



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, **ANA GABRIELA POZO DE LA CADENA, C.C.: 1715146815**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“ESTUDIO DEL GRADO DE ADAPTACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU ENTORNO AL SER INSERTADAS EN EL MUNDO LABORAL. CASO EDIFICIOS CENTRO FINANCIERO Y MATRIZ DE LA CIUDAD DE QUITO DEL BANCO PICHINCHA C.A”**, previa la obtención del grado Académico de **MAGISTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**, en la Facultad de **Psicología**

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, Enero 2015

ANA GABRIELA POZO DE LA CADENA

C.C: 1715146815

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS

ESTUDIO DEL GRADO DE ADAPTACIÓN SOCIAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU ENTORNO AL SER
INSERTADAS EN EL MUNDO LABORAL.

CASO: EDIFICIOS CENTRO FINANCIERO Y MATRIZ DE LA
CIUDAD DE QUITO DEL BANCO PICHINCHA C.A.

ANA GABRIELA POZO DE LA CADENA

DIRECTOR: DR. LUCIO BALAREZO

QUITO, 2014

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	1
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
CAPÍTULO I	7
MARCO INTRODUCTORIO.....	7
1.1 TEMA.....	7
1.2 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	7
1.2.1 Nombre	7
1.2.2 Actividad.....	7
1.2.3 Ubicación	7
1.2.4 Características	7
1.2.5 Responsabilidad Social.....	14
1.2.6 Plan Estratégico	17
1.3 DIAGNÓSTICO	19
1.4 JUSTIFICACIÓN	21
1.5 OBJETIVOS	22
1.5.1 General.....	22
1.5.2 Específicos	22
CAPITULO II.....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 DISCAPACIDAD	24
2.1.1 Clasificación de Tipo de discapacidades	24
2.1.2 Discapacidad Visual desde el enfoque de inclusión laboral.....	25
2.1.3 Discapacidad Auditiva desde el enfoque de inclusión laboral.....	26
2.1.4 Discapacidad de Lenguaje desde el enfoque de inclusión laboral.....	26
2.1.5 Discapacidades Motrices desde el enfoque de inclusión laboral	27
2.1.6 Discapacidad Intelectual desde el enfoque de inclusión laboral.....	28
2.1.7 Discapacidad Psicológica desde el enfoque de inclusión laboral.....	28

2.2	LA DISCAPACIDAD DESDE DIVERSOS ENFOQUES.....	29
2.2.1	Discapacidad desde el Enfoque Internacional	29
2.2.2	Discapacidad desde el Enfoque social	30
2.2.3	Discapacidad desde el Enfoque de la educación	31
2.2.4	Discapacidad desde el Enfoque de Trabajo	31
2.2.5	Discapacidad desde el Enfoque de la Salud.....	32
2.2.6	Discapacidad desde el Enfoque de Participación Ciudadana	32
2.2.7	Discapacidad desde el Enfoque Ecológico	32
2.3	CONTEXTO ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL	33
2.4	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....	35
2.4.1	Compendios legales	36
2.4.2	Paradigmas en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	37
2.4.3	Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad	39
2.4.3.1	Pasos del Proceso de Selección.....	40
2.5	ADAPTACIÓN SOCIAL.....	46
2.5.1	Etapas Evolutivas de la Conducta Adaptativa	47
2.5.2	Habilidades de adaptación social	48
2.5.2.1	Programas de habilidades sociales	50
2.5.2.2	Programa de habilidades de orientación al trabajo.....	51
2.5.2.3	Programa de habilidades de interacción social	51
2.5.2.4	Habilidades sociales para la vida cotidiana.....	51
	CAPÍTULO III	52
	MARCO METODOLÓGICO	52
3.1	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS	52
3.1.1	Metodología	52
3.1.2	Técnica.....	52
3.2	INVESTIGACIÓN DE CAMPO	53
3.2.1	Instrumento de investigación	53
3.2.2	Aplicación y desarrollo	53

3.2.3	Técnica de aplicación.....	54
3.2.4	Tabulación del test	55
3.3	RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA.....	56
3.3.1	Valoración de resultados.....	56
3.3.2	Estadística descriptiva.....	57
3.3.3	Resultados del test según sexo del encuestado	57
3.3.3.1	Mujeres.....	57
3.3.3.2	Resultado femenino por áreas de estudio	59
3.3.3.3	Hombres	66
3.3.3.4	Resultado masculino por áreas de estudio.....	68
3.3.4	Análisis de Resultados.....	74
	CAPÍTULO IV.....	77
	PROPUESTA DE MEJORA	77
4.1	OBJETIVO	77
4.2	ALCANCE	78
4.3	INVOLUCRADOS.....	78
4.4	ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES.....	78
4.5	ACTIVIDADES ESPECIFICAS POR AREA DE EVALUACION	86
4.5.1	Fase 1. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación familiar	86
4.5.2	Fase 2. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación en el área de la salud.....	87
4.5.3	Fase 3. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación emocional	90
4.5.4	Fase 4. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación social	92
4.5.5	Fase 5. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación profesional.....	95
4.6	FORMATO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL APALANCAMIENTO DEL PLAN CARRERA.....	97
4.7	SOSTENIBILIDAD	98
4.8	COSTOS/PRESUPUESTO.....	99

CAPÍTULO V	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
5.1 CONCLUSIONES.....	100
5.2 RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
ANEXOS	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Servicios de Banca para personas	9
Tabla 2: Servicios Banca Empresas	10
Tabla 3: Servicios Banca Pymes	11
Tabla 4: Servicios Banca Microempresas	12
Tabla 5: Paradigmas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad	38
Tabla 6: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad.....	42
Tabla 7: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad visual.....	42
Tabla 8: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad física.....	43
Tabla 9: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad psicológica	43
Tabla 10: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad auditiva.....	44
Tabla 11: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad intelectual.....	44
Tabla 12: Relación Sexo de encuestados con nivel de instrucción	57
Tabla 13: Relación Sexo de los encuestados con tipo de discapacidad.....	57
Tabla 14: Estadística descriptiva general	58
Tabla 15: Resultados por área de evaluación en el grupo femenino	59
Tabla 16: Estadística descriptiva Hombres – aplicado el Test de Bell.....	66
Tabla 17: Resultados por área de evaluación en el grupo masculino.....	67
Tabla 18: Prácticas de adaptación social	93
Tabla 19: Costos y Presupuesto.....	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Organigrama de la empresa.....	19
Gráfico 2: Distribución de las Personas con Discapacidad por Nivel de Pobreza	35
Gráfico 3: Proceso de inclusión a personas con discapacidad.....	39
Gráfico 4: Resultados en mujeres y Desviación estándar de los ejes de valoración de la adaptación social evaluados con el Test de Bell.....	58
Gráfico 5: Resultados del área familiar mujeres	60
Gráfico 6: Resultados del área emocional mujeres	61
Gráfico 7: Resultados del área salud mujeres.....	62
Gráfico 8: Resultados del área social mujeres.....	63
Gráfico 9: Resultados del área profesional mujeres	64
Gráfico 10: Resultados totales mujeres	65
Gráfico 11: Resultados en hombres y Desviación estándar de los ejes de valoración de la adaptación social evaluados con el Test de Bell.....	66
Gráfico 12: Resultados del área familiar hombres	68
Gráfico 13: Resultados del área emocional hombres	69
Gráfico 14: Resultados del área salud hombres.....	70
Gráfico 15: Resultados del área social hombres.....	71
Gráfico 16: Resultados del área profesional hombres	72
Gráfico 17: Resultados totales hombres	73

CAPÍTULO I

MARCO INTRODUCTORIO

1.1 TEMA

Estudio del grado de adaptación social de las personas con discapacidad y su entorno al ser insertadas en el mundo laboral. Caso: Edificios Centro Financiero y Matriz de la Ciudad de Quito del Banco Pichincha C.A.

1.2 DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

1.2.1 Nombre

La empresa donde se aplicará la investigación es Banco Pichincha C.A.

1.2.2 Actividad

Banco Pichincha C.A. es una empresa líder en el sector financiero en el Ecuador, tiene 108 años brindando confianza, servicios y productos a sus clientes

1.2.3 Ubicación

La Matriz del Banco Pichincha C.A. se encuentra en la ciudad de Quito en la Av. Amazonas 45-60 y Pereira, y el Centro Financiero en la Av. Amazonas 45-45 y Pereira.

1.2.4 Características

Banco Pichincha se fundó el 17 de marzo de 1906 con Manuel Jijón Larrea como impulsador de esta creación quien estableció al Banco como “un banco de emisión, circulación y descuento, sobre las bases contenidas en el estatuto”.

El directorio de Banco Pichincha C.A., ha sido integrado a lo largo del tiempo por algunos personajes como: Ignacio Fernández Salvador (1906), Carlos Pérez

Quiñones (1907), Alberto Acosta Soberon (1927), Jaime Acosta Velasco (1972), y en el año de 1992 en junta de Accionistas designan como presidente de Banco Pichincha C.A. al Dr. Fidel Egas Grijalva.

El Dr. Egas en conjunto con su equipo ejecutivo ha trabajado minuciosamente en cuanto a la innovación de tecnología, procesos con el fin de cumplir las metas establecidas y llevar a Banco a ser una empresa consolidada y de confianza para sus clientes

Mercado

Banco Pichincha C.A. en la actualidad a nivel nacional cuenta con 308 agencias a nivel nacional, 9000 Mi Vecino, 836 cajeros automáticos, y una red tecnológica amplia para realizar transacciones como: banca electrónica, banca móvil, banca telefónica, Pichincha mi Vecino, entre otros.

Adicionalmente Banco Pichincha C.A., cuenta en su Organización con filiales como: (Banco Pichinca C.A., 2014)

- Pague Ya
- Credife
- Crisfe
- Amerafin, entre otras.

Banco Pichincha C.A., no solamente tiene cobertura a nivel nacional sino también a nivel internacional como:

- PERU: Banco Financiero Perú
- COLOMBIA: Banco Pichincha Colombia S.A.
- ESPAÑA: Banco Pichincha España
- ESTADOS UNIDOS: Miami Agency
- PANAMÁ: Banco Pichincha Panamá S.A.

Productos y servicios

A continuación se enunciará los productos y servicios que ofrece esta Institución Financiera líder

Tabla 1: Servicios de Banca para personas

BANCA PERSONAS		
PICHINCHA CUENTA	PICHINCHA CRÉDITOS	PICHINCHA INVERSIONES
Ahorro	Consumo	Renta Fija
Corriente	Bienes Inmuebles	Europlazo
Cuenta Xperta	Auto BPAC	
PICHINCHA TARJETAS	PICHINCHA SERVICIOS	PICHINCHA SOLUCIONES
Tarjetas de Crédito	Transferencias Bancarias	Mi primer crédito
Tarjetas de Débito	Giros	Mi primera cuenta de ahorro
	Pagos	Ahorrar para mi futuro
	Complementarios	
	Canales de Atención	

Fuente: <https://www.pichincha.com/portal/Inicio>

Banca de Personas está orientado al segmento de los clientes naturales que pueden acceder a todos los servicios como son: Cuenta de Ahorros, Corriente, Xperta, a créditos de consumo, bienes inmuebles auto BPAC, a inversiones a renta fija o europlazo, a tarjetas de crédito, débito, a servicios como transferencias bancarias, giros, pagos, etc.

Tabla 2: Servicios Banca Empresas

BANCA EMPRESAS		
1. EMPRESA		
NUESTROS CLIENTES	PICHINCHA CUENTAS, INVERSIONES	PICHINCHA CRÉDITOS
	Pichincha Cuentas	Productivo
	Pichincha Inversiones	Crediback
		Inmobiliario
		Distribuidor Proveedor
		Leasing
		Tarjetas de Crédito
		Descuento de documentos Valorados
PICHINCHA SERVICIOS	CASH MANAGEMENT	PICHINCHA COMEX
Garantías y Avaes	Pagos	Cartas de Crédito
Varios	Cobros	Domesticas
Canales de Atención	Transferencias	Stand By
	Otros	Cobranzas Importación, Exportación
	Convenios y Anexos	Garantía Aduanera
	Formatos y archivos	
	Referencias Bancarias	

Fuente: <https://www.pichincha.com/portal/Inicio>

Banca de Empresas está orientado al segmento de los clientes corporativos que pueden acceder a los servicios como: Pichincha Cuentas, Inversiones, Créditos Productivo, crediback, inmobiliario, distribuidor proveedor, leasing, tarjetas de crédito, descuento de documentos valorados, garantías y avales, pagos, cobros, transferencias, convenios y anexos, formatos y archivos, referencias bancarias, cartas de crédito, stand by, cobranzas importación-exportación , garantía aduanera, etc.

