de un lado a otro

¿Hay alguna que no se encuentra incluida en estas?, y ¿por qué es de importancia incluirla?

4. ¿Qué nivel educativo debería tener la persona que desea formarse para ser asistente personal?
5. ¿Cuántas horas de formación teórica y práctica supervisada debe tener un asistente personal?

No. De Horas de Teoría	No. De Horas de práctica supervisada

6. ¿Quiénes o quién debe evaluar el desempeño del asistente personal en la práctica supervisada?
7. ¿Cuáles a su criterio serían las actitudes más propicias que beneficiarían al asistente personal para dar un apoyo altamente profesional?
8. ¿Existe algún otro criterio que no se ha mencionado en la presente entrevista que sea de importancia en la formación del asistente personal?



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
**Maestría en Análisis Social de la Discapacidad**

**ENTREVISTA A PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPADIAAD**

**Datos generales**

Sexo F M

Edad:

Nivel Académico:

Ocupación:

**Preguntas**

1. Qué tipo de discapacidad presenta:
2. Describa su discapacidad:
3. ¿El familiar u otra persona que le ha prestado apoyo conoce exactamente cuál es su tipo de discapacidad y sus limitaciones?  
 ¿Cree que es de utilidad? ¿Por qué?
4. Como persona en situación de discapacidad, ¿La persona que le ha prestado apoyo reconoce sus derechos?  
 ¿Cree que es de utilidad? ¿Por qué?
5. ¿Reconocen las personas que le prestan apoyo las barreras actitudinales con las que usted se enfrenta en el día a día? Describalas

ASPECTO	BARRERA ACTITUDINAL
Laboral	

Personal	
Social	

6. ¿Identifican las personas que le prestan apoyo las barreras estructurales que enfrenta en su quehacer personal, laboral y social? Descríbalas

ASPECTO	BARRERA ESTRUCTURAL
Laboral	
Personal	
Social	

7. ¿En qué aspectos ha necesitado o desearía tener apoyo de un asistente personal de forma regular?

Marque con cheque sí o no según sea el caso		
SI	NO	
		Tareas del hogar
		Tareas de autocuidado personal
		Movilizarse en ciertos lugares como: subir o bajar gradas, superficies rocosas, lugares inclinados, al subir o bajar del transporte público
		Para comunicarse con terceros. (interprete)
		Tareas de conducción si tiene acceso a vehículo.
		Tareas laborales como; escribir en computadora, archivar papelería, movilizar objetos de un lado a otro

8. Mencione algún otro aspecto en el cual desearía tener apoyo de un asistente personal, que no se encuentre en la lista arriba descrita. (Ítem No.7

9. ¿Qué cualidades o habilidades ha tenido la persona que le ha prestado apoyo en ciertas situaciones?
10. ¿Qué cualidades o habilidades desearía que tuviera la persona que usualmente le presta los apoyos en ciertas situaciones?
11. Si existiera una persona que brinde el apoyo a personas con discapacidad ¿qué aspectos de su vida mejorarían?
12. ¿por qué?