Tabla 3: Servicios Banca Pymes

BANCA EMPRESAS		
2. PYMES		
NUESTROS CLIENTES	PICHINCHA CUENTAS, INVERSIONES	PICHINCHA CRÉDITOS
	Pichincha Cuentas	Productivo
	Pichincha Inversiones	Crediback
		Inmobiliario
		Leasing
		Tarjetas de Crédito
		Descuento de Documentos Valorados
PICHINCHA SERVICIOS	CASH MANAGEMENT	PICHINCHA COMEX
Garantías y Avales	Pagos	Cartas de Crédito
Varios	Cobros	Domésticas
Canales de Atención	Recaudaciones	
	Transferencias	
	Otros	
	Convenios y anexos	
	Formatos y Archivos	
	Referencias Bancarias	

Fuente: <https://www.pichincha.com/portal/Inicio>

Banca de Empresas Pymes está orientado al segmento de los clientes corporativos especiales que pueden acceder a los servicios como: Pichincha Cuentas, Inversiones, Créditos Productivo, crediback, inmobiliario, leasing, tarjetas de crédito, descuento de documentos valorados, garantías y avales, pagos, cobros, recaudaciones, transferencias, convenios y anexos, formatos y archivos, referencias bancarias, cartas de crédito, entre otras.

Tabla 4: Servicios Banca Microempresas

BANCA MICROEMPRESAS		
NUESTROS CLIENTES	PICHINCHA PRODUCTOS	CANALES DE ATENCIÓN
	Cuentas	Pichincha Mi Vecino
	Créditos	Banca Móvil
	Inversiones	Banca Electrónica
	Remesas	Cajero Automático
	Tarjetas	
Simuladores	PRODUCTOS DE TERCEROS	
Simulador de Crédito		

Fuente: <https://www.pichincha.com/portal/Inicio>

Banca Microempresas está orientado al segmento de los microempresarios que pueden acceder a los servicios como: cuentas, créditos, inversiones, remesas, tarjetas, créditos, a través de pichincha Mi Vecino, banca móvil, banca electrónica y cajeros automáticos, es un segmento para que este grupo de clientes pueda emprender su empresa.

Reconocimientos y logros

Banco Pichincha C.A a través del tiempo ha consolidado algunos reconocimientos entre los cuales se puede citar los siguientes:

- Año 2006: Bank Watch Ratings califica a la entidad con “AAs”
- Año 2006: “Euromoney” designa a Banco Pichincha C.A. la mejor institución financiera del país, es importante indicar que Euromoney ha calificado con esta distinción por algunos años como 2001, 2002, 2003, en el 2004 y 2005 Global Finance lo catalogo de igual manera como la mejor institución bancaria del Ecuador.

- Año 2009: Pacific Credit Rating califica a Banco Pichincha con riesgo “AAA”
- Año 2010: Banco Pichincha C.A. es la primera entidad latinoamericana que recibe licencia para operar como Banco español
- Año 2011: América Economía vuelve a designar a, Banco Pichincha entre los 25 mejores de América Latina.
- Año 2012: Global Finance, World’s Best Emerging Market Banks Latin América 2012, lo eligen como el mejor banco en varios países del mundo
- Año 2012: Latin Finance, Bank of the year 2012, designa a Banco Pichincha C.A. como el “Mejor Banco del Ecuador 2012”
- Año 2013: Centro Mexicano Cemefi y Forum Empresa designa a Banco Pichincha como Empresa Ejemplar por su Responsabilidad Social Empresarial en América Latina 2013.
(Banco Pichinca C.A., 2014)

Compromiso social

Banco Pichincha, a través del tiempo ha demostrado ser un ente que se preocupa por su sociedad, a través de proyectos que llegan a diferentes entes sociales, siendo en la actualidad uno de sus pilares más grandes, los desarrollos de una de sus filiales como lo es Crisfe que está orientada a contribuir con cursos y apoyos a diversos grupos del país, a fin de apoyar el desarrollo de la educación (ejemplo Escuela Fe y Alegría) y salud en donde aporta con donaciones a entidades entre las cuales se puede mencionar Hospital León Becerra de Guayaquil, el Hospital del Sur (Quito), y Fundación ABEI.

1.2.5 Responsabilidad Social

Es importante mencionar esta temática ya que, constituye ser la sostenibilidad de cada empresa enmarcando la responsabilidad positiva que tiene con los diversos grupos de interés con los cuales se relaciona

La Responsabilidad Social es un tema mundial que busca denotar el valor que las organizaciones dan a su entorno, es decir, su visión aparte del rendimiento económico radica en ser responsables con las acciones que por la naturaleza de su empresa ejecuten dentro de la comunidad, así como también con sus colaboradores, clientes, proveedores, medio ambiente, entre otros.

En el Ecuador esta práctica tomo fuerza ya que en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 se hace mención sobre estos derechos (Parte II; Art 14 – 15), por lo que las empresas públicas y privadas se han enmarcado bajo este mandato; siendo así que se evidencian memorias de sostenibilidad de grandes instituciones como Holcim, Banco Produbanco, Herbalife, Deloitte, Banco Pichincha C.A., entre otros.

En lo que respecta a Banco Pichincha C. A. contribuye de manera activa con la Responsabilidad Social Empresarial, ya que, su estrategia está orientada a crear una cultura y compromiso de RSE, lo cual pueda ser evidenciado en las acciones que se generen en la sociedad, clientes, colaboradores y ambiente. Es importante mencionar que el modelo de gestión al cual se alinea la institución está basado en los enfoques de derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Gobierno Corporativo: Se refiere a que existe un grupo de dirección, el cual permite tener un sistema de calidad para mejorar la cultura organizacional y velar por el cumplimiento de políticas y procedimientos creados para la debida diligencia de ética (transparencia en todo proceso, competencia leal) y anticorrupción

Banco Pichincha es miembro de:

- UNEP FI, institución que promueve las mejores prácticas en cuanto al ambiente y sostenibilidad de las Instituciones Financieras

- **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS:** es el mayor referente de sostenibilidad mundial empresarial que trabaja bajo áreas como: derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Responsabilidad con Colaboradores: Banco Pichincha C.A. brinda apoyo las habilidades gerenciales, departamentales e individuales de cada colaborador, brinda un clima laboral óptimo a sus colaboradores ya que, vela por mantener una buena comunicación que permita un entorno seguro a fin de que su fuerza de trabajo tenga bienestar – comodidad.

Dentro de este marco, se puede decir que la Institución se preocupa del desarrollo de su gente, ya que, el proceso de selección para nuevas posiciones se inicia con el personal interno, de igual manera se preocupa por la capacitación y desarrollo profesional de la fuerza de trabajo, proporciona beneficios importantes. Dentro de este enfoque es importante mencionar que la Organización se preocupa por la Inclusión Laboral de personas con discapacidad por lo que día a día busca fomentar su bienestar.

Responsabilidad con los Clientes: Banco Pichincha C.A. busca elevar la calidad de servicio y atención a sus clientes, para lo cual gestiona de manera responsable el crecimiento, busca entregar productos y servicios de acorde a la necesidad del cliente, trabaja por apoyar a sectores de menos recursos potencializando el desarrollo socioeconómico; adicionalmente la Organización, ha desarrollado Acciones para la Gestión Responsable de Riesgo como;

- Desarrollo de Capacidades entre la gente (capacitación a personal sobre riesgos ambientales , sociales y créditos ecológicos)
- Desarrollo de Capacidades en el Sector Financiero; (capacitación a funcionarios de entidades financieras sobre “ Taller de Entrenamiento Avanzado sobre Identificación y Evaluación de Riesgos Socioambientales en procesos crediticios”
- Sensibilización de clientes en Riesgos Ambientales y Sociales
- Cumplimiento Básico de la Normativa (se provisiono a la cartera de clientes que no cumplen con la Política Ambiental para Crédito)
- Productos y Servicios Financieros Sostenibles (Créditos Ecológicos).

Responsabilidad con Proveedores: Banco Pichincha C.A. es responsable con sus proveedores ya que, ha realizado diversas capacitaciones en lo referente a: Estándares de Trabajo, Gestión Ambiental, SSO, Ética y Transparencia., tópicos que son importantes para la buena práctica de responsabilidad empresarial.

Adicionalmente banco Pichincha C.A., es una institución que busca apoyar al desarrollo de los proveedores ecuatorianos, permitiendo el crecimiento y productividad en el país.

Banco Pichincha C.A. a fin de mantener la equidad, transparencia, igualdad de oportunidades y responsabilidad con los ofertantes, maneja el proceso de calificación externa de proveedores, los cuales deben contar con la documentación requerida para que puedan dar servicio en la Institución

Responsabilidad con el Ambiente: Dentro de este enfoque, Banco Pichincha C.A, ha participado y desarrollado algunos programas que permitan la concientización del impacto ambiental y sus cuidados, siendo que algunas de las acciones más prominentes es disponer a sus clientes de sus estados de cuenta de manera digital

En el tema de Campañas Ambientales, continua con la llamada “Toma de Conciencia Ambiental “(4Rs repensar, reducir, reutilizar, reciclar – ahorro de agua, papel y electricidad) que está dirigida a los colaboradores a través de los diversos medios de comunicación que maneja el banco como emailing, revista Impacto, entre otros.

Responsabilidad con la Comunidad: En este espacio interviene el accionar y participación de Crisfe, quien apoya a la comunidad en general en temas como: Arte y Cultura (orientado a niños, padres de familia, profesores, etc.) Cooperación para el desarrollo (Apoya Proyectos de impacto en poblaciones de bajos recursos), educación (Se preocupa por generar una mejor condición de vida para las personas), emprendimiento (selecciona y forma emprendedores ayudando a las Iniciativas Emprendedores en el Ecuador), Gestión Social (Apoya al desarrollo local de un territorio basado en las relaciones sociales, culturales y ambientales existentes) y Programa de Voluntariado (Apoya a solventar las necesidades que tengan las Instituciones de escasos recursos en cuanto a asistencia técnica, adecuación de espacios físicos, etc.)

La evolución de trabajo en lo referente a Responsabilidad Social Empresarial dentro de Banco Pichincha C.A ha tomado más fuerza en los últimos años, debido a que, la organización antes no contaba con un área definida para abordar este temario; si bien es cierto la Institución se ha caracterizado por ser un agente de apoyo social en las diferentes áreas de la comunidad ya sea como Banco Pichincha o a través de Crisfe; pero desde la creación del departamento las acciones para la concientización y ejecución de responsabilidad con el entorno ha tomado mayor difusión a través de diversas actividades como las citadas anteriormente.

1.2.6 Plan estratégico

- **Misión**

Somos un equipo líder que contribuimos al desarrollo del Ecuador apoyando las necesidades financieras de las personas, de sus instituciones y de sus empresas.

- **Visión**

El Banco Pichincha es el líder de su mercado en imagen, participación, productos y calidad de servicios enfocando su esfuerzo hacia el cliente, anticipándose a sus necesidades, desarrollando a su personal y otorgando rentabilidad sostenible a sus acciones.

(Banco Pichinca C.A., 2014)

Principios y Valores Institucionales;

- Solidaridad Voluntad de Servicio
- Laboriosidad Optimismo
- Competencia Orden
- Honestidad Permanencia
- Austeridad Capacitación
- Compromiso Autenticidad

Objetivos Estratégicos

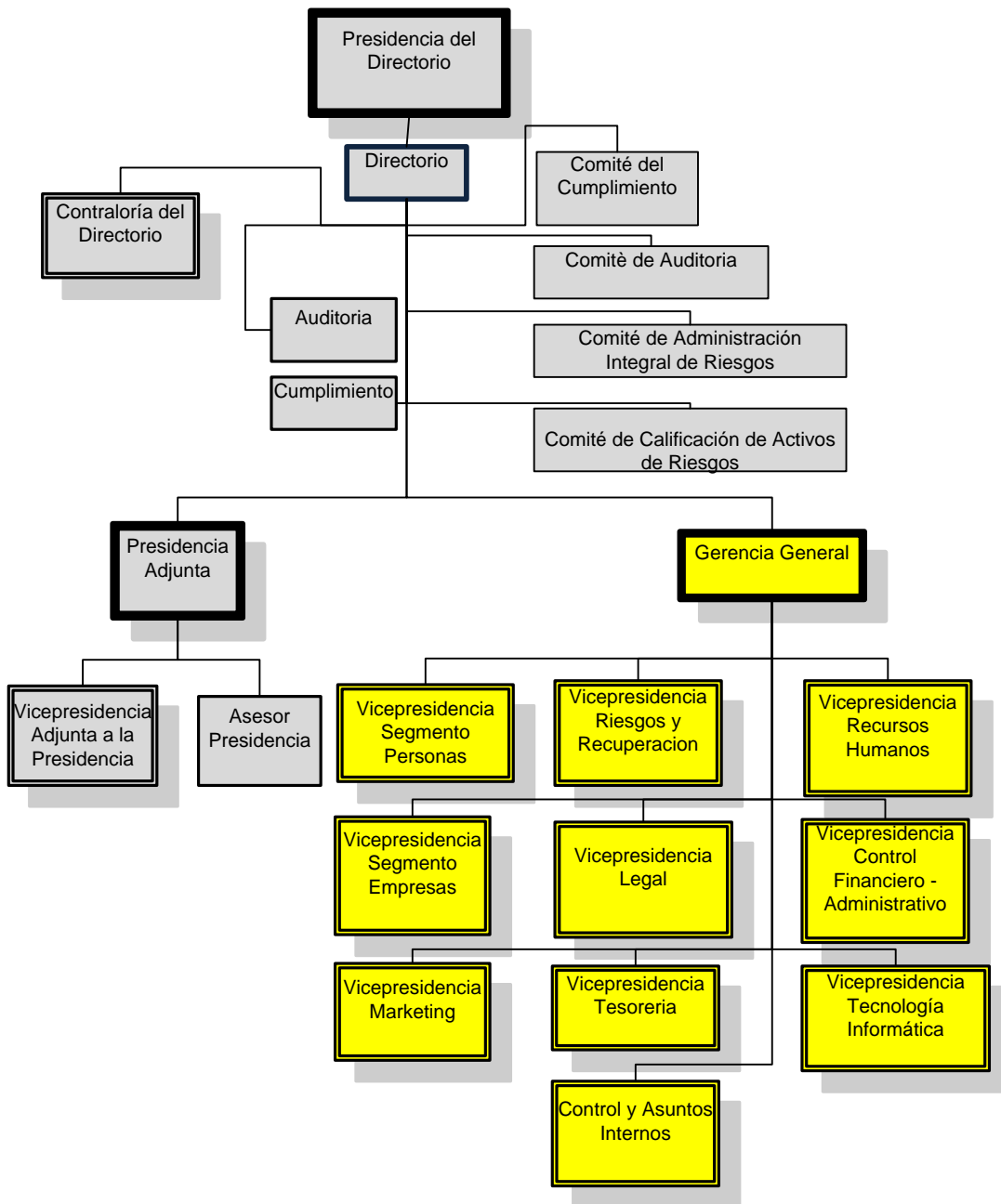
Según el Plan Estratégico 2009 ‘2011, ser una entidad que tenga:

1. Liquidez
2. Solvencia
3. Eficiencia

A través de estrategias como:

1. Mayor involucramiento de valor de clientes actuales y potenciales
2. Ventaja competitiva en calidad y productividad (ofertas más rápidas, mejores y baratas frente a la competencia)
3. Resultados Financieros que garanticen el adecuado Manejo de Riesgos
4. Actividades basadas en la Responsabilidad Social

Gráfico 1: Organigrama de la empresa



Fuente: www.pichincha.com

1.3 DIAGNÓSTICO

Las personas con discapacidad ha sido un tema que se ha tratado en diversos ámbitos a nivel mundial, y, los organismos de relevancia mundial han buscado implementar y asegurar a través de leyes que rigen al mundo la protección socio laboral del grupo de personas en mención a fin de que puedan disfrutar de las mismas oportunidades

que los demás, superando limitaciones físicas y sociales que de alguna manera les imposibilitaba acceder a los deberes y derechos que como personas les corresponde, como son tener educación, atención médica, transitar libremente sin prejuicio de ser criticados y ser integrados en la sociedad; pese a muchas practicas no hubo una respuesta favorable por lo que la “Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el 13 de Diciembre del 2006 la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad” misma que fue aceptada y sellada por todos los Estados y organizaciones presentes a nivel mundial.

Se puede denotar que la implementación de los Derechos Humanos orientados a las personas con discapacidad a tener una vida digna e igualitaria ha marcado diferencia frente al concepto tradicional de discapacidad, el logro radica en el cambio de entender a la discapacidad como un acto de ayuda social por la comprensión de la gestión por librar barreras y prejuicios existentes en la sociedad, es por ello que los países han desarrollado las garantías pertinentes para abarcar esta problemática, siendo los más destacados los países sudamericanos quienes a más de la ley han realizado esfuerzos por dotar de institucionalidad a este sector , es notable destacar que han realizado una acción específica para erradicar esta discriminación y darle sentido al decreto más que por ley por justicia social, han implementado leyes de protección a los derechos de este segmento de personas a fin de que tengan una vida digna.

En Ecuador, en años anteriores la realidad de este grupo de personas era totalmente incierta ya que, muchas personas, jóvenes, con diferentes discapacidades terminaban sus estudios y regresaban a sus casas a la desocupación sin tener la esperanza de poder obtener un trabajo; en el caso de los adultos, la mayoría realizaba actividades de índole doméstico en sus hogares y en el mejor caso recibían un salario que era menor al de la ley.

Actualmente la vivencia de las personas con discapacidad en nuestro país ha cambiado de manera radical debido a la aprobación de la Nueva Constitución de la República del Ecuador, gestionada en el gobierno de Rafael Correa y Lenin Moreno, la cual en sus legados garantizan y enfocan los derechos de las personas con discapacidad, así como también desarrollaron leyes y normativas que protegen a este

grupo de personas; es importante denotar que las acciones han sido trabajadas con esfuerzo y variedad a fin de que la sociedad alcance otro enfoque de apreciación sobre este tópico, siendo así que una de las más destacadas ha radicado en la ley de incorporar a las personas con discapacidad al mundo laboral tanto en empresas públicas como privadas.

Esta incorporación sin duda alguna ha causado gran impacto en dichas personas y también en el entorno, puesto que nunca antes se había tenido que vivir una situación similar. A raíz de este proyecto en el Ecuador a nivel de Organizaciones e Instituciones Educativas se han desarrollado investigaciones referentes al tema dada la importancia que enmarca para el desarrollo de este grupo de personas y para la sociedad en general.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Es una necesidad investigar este tema, ya que, la inserción laboral a los discapacitados es un decreto relativamente nuevo en donde el Ecuador adopta como política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, la Vicepresidencia de la República estuvo a cargo de este proyecto bajo el nombre de “Ecuador sin Barreras”, situación que ha conllevado a diversas expresiones emocionales y sociales que han vivido las Organizaciones, el impacto sin duda ha sido profundo por qué ha pasado por varias etapas tanto para el nuevo personal como para su entorno; es decir la contratación de personas discapacitadas conllevó desde el diseño de metodologías adecuadas para su ingreso hasta inclusive reorganizar, construir una infraestructura que permitiera el acceso sin dificultad; de igual manera la práctica emocional que experimentaban las personas con discapacidad fue fuerte, puesto que, por mucho tiempo no tuvieron una independencia laboral por sus diversas condiciones y este decreto fue la oportunidad de hacer diferente su forma de ver la vida.

Sin duda la estancia laboral del personal con discapacidad ya ha despertado un mayor grado de interés en sí mismos como personas y como profesionales, por lo que este es el momento de evidenciar mejores prácticas que permitan potencializar la gestión de desarrollo de este personal a fin de que puedan obtener mayores y mejores resultados en el campo social.

La realización de este tema además de ser práctico es un legado para la comunidad, ya que, la temática en estudio se encuentra en auge y en explotación de la información, actualmente no existe mucho material bibliográfico de este tópico en Ecuador.

Los resultados que se obtengan de este proyecto serán de valiosa utilidad, ya que, contribuirán a la gestión en primera instancia al sector específico de la empresa de estudio, posteriormente a toda en su conjunto y, quizá pueda ser un instrumento de consulta para público en general

Por lo expuesto, pienso que se hace importante estudiar esta temática ya que, la investigación determinará mejoras para que la adaptación socio-emocional de las partes humanas involucradas y toda su Organización adopten una filosofía diferente en cada involucrado a fin de contribuir con el logro de los objetivos personales – profesionales y organizacionales.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 General

Conocer el grado de adaptación social de las personas discapacitadas y su entorno al ser insertadas en el mundo laboral con el fin de proponer mejoras.

1.5.2 Específicos

- Identificar el contexto teórico el grado de adaptación social y su aplicación al entorno laboral de las personas con discapacidad
- Analizar el nivel de adaptación social del grupo de personas con discapacidad en el Edificio Centro Financiero y Matriz de la Ciudad de Quito del Banco Pichincha C.A.

- Proponer un conjunto de acciones para desarrollar las habilidades de adaptación en el entorno laboral para las personas con discapacidad en la Ciudad de Quito del Banco Pichincha C.A. ubicada en el Edificio Centro Financiero y Matriz

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 DISCAPACIDAD

La discapacidad ha sido un tema de estudio constante a nivel mundial debido a todas las connotaciones que encierra su conceptualización, por lo que es importante hacer un análisis minucioso de lo que significa a fin de poder entenderla y comprenderla en sus diferentes entornos.

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal, las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Según Amate & Vázquez (2006) interpreta a la discapacidad como limitaciones que impiden que la persona ejecute tareas y actividades, y desempeñe su rol personal en el contexto físico y social.”

De acuerdo a los conceptos revisados se puede decir que las discapacidades son un conjunto de situaciones de salud que limitan a las personas que la poseen de realizar las actividades en su totalidad de manera normal, y esto de alguna manera puede afectar el involucramiento de las mismas en los ámbitos en los que se desarrollan.

2.1.1 Clasificación de Tipo de discapacidades

Una vez comprendido el término discapacidad, es importante enfocar los diversos tipos de discapacidad que existen, a fin de conocer las afectaciones que caracterizan a cada una de ellas, ya que cada una tiene un origen que termina siendo una condición de salud que vive con el ser humano que la padece, y esto puede ocasionar que la persona sienta ser diferente en vivencias, experiencias, emociones, condiciones físicas, etc dentro del entorno en donde se desenvuelve. A continuación se describe los tipos de discapacidades

Con el fin de dar claridad a la clasificación se pondrá en exposición algunos conceptos de las diversas discapacidades.

- Discapacidades sensoriales y de la Comunicación
 - Discapacidad visual

Según el concepto expuesto en la Propuesta de Atención Integral para Personas con Discapacidad del Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013), la discapacidad visual se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión; siendo en ambas situaciones definida como la pérdida de la visión y la dificultad de movilidad y orientación por esta causa. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)

2.1.2 Discapacidad Visual desde el enfoque de la inclusión laboral

Dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

La discapacidad visual es una limitación en los ojos que limita parcial o totalmente la visión del mundo, objetos, personas etc. que rodea; en todo ámbito constituye ser un impacto fuerte para quien la padece, debido a que puede provocar la condena del aislamiento social, sin embargo en la actualidad con la tecnología y varios estudios se ha logrado desarrollar sistemas que son de ayuda para las personas que tienen esta discapacidad, lo que ha permitido un mejor enrolamiento y aceptación en los ámbitos en los que viven.

- Discapacidad Auditiva

La deficiencia auditiva es una discapacidad que inhibe el poder comunicarse con las personas que le rodean, esta limitación afecta el entorno social de quien la padece ya que, el comunicarse es la base para la interacción humana; para ello es importante desarrollar técnicas y pautas que permitan minimizar

el impacto de no entendimiento a las personas a fin de que su singularidad sea aceptada de mejor manera para ellos y quien les rodea.

Según el MIES (2013), la discapacidad auditiva “se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno”. Adicionalmente esta discapacidad tiene también ausencia de lenguaje por lo que es importante usar el lenguaje de señas. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)

2.1.3 Discapacidad Auditiva desde el enfoque de la inclusión laboral

Dentro de este enfoque es importante que los compañeros de área que rodean a la persona con discapacidad desarrollen una comunicación diferente como hablar despacio, escribir en papeles de manera clara, utilizar palabras fáciles con el fin de que el mensaje pueda ser entendido por su receptor.

- **Discapacidad del Lenguaje**

Esta discapacidad dificulta la comunicación de las personas, ya que, no es posible expresarse de manera clara en forma verbal, lo que crea barreras de interrelación social, esta discapacidad puede tener relación con la sordera o ser consecuencia de otras afecciones. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)

2.1.4 Discapacidad de Lenguaje desde el enfoque de la inclusión laboral

Las personas con esta discapacidad deben tener funciones que limiten la expresión verbal, es importante que las personas que les rodeen busquen formas de comunicarse con el fin de generar un entorno favorable.

El que una persona no pueda expresar lo que siente, piensa es una condición que afecta la relación social con el mundo exterior, por lo que es importante buscar las

mejores prácticas a fin de buscar una forma de comunicación que sea universal y minimice el impacto de diferencia que pueda sentir el ser humano.

- Discapacidades motrices

Es la limitación que se encuentran en las extremidades superiores e inferiores de las personas, lo que dificulta el movimiento, desplazamiento, manipulación de objetos, entre otros, según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013) “son las deficiencias corporales y viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras”. Se hace importante la adecuación de una infraestructura que permita el desplazamiento de las personas que tienen este tipo de discapacidad.

2.1.5 Discapacidades Motrices desde el enfoque de la inclusión laboral

En este contexto de inclusión laboral, es importante que la Organización adecue señalética, rampas, ascensores especiales, con el fin de que las personas con discapacidad puedan circular de manera adecuada y sin peligro.

El no poder sentir y moverse por uno mismo ya sea por problemas de movimiento en brazos o piernas, o un lado del cuerpo, sin duda es un impacto negativo para quien la padece ya que, independientemente del grado de inmovilidad que padezca se siente diferente y en desventaja de los demás, por lo que es importante buscar las mejores condiciones de infraestructura a fin de que su deslizamiento sea más óptimo y por ende sienta en menor grado su disconformidad.

- Discapacidades mentales (intelectual, psicológica)

La Discapacidad Intelectual, según el INEGI (2014) en su conceptualización son “las personas que presentan una capacidad intelectual inferior al promedio de las que tienen su edad, grado de estudios y nivel socioeconómico”, y según el MIES (2013) indica que lo predominante de esta discapacidad “es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana”.

De acuerdo a estos conceptos revisados se puede decir que la discapacidad intelectual es tal vez una de las discapacidades que mayor estudio abarca por la complejidad que conlleva su significado, es una limitación de poder entender y razonar adecuadamente lo que implica una fuerte desvinculación social,

2.1.6 Discapacidad Intelectual desde el enfoque de la inclusión laboral

Es relevante conocer la discapacidad que tiene la persona con el fin de otorgar actividades que sean de fácil ejecución y poca responsabilidad

Discapacidad Psicológica: según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013)“es la deficiencia del comportamiento y razonamiento de los estados de ánimos que afectan la capacidad de juicio sobre sí mismo y sobre los demás”

Ante lo expuesto que puede decir que esta discapacidad de orden psicológico afecta el desenvolvimiento social debido a las acciones que pueden presentar las personas que la padecen; es importante conocer el grado de limitación que tienen a fin de buscar métodos que permitan una activación social y mejor involucramiento con ellas, ya que, según la INEGI (2014) “las personas pueden tener una interpretación y respuesta inadecuada a acontecimientos externos” llegando incluso a reaccionar con perturbación, cólera, huida, entre otros,

2.1.7 Discapacidad Psicológica desde el enfoque de la inclusión laboral

Para la inserción laboral de personas con esta discapacidad es necesario mantener una supervisión estricta, así como también las tareas no deben implicar tensión para la persona a fin de que su entorno laboral sea tranquilo, para evitar reacciones distintas.

Una vez analizado el tipo de discapacidades existentes, se puede decir que todas y cada una de ellas son relevantes para quien las padece ya que, de una u otra manera se convierten en limitantes para desarrollar una vida “normal”, ya que cada una de

estas están obligadas a tener acciones específicas para superar la limitación, sin duda este tipo de situaciones genera el aislamiento social, el desenvolvimiento dependiente de sus funciones, etc; sin embargo día a día se va denotando que las barreras van siendo superadas, gracias al desarrollo de otras habilidades en las personas con discapacidad y a la conciencia social de las personas que les rodean

Afortunadamente hoy en día los entes reguladores de normativas a nivel Internacional y Nacional tienen programas de mejora para este grupo de seres humanos, lo que ha marcado la diferencia, debido a que han desarrollado mejores prácticas para la interrelación humana siendo una de las más importantes el establecer que toda empresa pública o privada debe contar con un número específico de personas con discapacidad, sin duda ha sido una práctica de impacto social para quienes se integran y para quienes reciben, pero ha permitido que este grupo pueda conocer, desenvolverse, desarrollarse como personas, amigos, profesionales y también ha servido para que el entorno desarrolle solidaridad, necesidad de entenderlos, amistad, entre otros, lo que ha traído una sociedad más libre, justa y con oportunidades.

2.2 LA DISCAPACIDAD DESDE DIVERSOS ENFOQUES

2.2.1 Discapacidad desde el Enfoque Internacional

A nivel internacional las personas con discapacidad se encuentran avaladas bajo los derechos humanos de la Convención, en donde en todos sus puntos ratifican la igualdad, de derechos, la libertad y el respeto que deben tener las PCD sin diferencia de las demás personas.

Esta Convención incluye algunas normativas que protegen a las PCD y permiten que la vivencia de dichas personas sea figurada bajo estándares de sociedad normal evitando la exclusión en todos sus ámbitos.

Para asegurar dicho cumplimiento la Convención de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad se rige bajo principios generales como: “la no discriminación, la participación e inclusión en la sociedad, el respeto por la

diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la conducta humana, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad”. Según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013), “la evolución del concepto de discapacidad ha pasado, en los últimos años de un enfoque biomédico a un enfoque de derechos humanos”.

Tomando en cuenta la perspectiva de este enfoque se puede denotar que los derechos humanos son un pilar importante para la inclusión, el reconocimiento y una mejor condición de vida para las personas con discapacidad, ya que, este contexto les permite entender su individualidad en cuanto a los aspectos físico, social y cultural, lo que genera la adaptación y vivencia en sus entornos como lo son en la familia, sociedad, etc, debido a que su entorno busca evidenciar a las personas con discapacidad como personas que tienen deberes y derechos como los demás dejando de lado la opinión urbana de caridad social, así como también este enfoque lidera la perspectiva de que las personas que tienen discapacidad tienen la capacidad suficiente, habilidades y talento para desenvolverse y contribuir con aportes a la sociedad .

2.2.2 Discapacidad desde el Enfoque Social

El enfoque social de las personas con discapacidad es la base para poder entender la problemática de exclusión a las que son sometidas dichas personas dentro de la sociedad, ya que por el bajo entendimiento de su condición muchas veces son catalogadas como inferiores, lo que según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013) “genera actitudes de rechazo, lastima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar;” provocando que dichas personas no crean en sí mismas limitando su accionar de desarrollo e involucramiento en la sociedad.

En el Ecuador se puede decir que existen algunos parámetros que el Estado promulga a fin de enfocar a las personas con discapacidad en la sociedad como son; la educación, comunicación, trabajo, salud, participación

2.2.3 Discapacidad desde el Enfoque de la Educación

En el marco de la educación, según la (Federación Iberoamericana de Ombudsmán, 2010) “es una necesidad indispensable para el desarrollo de la persona humana”, lo cual radica en que todos los seres humanos tienen derecho a recibir una educación óptima sin importar la raza, cultura, ideología, discapacidad, entre otros.

En el Ecuador se han desarrollado proyectos que permitan generar más instituciones y profesionales que puedan desarrollar a las personas con discapacidad entendiendo la particularidad de cada una; permitiendo de esta manera la apertura para que las personas con discapacidad puedan estudiar dignamente y prepararse mejor, reduciendo de esta manera la tasa de no escolaridad para este grupo.

Es importante la gestión ejecutada en esta área ya que, permite eliminar barreras de discriminación social, dando paso a la integración inicial y desarrollo de relaciones interpersonales de este grupo con otras personas en un ámbito educativo para posterior evidenciarlo en el marco laboral.

2.2.4 Discapacidad desde el Enfoque Laboral

Las personas con discapacidad tienen el derecho al trabajo, según la (Federación Iberoamericana de Ombudsmán, 2010), “en condiciones de igualdad de oportunidades que fomenten sus capacidades y potencialidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”.

Esta perspectiva permite que toda organización en el Ecuador cumpla con la ley de contratación e inserción laboral de personas con discapacidad, lo que permite un desarrollo óptimo de dicho grupo tanto personal, profesional como empresarial, sin duda esta inserción contempla ciertas condiciones laborales que los empresarios deben contemplar, como son adecuaciones de los sitios de trabajo de acuerdo a la norma INEN, que contempla una reestructuración de infraestructura dentro de las organizaciones con el fin de que la movilidad de las personas con discapacidad sea adecuada y libre de peligro.

2.2.5 Discapacidad desde el Enfoque de la Salud

Es un campo muy importante que se debe trabajar, ya que es el principio de la discapacidad lo cual requiere de una atención privilegiada y oportuna a fin de garantizar la protección de este grupo de personas

Es este enfoque según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013) “pretende conseguir la cura o una mejor adaptación de la persona y un cambio en su conducta”, ya que esto permitirá mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad a medida que las instrucciones dadas por el Estado se cumplan en los establecimientos de salud dando una atención debida y otorgando las facilidades para su rehabilitación o continuación de tratamiento.

2.2.6 Discapacidad desde el Enfoque de Participación Ciudadana

En el Ecuador se promueve la participación al sufragio de las personas con discapacidad a fin de que sus deberes como ciudadanos sean cumplidos y se evidencie su expresión y decisión, lo que permite que el ser humano de este grupo se sienta más identificado con la sociedad en la que vive denotando la importancia y valor de su opinión

2.2.7 Discapacidad desde el Enfoque Ecológico

Según el (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2013), indica cuatro sistemas que advierten el desarrollo de la interrelación de la persona como son:

1. **Microsistema:** son las relaciones interpersonales que la persona desarrolla en su entorno inicial como la familia
2. **Mesosistema:** son las relaciones interpersonales que la persona ejerce en más de un entorno en el cual se encuentra, como núcleo familiar, amigos, compañeros de trabajo.
3. **Exosistema:** son los ambientes sociales en donde la persona se encuentra relacionada de manera indirecta.

4. Macrosistema: son los aspectos que engloban la cultura e ideologías que pueden afectar a los sistemas antes descritos

Todos y cada uno de los enfoques citados han sido importantes, ya que, la significancia de cada uno de ellos ha sido agrupada de acuerdo a las características propias de la realidad en la que la discapacidad ha sido denominada.

Los contextos nos dan pautas para ir asumiendo retos que permitan continuar asegurando el bienestar biológico, psicológico y social de las personas con discapacidad, a fin de que este grupo se sienta valioso, incluido, participativo, portador de ideas, innovador, objetivo, dinámico, útil; y que su desenvolvimiento en la sociedad sea un factor motivante para seguir desarrollando su ideal de vida, sin que las barreras que caracterizan su nivel de discapacidad sea un limitante para que su inclusión social sea la mejor experiencia y satisfacción para si mismos.

2.3 CONTEXTO ACTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Es importante validar los resultados que se han obtenido de las diversas acciones que han desarrollado los diversos países en pro de la mejora de vida de las personas con discapacidad, por lo que a continuación se denotara las diversas implicaciones.

Luego de un estudio en algunos países, la (Organizacion Mundial de la Salud, 2011) en su informe destaca algunas razones sobre la discapacidad, entre las cuales se encuentran:

- A nivel mundial existe un número significativo de personas que padecen de algún tipo de discapacidad (Organizacion Mundial de la Salud, 2011)
- Existe un alto índice de pobreza en poblaciones vulnerables y países de bajos ingresos (Organizacion Mundial de la Salud, 2011)

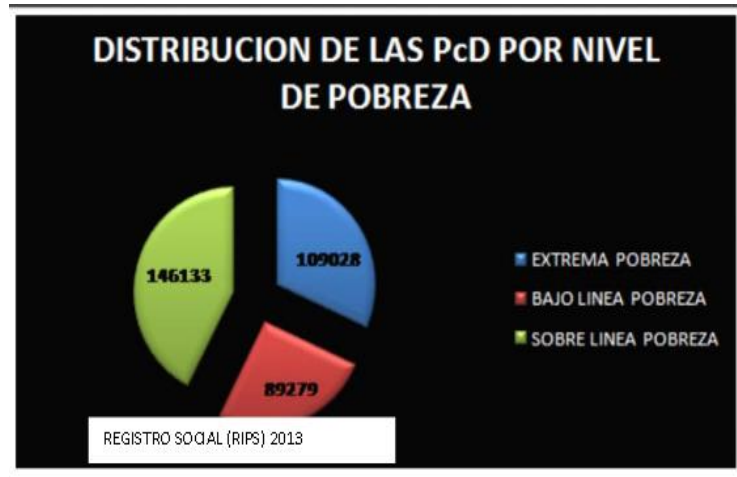
- La atención médica es escasa para las personas con discapacidad, por la pobreza muchas veces se les dificulta pagar servicios de salud. (Organización Mundial de la Salud, 2011)
- El desempleo es marcado para personas con discapacidad. (Organización Mundial de la Salud, 2011)
- Personas con discapacidad en países pobres, padecen de alimentación, vivienda, servicios básicos adecuados. (Organización Mundial de la Salud, 2011)
- Las personas con discapacidad muchas veces no cuentan con el apoyo de sus amigos e incluso familiares. (Organización Mundial de la Salud, 2011)

El resultado a nivel mundial de las acciones sin duda todavía no alcanza a igualar los deberes y derechos de las personas con discapacidad para que su condición de vida sea de calidad y enfocada en el marco de la sociedad general, es preocupante que exista un porcentaje alto de personas que no cuentan con las facilidades para alimentarse, vestirse, curarse, debido a la escasa opción de inserción laboral, estos datos indican que el número de personas con discapacidad activamente trabajador es bajo, lo que hace reforzar las barreras de superación y vida digna.

Nacionalmente, el Ecuador ha formalizado acciones que permitan altivar y hacer respetar los derechos y deberes de las personas con discapacidad, mediante estudios estadísticos de saber el lugar con mayor concentración de discapacitados, así como también conocer en porcentajes el tipo de capacidad existente, con el fin de buscar soluciones que permitan el mejoramiento económico de este grupo y sus familias, tomando en cuenta que el grupo de personas con discapacidad es el más afectado en cuanto a niveles de pobreza. Es importante destacar que en el Ecuador también se han realizado planes de ayuda y apoyo a las familias de personas con discapacidad con el fin de que la brecha social que existía cambie y se equilibre en una sociedad de oportunidades.

A continuación se adjunta gráfico de pobreza de este grupo.

Gráfico 2: Distribución de las Personas con Discapacidad por Nivel de Pobreza



Fuente: (Organización Mundial de la Salud, 2011)

Es meritorio reconocer que en el Ecuador se ha desarrollado diversas leyes para que protejan y amparen los derechos de las personas con discapacidad así como también leyes que permitan que este grupo social se desarrolle bajo las mismas condiciones de igualdad que los demás, siendo de esta manera que el poder ejecutivo del país dictamino la responsabilidad de las Empresas en el Ecuador de incluir laboralmente como entes ejecutorios de actividades a las personas con discapacidad, siendo esto no como opción sino como obligación a fin de contribuir con el desarrollo pleno de dichas personas, garantizando y mejorando las condiciones de vida individual, colectiva, familiar y socialmente.

2.4 INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

Como se mencionaba anteriormente en el Ecuador se ha desarrollado innumerables gestiones para mejorar la calidad de vida biológica, psicológica y social de las personas con discapacidad, siendo que el territorio nacional cuenta con estatutos legales que permiten la participación laboral de este grupo de personas. Para entender la magnitud de este patrón a continuación se describe los fundamentos legales.

2.4.1 Compendios legales

El Ecuador a través de los diversos enfoques legales como: Convención de Derechos de las personas con Discapacidad (Art. 27) Trabajo y Empleo, la Constitución de la República del Ecuador (Art. 11 y 35) Principios; Igualdad en derechos, deberes y oportunidades, la Ley Orgánica de Discapacidades (Art 47, 48,50) Inclusión Laboral, Sustitutos, Mecanismos de Selección y Ministerio de Relaciones Laborales (Art 2 y 3) Objeto y De los trabajadores sustitutos; promueve e impulsa la gestión de inclusión laboral y participación social de las personas con discapacidad. (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Este conjunto de leyes distribuidas en artículos son los referentes de apoyo y seguridad para las personas con discapacidad ya que, garantizan:

- El derecho de trabajo de las personas con discapacidad sin restricción
- El respeto que se debe hacia las personas con discapacidad
- La igualdad de condiciones para las personas con discapacidad
- El apoyo a las familias que tienen personas con alto grado de discapacidad a través de algunos programas
- La no discriminación laboral, social de las personas con discapacidad.
- La remuneración digna e igual para las personas con discapacidad
- La oportunidad de abarcar experiencias laborales para abrirse campo en el ámbito empresarial, etc.

En el ámbito laboral es importante tener en cuenta algunas pautas para la inserción laboral como:

De acuerdo a la ley y según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes”; de igual manera es

importante señalar que el procedimiento y requisitos para el ingreso de personas con discapacidad a las Organizaciones no tiene ninguna diferencia en lo que respecta a lo estipulado en el Código de Trabajo

El no cumplimiento con este enfoque determina una sanción para la empresa que no está acatando la ley.

Las mencionadas pautas solo aclaran el procedimiento que las empresas públicas y privadas en el Ecuador deben seguir, así como también profundizan la igualdad de condiciones que los contratos son iguales para todas las personas activamente laborales de la sociedad

2.4.2 Paradigmas dentro del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “el paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida” por lo que es necesario enfocar nuevos paradigmas para facilitar la interpretación de contenido con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Que importante es aclarar los interrogantes que se pueden formular por la mala interpretación, se dice que las personas con discapacidad tienen los mismos deberes y derechos que las personas normales, por lo que en el contexto laboral es primordial anotar y tener claridad sobre las cosas que se deben y no hacer, lo que proclama la ley y lo que debe regir en nuestra sociedad es la conciencia de respeto y consideración hacia las personas con discapacidad así como se las debe tener con todos quienes forman un entorno social.

Tabla 5: Paradigmas de la inclusión laboral de las personas con discapacidad

PARADIGMA DE EXCLUSION	PARADIGMA DE INCLUSION
"Hay diferencias de contrato entre personas con discapacidad y sin discapacidad"	No existe ningún diferenciamiento en los contratos de trabajo no se menciona si la persona posee o no discapacidad
"Las personas con discapacidad reciben diferente sueldo"	Los sueldos deben tener referencia en relación al mercado laboral según la vacante que ocupara la persona con discapacidad
"Las personas con discapacidad no pueden ser despedidas"	La obligatoriedad laboral debe ser aplicada para trabajadores con o sin discapacidad
"Los trabajadores con discapacidad deben tener un trato compasivo"	El sentimiento de compasión limita el compromiso del trabajador con relación a su desempeño, generando un ambiente laboral no favorable, el mejor trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario, no diferente, caracterizado por el respeto
"La productividad de una persona con discapacidad es menor a una persona sin discapacidad"	Se ha demostrado en diferentes estudios que si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos y en ciertas discapacidades incluso mayor
"Es más fácil incluir a personas con discapacidad físicos que a personas con otro tipo de discapacidad"	Cada persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades , lo importante es potenciar las fortalezas a través de las actividades a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipo de discapacidades
"Todas las personas con discapacidad son conflictivas"	La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de factores individuales
"Las personas con discapacidad pueden ocupar únicamente cargos operativos"	Los aplicantes con discapacidad deben ser evaluados y ocupar cargos de acuerdo a su perfil laboral y potencialidades, la discapacidad no debe ser un determinante para la identificación empírica de cargos laborales

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

La descripción del cuadro es acertada ya que, el incluir a una persona con discapacidad al mundo laboral no significa que tenga condiciones diferentes que los demás; simplemente es poner de manifiesto que todo ser humano es digno de ofertar su mano de obra de acuerdo a sus habilidades con el fin de tener una sobrevivencia justa dentro de la sociedad

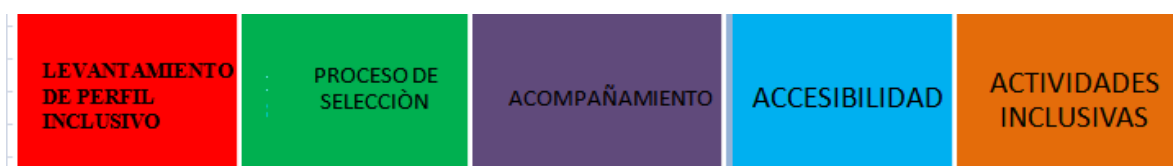
2.4.3 Proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad

Con el fin de detallar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad es importante conocer que es inclusión.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es entendida como un proceso normal de integración de cualquier persona, sin embargo hay temas específicos que se manejan para poder hacer óptimo el proceso garantizando la expectativa y calidad de trabajo de este grupo de personas.

Según el MRL, CONADIS (2013) se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación; como son: Levantamiento de Perfil inclusivo, Proceso de Selección, Acompañamiento, Accesibilidad y Actividades Inclusivas.

Gráfico 3: Proceso de inclusión a personas con discapacidad



Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Levantamiento de perfil. Es el proceso inicial de selección en donde se adecuan las competencias que la persona deberá contar para desarrollar las actividades que el puesto vacante demande

Perfil inclusivo: Es un estándar de documento donde se puede evaluar toda la información que tiene que ver con el puesto a ser cubierto, según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “permite levantar información relacionado al puesto para postulantes con o sin discapacidad”.

Proceso de Selección: despliega algunas técnicas a fin de escoger al candidato ideal para ocupar el puesto , en este proceso es importante considerar la variable de discapacidad, que no es más que la adecuación del puesto idóneo para que pueda desenvolverse la persona tomando en cuenta la discapacidad que padece. Según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “hay que incorporar la variable de la discapacidad”

Adicionalmente en este ámbito sería importante tener en consideración que las personas que realizan la selección aborden temáticas de las habilidades que una persona con discapacidad pueda desarrollar, independientemente del grado de discapacidad, ya que, toda discapacidad tiene un desarrollo considerado en otras habilidades.

2.4.3.1 Pasos del Proceso de Selección

Una vez analizado el proceso que implica llegar a la selección de personas, es importante detallar cada paso que se debe seguir en la selección de personas.

Según el MRL; CONADIS (2013) selección abarca aspectos como Convocatoria, reclutamiento, entrevista evaluaciones técnicas y psicométricas y el resultado final.

Para poder analizar de mejor manera es importante conocer el detalle de cada ítem a fin de establecer el proceso que implicaría para las personas con discapacidad

Reclutamiento: Este proceso busca agrupar al mayor número de personas idóneas que puedan cubrir la vacante

Convocatoria, se realiza a través de algunas técnicas como periódicos, comunicación interna, comunicación a través de bolsas de empleo lo cual permite hacer conocer a

las personas tanto internas como externas de la necesidad de cubrir un puesto en la empresa, a fin de que puedan postularse y poder continuar con el proceso.

Entrevista: se puede conocer el grado de conocimiento y desarrollo que tiene una persona en relación al puesto vacante, según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “es el intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, que un individuo muestra para un cargo”.

Evaluaciones Técnicas y Pruebas Psicométricas, según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “son herramientas que tienen por objeto medir un conocimiento específico”; la aplicación de baterías psicométricas es una parte fundamental a la hora del informe de escoger al candidato ideal, ya que estas evaluaciones permiten conocer los rasgos de personalidad que le permitirán tener un concepto más amplio sobre su comportamiento y características propias que debe poseer el individuo para el cargo; en el caso que aplique es importante adaptar las pruebas para las personas con discapacidad a fin de completar el proceso.

Resultado Final del Proceso de Selección: Este es el último paso de la selección, en este punto ya se conoce a la persona que ocupará el cargo por lo que se procederá con la notificación respectiva.

Todos estos aspectos cumplen con el proceso normal de selección, sin embargo se debe considerar ciertas adecuaciones de acuerdo a la discapacidad y puesto para que el proceso sea realizado con un mejor acercamiento a la ejecución del mismo.

A continuación se adjunta un cuadro en donde se muestra las condiciones que se deben manejar de acuerdo al tipo de discapacidad que tenga la persona en cuanto a forma de realizar la convocatoria, la entrevista y la evolución de test.

Tabla 6: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad

ORIENTACION PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TECNICAS Y PRUEBAS PSICOMETRICAS
Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptativos, permanentes	Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la discapacidad de una vacante de trabajo y posteriormente para que asistan a las entrevistas los postulantes	Mantener un dialogo natural y respetuoso	Adaptar los instrumentos y realizar los ajustes necesarios que permitan cumplir con esta fase del proceso
		Evite situaciones que puedan generar conflictos	
		Realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con respeto, sobre su discapacidad para fines tecnicos	
		Se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasion	
		Describa funciones y actividades del cargo	
		Levante información detalles sobre la discapacidad y los tratamientos medicos	
		Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad	
		Aplicar la validacion del perfil del cargo con la perdona a entrevistar	

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Tabla 7: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad visual

VISUAL			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES
Baja Vision	Via Telefonica	Acompañamiento del servidor de talento humano para desplazamiento	Magnificador de pantalla contrastes acompañamiento de servidor de talento humano
Parcial o moderada		Grabacion de la entrevista	Todas las anteriores, lector de pantalla con audifonos y grabacion de preguntas y respuestas
Total			

(Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Tabla 8: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad física

FISICA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES
Afectacion de miembros superiores	Via telefonica, notificacion por correo o web	Acompañamiento de talento humano	
		Ayudas tecnicas que la persona utilice cotidianamente	
Afectacion de miembros inferiores	Via telefonica, notificacion por correo o web	Movilidad reducida, adecue su paso	Acompañamiento de talento humano, ayudas tecnicas especificas, accesibilidad al sitio de la evaluaciòn y al espacio donde se realizara la misma
		Consulte de que forma puede apoyarlo Ofrezca su ayuda Verifique si existe accesibilidad, ascensores, espacio fisico, puertas amplias	

(Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Tabla 9: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad psicológica

PSICOLOGICA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES
En todos los porcentajes	Via telefonica, notificacion por correo o web	Garantice que el ambiente sea agradable, ventilado y sin interferencias a fin de lograr toda su atenciòn	Acompañamiento de talento humano, adaptacion y apoyos tècnicos propios del postulante

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Tabla 10: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad auditiva

AUDITIVA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES
Leve	Via telefonica, ratificacion por correo o web	Ubíquese frente a la persona	Ubicación en las primeras filas del sitio de evaluación pronunciación clara, hablar de frente
		Pronuncie claramente y despacio	
		Apoyese con escritura	
		Utilice lenguaje corporal y gesticulación	
		Repita las preguntas si es necesario	
Profunda	Mensajes de texto, notificación vía web, apoyo llamada a un familiar de referencia	Dirijase a la persona directamente, aun cuando este acompañada de un intérprete	Intérprete de lengua de señas y acompañante
Moderada		Intérprete de lengua de señas y acompañante	

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Tabla 11: Orientación en el proceso de selección de personal para personas con discapacidad intelectual

INTELLECTUAL			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES
En todos los porcentajes	Procure que un familiar sea quien reciba el mensaje para que transmita al candidato	Utilice frases simples	Acompañamiento humano, adaptación y apoyos técnicos propios del postulante
		Enfoquese en los conocimientos	
		Experiencias, comprensión y actividades relacionadas al trabajo que va a realizar	
		Consulte sobre la utilización de medicamentos o posología	
		Considere la posibilidad de acompañamiento de un familiar para optimizar el proceso de selección	

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013)

Acompañamiento: es, según él (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización,” es decir terminado el proceso de selección de personas con discapacidad es vital realizar el acompañamiento en cuanto a la incorporación, ejecución de tareas, interrelación social con sus compañeros, entre otros, a fin de garantizar su estancia en la empresa y su bienestar.

Inducción: : según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).”, es muy importante hacer la gestión de la inducción de las personas con discapacidad ya que, en la presentación al jefe y a los compañeros, se podrá informar con mayor amplitud las diversas situaciones que la persona con discapacidad debe contemplar para una adecuada participación en su puesto de trabajo, en el cumplimiento de reglas de la empresa, entre otros.

En este proceso se debe conocer la discapacidad a fin de saber cómo actuar en caso de que suscitara algún inconveniente, como entender por medio de señas, agilizar el modelo de escritura, adecuar estructuralmente el sitio de trabajo, la paciencia para hacer conocer a las personas con déficit visual su entorno a través del tacto, etc.

Durante la relación laboral: Dentro de este enfoque es importante la difusión de campañas de comunicación sobre cómo integrar, socializar, apoyar a los compañeros con discapacidad a fin de poder ser un solo núcleo y reaccionar asertivamente ante alguna situación que implique ayuda médica, familiar, social, entre otros, para que, las personas que se están integrando sientan total confianza y seguridad en ellos mismos para que su desenvolvimiento y adaptación sea lo más fácil posible, es importante según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “destinar personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.”

Accesibilidad: según el (Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis, 2013) “son aquellas condiciones del entorno físico, infraestructura, comunicaciones y transporte, que permiten el libre desenvolvimiento, independientemente de sus capacidades. Está regido bajo parámetros nacionales e internacionales.”. La accesibilidad es un estado relevante que ha marcado importancia desde que se implemento la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y en efecto a causado un efecto impresionante en las personas de manera individual como en el colectivo de las empresas. Hoy en día contar con señalética, rampas, ascensores con sistema braille, personas capacitadas en lenguaje de señas, entre otros; es un requisito básico que deben adecuar para que nuestros compañeros puedan transitar sin dificultades, lo que permite el trayecto adecuado, minimizado el peligro y haciendo más amigable la inserción y adaptación laboral

2.5 ADAPTACIÓN SOCIAL

En el estudio de investigación se ha abordado la discapacidad y su inserción laboral, sin embargo es importante conocer lo que contempla la adaptación social con el fin de complementar el análisis de la exposición.

Uno de los objetos de la integración es la incardinación del sujeto como un elemento más en la sociedad de la que forma parte, es decir, tiene relación la adaptación del medio al sujeto como el sujeto al medio. (Perez Cobacho & Prieto Sanchez, 1999)

Basados en esta introducción podemos decir que la adaptación social que tiene un individuo en la sociedad es un factor relevante ya que, permite conocer o atribuir patrones de conducta que se ajustan al medio en el que se desenvuelve siendo esta de manera individual, en donde involucra las propias expectativas y deseos que quiere satisfacer o colectiva que adapta su comportamiento ante las normas, exigencias, necesidades que tienen los seres que componen el núcleo social.

Para estudiar la adaptación social es importante denotar que también es conocida como conducta adaptativa, en donde según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) y otros autores como Harrison Patti L & Oakland Thomas sostienen que su concepción sigue siendo en la actualidad un concepto multidimensional.

Al ser una concepción multidimensional podemos decir que para abarcar o entender a la conducta adaptativa me referiré a la concepción del grupo de habilidades sociales a las que enfrenta en el ser humano en su existencia, según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) son sociales, de comunicación, trabajo, tiempo libre, vida en el hogar y utilización de la comunidad.

2.5.1 Etapas Evolutivas de la Conducta Adaptativa

En cada área el ser humano desarrolla habilidades que le permitirán la adaptación de conducta en sus diversos entornos

- Infancia o Niñez Temprana: Habilidades de comunicación, autoayuda, socialización
- Niñez y Adolescencia Temprana: Habilidades sociales, académicas, vida diaria, juicio y razonamiento, ambiente.
- Adolescencia tardía y edad adulta: asume la práctica de lo aprendido en el espacio social y laboral
(VerdugoAlonso & Bermejo, 2001)

De acuerdo a las etapas, se puede decir que la conducta adaptativa se forja desde el nacimiento del ser humano tomando enfoques diferentes en las etapas evolutivas propias del desarrollo humano, lo que ha permitido establecer los ámbitos en donde se puede asegurar la adaptación desde el aspecto académico hasta el social que integra toda la sociedad.

El entablar una definición de conducta adaptativa es ingresar a un sinnúmero de razones y formas de entenderla de acuerdo a los criterios, sin embargo se puede denotar que esta involucra la adaptación de acuerdo a edades y lugares sociales.

La conducta adaptativa es un caso de estudio que ha permitido desarrollar programas y habilidades a fin de establecer una norma de satisfacer necesidades que puedan tener las personas a fin de dar paso a su satisfacción para que se adapte propiciamente.

Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) los programas de habilidades sociales fueron incorporando otros contenidos adaptativos partiendo del conocimiento de las necesidades de apoyo más relevantes de personas y grupos de población con necesidades especiales.

2.5.2 Habilidades de adaptación social

Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) “el sistema multidimensional de la definición propuesta por la AAMR permite diferenciar lo que son habilidades de adaptación de lo que son aspectos psicopatológicos o emocionales en el individuo” De igual manera según (Harrison & Oakland, 2013) ya no hablan de la conducta adaptativa, sino de diez áreas de habilidad adaptativa

De acuerdo a lo indicado para abordar la adaptación social sin duda se vio la necesidad de distribuirla en diferentes áreas a fin de poder evaluar y determinar las necesidades que cada una pueda contemplar, dentro de las áreas se encuentran las sociales, ocio, tiempo libre, comunicación, salud, trabajo, vida diaria, comunicación, autocuidado, las mismas que se estudiaran individualmente a fin de conocer la debilidad que pueda existir en alguna de ellas para potencializar y mejorar la conducta de adaptación de la persona en los entornos que se desenvuelva.

Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) las diez áreas o dimensiones de las habilidades de adaptación son:

Comunicación: Son habilidades que permiten la emisión y recepción de mensajes asegurando que la interpretación sea la correcta, según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) a través de comportamientos simbólicos o no simbólicos,

Autocuidado: Son las habilidades que abordan la generalidad de la imagen física y conductual (protocolo) que maneja una persona en su entorno y que debe ser encaminada hacia la generalidad para que la adaptación no sea diferente., según Verdugo, implica el aseo, vestido, higiene, etc.

Habilidades de vida en el hogar: Son las habilidades **que** abarca el conocimiento de lo que implica vivir en un lugar llamado hogar, que implica el ordenamiento de cada objeto, la limpieza de todo lo que está dentro del hogar, la planificación económica para los diversos gastos, la buena interacción social con sus prójimos cercanos y de vecindad.

Habilidades sociales: Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) “son las relacionadas con intercambios sociales con otros individuos.” Estas habilidades sociales son la base de la sociedad, ya que, de aquí se establecen las relaciones sociales, en donde se puede expresar ideas, opiniones, sentimientos, hacia los que nos rodean facilitando la inclusión social de grupos. Esta habilidad es muy importante ya que, con ella se puede sistematizar la buena adaptación del ser humano en los ambientes.

Utilización de la comunidad: Son las Habilidades que tienen las personas para poder reconocer el medio en donde se desarrolla y lo que necesita, siendo tales como saber utilizar el transporte, conocer la cultura y tradiciones, poder ser un ente adquisitivo en tiendas, locales, etc. Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) “incluyen el comportamiento en la comunidad, interacción social y aplicación de habilidades académicas”

Autodirección: Son las Habilidades relacionadas que involucra el entendimiento de normas que rigen en los diferentes entornos sociales y la capacidad de poder acatarlos, así como también es el punto donde las personas pueden dar puntos de vista en cuanto a autodecisión y autodefensa. (VerdugoAlonso & Bermejo, 2001)

Salud y seguridad: Este grupo de habilidades permite que la persona pueda identificar molestias de salud, así como poder interpretar la visita a un doctor y la compra de medicamentos para su recuperación, es una autoprotección al sistema biológico, lo que determina una conducta favorable en la sociedad.

Académicas funcionales: son, Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) “habilidades cognitivas y relacionadas con aprendizajes escolares, que tienen además una aplicación directa en la vida.”, es decir son un grupo de habilidades que la

persona a adquirido en la etapa escolar, que le permite de alguna manera desenvolverse de manera independiente en la sociedad, se enmarca en los conocimientos de haber aprendido a leer, a sumar, restar, etc, lo que apalanca su inserción social con mayor facilidad.

Ocio y tiempo libre: Este grupo abarca las habilidades de las personas en poder escoger un espacio de esparcimiento donde se podrá evidenciar la generalidad que rige el seguir un deporte o actividad cultural, es decir si juega fútbol conocer las reglas que implica, etc., y dentro de ello se evidenciará la conducta que la persona tiene en los diferentes ámbitos de recreación que pueda acudir.

Trabajo: Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) “son habilidades relacionadas con poseer un trabajo a tiempo completo o parcial en la comunidad”. Son habilidades que permiten desarrollar las tareas en un lugar de trabajo de manera completa, entendiendo las normas, el horario, socializando con las personas, recepción y uso de dinero, etc.

Las diferentes áreas de habilidades revisadas son relevantes al momento de hablar de adaptación social, ya que el ser humano no es aislado y siempre se encuentra rodeado de personas, por lo que la diferencia de comportamiento vs la generalidad de conducta social sin duda se evidenciaría y se podría ayudar a lograr la habilidad.

Ajustando el sentido de adaptación social al tema de estudio se puede decir que toda persona podrá augurar una acertada adaptación, lo opuesto de ello es que el sistema o ambiente no lo permita o la misma persona no pueda salir de sus barreras.

2.5.2.1 Programas de habilidades sociales

La aplicación de programas generales de habilidades sociales sirve para prevenir dificultades de adaptación y para entrenar estrategias de afrontamiento a diferentes situaciones. (VerdugoAlonso & Bermejo, 2001)

Ante lo expuesto se ha visto la necesidad de desarrollar programas para entrenar las habilidades sociales que permitan contrarrestar la no adaptación social de las

personas con el fin de afianzar y desarrollar las habilidades para que las personas puedan ingresar a la sociedad y su adaptación sea efectiva, entre las cuales tenemos.

2.5.2.2 Programa de habilidades de orientación al trabajo

Importante programa que según Verdugo Alonso & Bermejo (2001) entrena habilidades pre profesionales y profesionales específicas y generalizables a otras” que permite el desarrollo de destrezas para que una persona pueda involucrarse con facilidad a un puesto de trabajo y en el crecer profesionalmente y enrolarse en sociedad para asegurar otros niveles de vida y núcleo familiar.

2.5.2.3 Programa de habilidades de interacción social

Es importante ya que, ayuda al desarrollo de habilidades para desenvolverse en el entorno social tanto directo (familia) e indirecto (sociedad).

2.5.2.4 Habilidades sociales para la vida cotidiana

Según Verdugo Alonso & Bermejo (2001), las habilidades sociales se agrupan en: Corporales básicas, conversación y amistad, relación con otros, solución de problemas” , por lo que el entrenar y trabajar en estas habilidades es importante para las personas con discapacidad ya que, estas involucran las particularidades esenciales para participar de una adaptación social efectiva de manera individual y colectiva.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS

3.1.1 Metodología

Partiendo de que la metodología es el camino a seguir a través de la ejecución de actividades que permitan realizar un trabajo a fin de alcanzar un objetivo fijado, se realizó un estudio descriptivo de campo para determinar el grado de adaptación social de las personas con discapacidad y su entorno al ser insertadas al mundo laboral, ya que este método permitió recolectar información para la comprensión de este fenómeno que es la intención de esta investigación

El método aplicado fue de análisis, el cual permitió establecer la relación de causa – efecto entre los elementos del objeto de investigación como son: la adaptación social para las personas con discapacidad en la organización al ser insertadas laboralmente.

3.1.2 Técnica

La técnica es un conjunto de elementos que permiten la organización de la información obtenida para desarrollar la investigación.

Las técnicas utilizadas en este estudio se citan a continuación:

- Análisis y revisión bibliográfica: con el fin de recopilar información de libros, links y documentos relacionados con la problemática de investigación
- Encuesta: aplicada a las personas con discapacidad con el fin de obtener información puntual sobre la temática de investigación.

3.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La metodología utilizada para realizar este estudio de adaptación social de las personas con discapacidad en el mundo laboral en el Banco Pichincha C.A. en los edificios Centro Financiero y Matriz, consistió en la aplicación de un test que pueda medir la adaptación de las personas con discapacidad que trabajan en estos edificios.

Existen algunos instrumentos como: Sistema de Evaluación de la Conducta Adaptativa, BAT; Batería de Aptitudes de TEA, IAC, Inventario de Adaptación de la Conducta, EMA, Escalas Magallanes de Adaptación, Test de Adaptación de Hugo M Bell para adultos.

3.2.1 Instrumento de investigación

El instrumento escogido para esta investigación es el de Test de Adaptación de Hugo M. Bell para Adultos ya que, es un test que de acuerdo a la gama amplia de preguntas evalúa áreas como: Familiar, Social, Salud, Emocional y Profesional

Bell (2009), orienta el test de adaptación tanto a adolescentes como adultos, lo cual es un atributo que permite garantizar un resultado confiable, para el caso se aplicará el test orientado a adultos que analiza lo que las personas sienten y piensan en cuanto a las experiencias que viven con su familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.

3.2.2 Aplicación y desarrollo

La aplicación de la encuesta fue desarrollada dentro de la Matriz del Banco Pichincha en la ciudad de Quito, en la sala de capacitación N2, a través de una convocatoria interna. En la reunión se explicó las razones e importancia de la aplicación del test. Las condiciones de aplicación fueron las siguientes:

- Tiempo par aplicación del test: 45 minutos.
- Tamaño del grupo evaluado: 30 personas, 22 hombres y 8 mujeres
- Material utilizado: cuadernillos de preguntas, hojas de respuesta y bolígrafos

3.2.3 Técnica de aplicación

Se procedió con la aplicación de acuerdo a las instrucciones que el test contempla, que son:

1. Se entregó a los participantes de manera colectiva la hoja de respuestas, en la cual tenían que llenar sus datos personales
2. Se les dio instrucciones como: “Estoy segura que Uds. estarán interesados en conocerse mejor así mismos; esta prueba les ayudará a lograr ese conocimiento, para ello Uds. deben contestar con la mayor sinceridad posible a las preguntas que constan en el cuestionario que se les va a entregar.”
3. Se procedió a entregar el cuestionario de preguntas
4. Se indicó que el cuestionario es solo para leer la pregunta y que no deben escribir en el.
5. Se pidió que observen la hoja de respuestas en donde observarán que son 160 numerales.
6. Se comunicó que en cada numeral están las opciones de “SI”, “NO” y “?” , las cuales son las opciones que pueden escoger de acuerdo a su respuesta.
7. Se indicó que el cuestionario tiene igualmente 160 preguntas y que son las que deben ser contestadas en la hoja.
8. Se indicó que no existen respuestas buenas ni malas, pero que es necesario que responda con la verdad de lo que es y no de lo que desearía ser.

9. Se indicó que tienen 3 posibilidades para contestar, y que la respuesta debe ser colocada frente a cada pregunta de la que se está contestando.

- Si la respuesta es SI deben poner un círculo es el “SI”
- Si su respuesta es No, deben poner un círculo en el “NO”
- Si tienen duda de lo que van a responder deben encerrar en un círculo al signo “?”

10. Se solicitó a los evaluados que pueden hacer preguntas en caso de que tengan dudas sobre el proceso

11. Se solicitó que inicien el trabajo que es totalmente personal

3.2.4 Tabulación del test

Para la obtención de los resultados se sigue el método de calificación del test de sugerido Bell (2009) que consiste en:

1. Emplear las 5 cribas, para corregir, porque la calificación es por cada área a evaluar.
2. Cada área evaluada consta de 32 preguntas. (Familiar, Salud, Emocional, Salud y Profesional)
3. Valorar con un punto cada respuesta que coincida con la plantilla de corrección.
4. Al final se suma todo para obtener el puntaje en cada área, lo que permitió conocer el grado de adaptación del evaluado.
5. Las respuestas del signo "?" no son consideradas para la calificación
6. Finalmente se suman todos los puntajes de las 5 áreas y se obtiene el puntaje total para conocer la adaptación que tiene la persona de manera global en

todos los ámbitos de estudio.

7. Se debe tomar en cuenta que el cuestionario tiene normas y estándares de calificación tanto para hombres como para mujeres.
8. Se debe tomar en cuenta el nivel cultural de los encuestados tanto hombres como mujeres para la obtención de resultados; que es, elemental (terminación de instrucción primaria) o superior (continuación con la educación secundaria o superior)
9. Se procedió a la interpretación de acuerdo a los puntajes, los cuales serán de gran valor siempre que el evaluado haya sido sincero en sus respuestas.

3.3 RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA

Para el presente trabajo a continuación se detalla los resultados obtenidos de la encuesta de adaptación aplicada al personal con Discapacidad en Banco Pichincha C.A.

De acuerdo al Anexo 5, se puede evidenciar que la tabulación se encuentra con colores, ya que, para una mejor tabulación se utilizó un color distintivo para cada área siendo así:

- Amarillo: Área Familiar
- Azul: Área Emocional
- Verde: Área Salud
- Tomate: Área Social
- Rojo: Área Profesional

3.3.1 Valoración de resultados

Se adjunta la valoración obtenida por cada respuesta de cada encuestado en cada área de estudio., de acuerdo a los Anexos 6, 7, 8, 9 y 10

3.3.2 Estadística descriptiva

La encuesta fue aplicada a 30 colaboradores de Banco Pichincha C.A. de los cuales 22 son de sexo masculino y 8 del sexo femenino, los 30 participantes tienen instrucción cultural superior, información importante para obtener los resultados.

Tabla 12: Relación Sexo de encuestados con nivel de instrucción

Tabla de contingencia Sexo * Instrucción			
Recuento		Instrucción Cultural Superior	Total
Sexo	Masculino	22	22
	Femenino	8	8
Total		30	30

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Adicionalmente, en el siguiente cuadro se puede distinguir el tipo de discapacidad que tienen los colaboradores, entre ellos tenemos; discapacidad física, intelectual, psicológica, visual, auditiva y otras

Tabla 13: Relación Sexo de los encuestados con tipo de discapacidad

Tabla de contingencia Sexo * Discapacidad								
Recuento		Discapacidad						Total
		Física	Intelectual	Psicológica	Visual	Auditiva	Otra	
Sexo	Masculino	12	1	1	2	2	4	22
	Femenino	4	1	1	1	1	0	8
Total		16	2	2	3	3	4	30

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

3.3.3 Resultados del test según sexo del encuestado

3.3.3.1 Mujeres

En los siguientes gráficos, podremos validar en resumen los resultados obtenidos de las encuestas que se encuentra dividido de hombres y mujeres.

Tabla14: Estadística descriptiva general

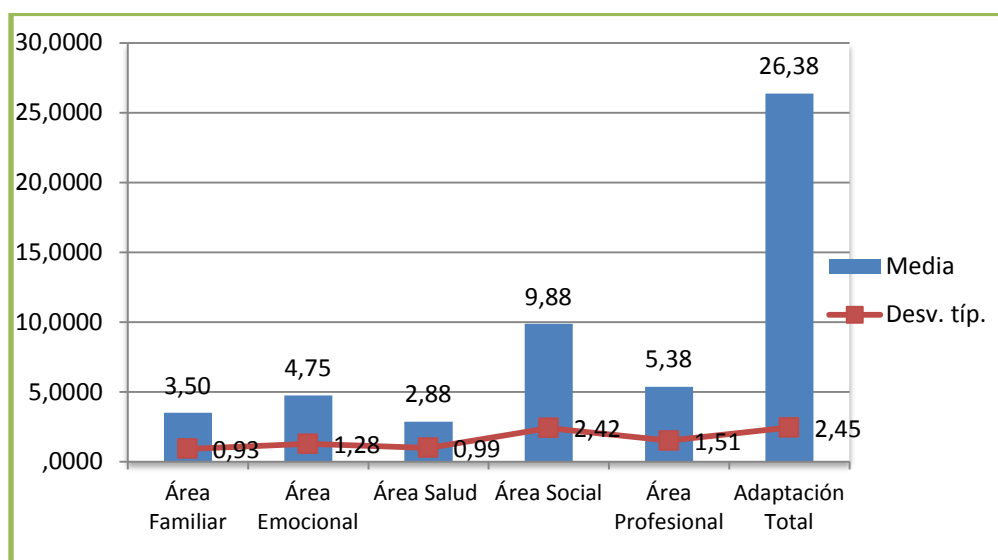
Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Área Familiar	8	2,00	5,00	3,5000	,92582
Área Emocional	8	3,00	7,00	4,7500	1,28174
Área Salud	8	1,00	4,00	2,8750	,99103
Área Social	8	7,00	13,00	9,8750	2,41646
Área Profesional	8	4,00	8,00	5,3750	1,50594
Adaptación Total	8	23,00	30,00	26,3750	2,44584
N válido (según lista)	8				

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

En la estadística descriptiva de mujeres se puede observar que la desviación típica corresponde al 2.45 que de acuerdo a la interpretación se encuentra en un catálogo de bueno y excelente.

Grafico 4: Resultados en mujeres y Desviación estándar de los ejes de valoración de la adaptación social evaluados con el Test de Bell



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

El gráfico indica que de acuerdo a los resultados obtenidos en las áreas familiar, emocional, salud, social, profesional el resultado total se encuentra en una escala de adaptación aceptable con tendencia de excelente.

Tabla 15: Resultados por área de evaluación en el grupo femenino

Nombre	Instrucción	Discapacidad	Área familiar	Área emocional	Área salud	Área social	Área profesional	Total
006	Cultural superior	Intelectual	5	5	2	7	6	25
007	Cultural superior	Psicológica	3	4	3	13	7	30
009	Cultural superior	Auditiva	2	5	4	8	4	23
012	Cultural superior	Física	3	3	1	12	5	24
017	Cultural superior	Física	4	6	3	9	4	26
022	Cultural superior	Visual	4	4	3	9	8	28
027	Cultural superior	Física	3	7	4	8	4	26
030	Cultural superior	Física	4	4	3	13	5	29

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

En el gráfico se puede observar los resultados totales obtenidos por las encuestadas en las diferentes áreas de estudio como son: Familiar, Emocional, Salud, Social, Profesional y total.

En esta grafica se puede sintetizar que la adaptación general de las mujeres con discapacidad se encuentra dentro de un marco bueno

3.3.3.2 Resultado femenino por áreas de estudio

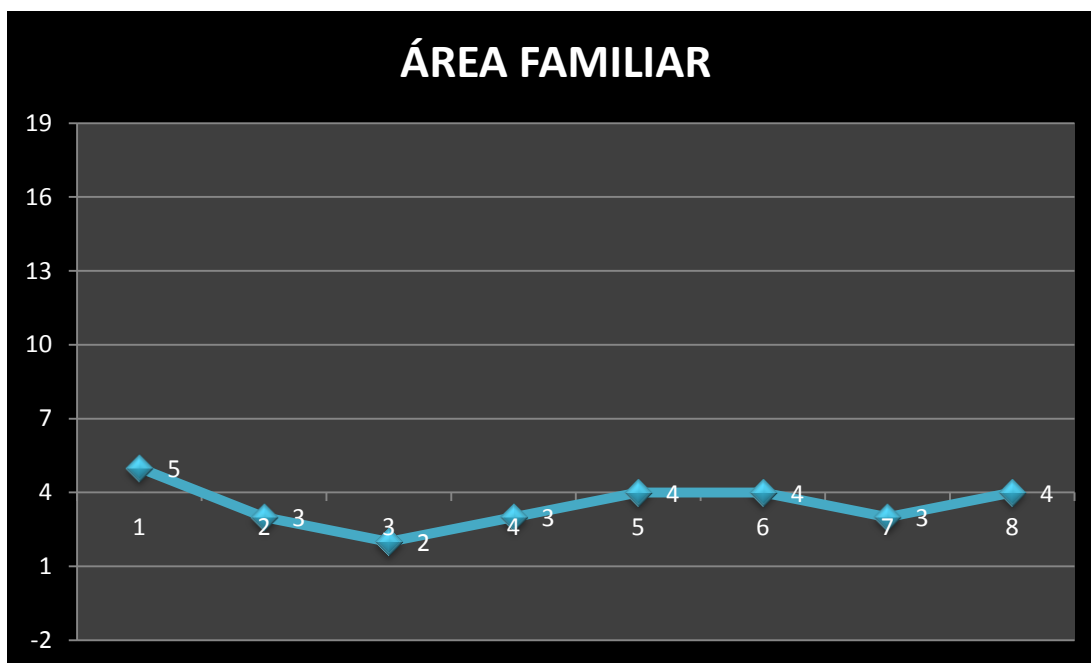
A continuación se detallara la información de resultados obtenidos por cada área aplicada a las personas evaluadas de sexo femenino

- **Área familiar**

La encuesta aplicada contempla 32 preguntas que engloban la adaptación en el área familiar, a continuación el gráfico expuesto indica que el sexo femenino dentro de este marco se encuentra 50% (4) en un estándar de normal y el otro 50% (4) en bueno.

Esta información nos permite saber que la condición de las personas en su entorno familiar es buena con una tendencia de llegar a excelente.

Gráfico 5: Resultados del área familiar mujeres



Fuente: Investigación de campo

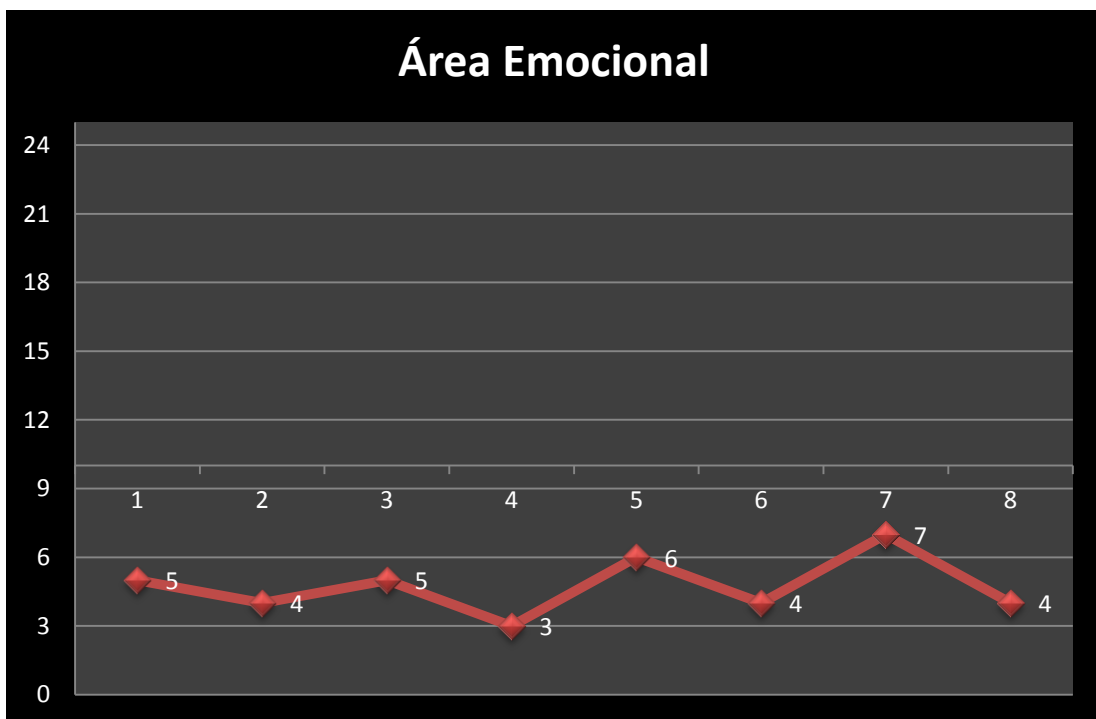
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área Emocional**

El área emocional abarca 32 preguntas para determinar el nivel de adaptación que tienen las personas, de acuerdo al resultado se puede observar en el gráfico que el 50% (4) de encuestadas se encuentra en un nivel de bueno y el otro 50% (4) en un nivel de excelencia.

Es importante este resultado ya que, se puede concluir que emocionalmente las personas manejan una adecuada adaptación dentro de su entorno lo que les permite cada vez reaccionar de mejor manera ante las diversas circunstancias que se presentan.

Gráfico 6: Resultados del área emocional mujeres



Fuente: Investigación de campo

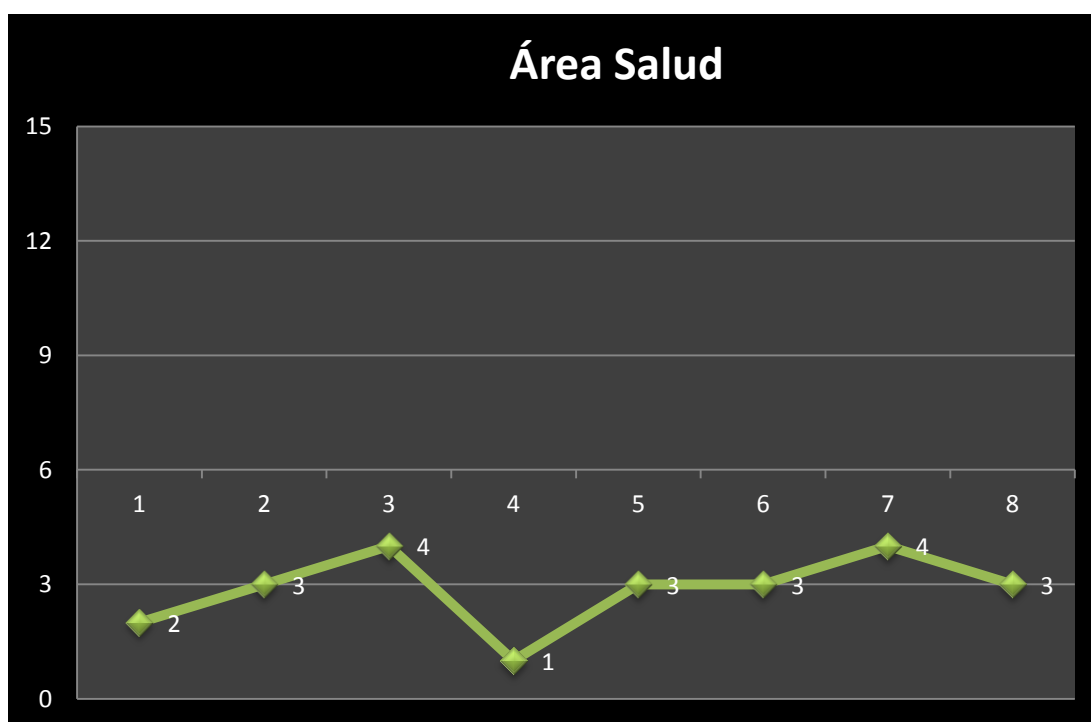
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área Salud**

En las 32 preguntas que encierra el test para determinar el grado de adaptación de la salud en las personas, se puede indicar que en esta área las personas de sexo femenino se encuentran en un 80% (6) con nivel de bueno y el 20% (2) de excelente.

Este indicador refleja que la tendencia de esta área puede mejorar llegando al nivel máximo que es el excelente, por lo que se podría interpretar que las personas tienen un autoconocimiento de su condición de salud que les permite desarrollarse en su entorno de manera normal sin prejuicios propios.

Gráfico 7: Resultados del área salud mujeres



Fuente: Investigación de campo

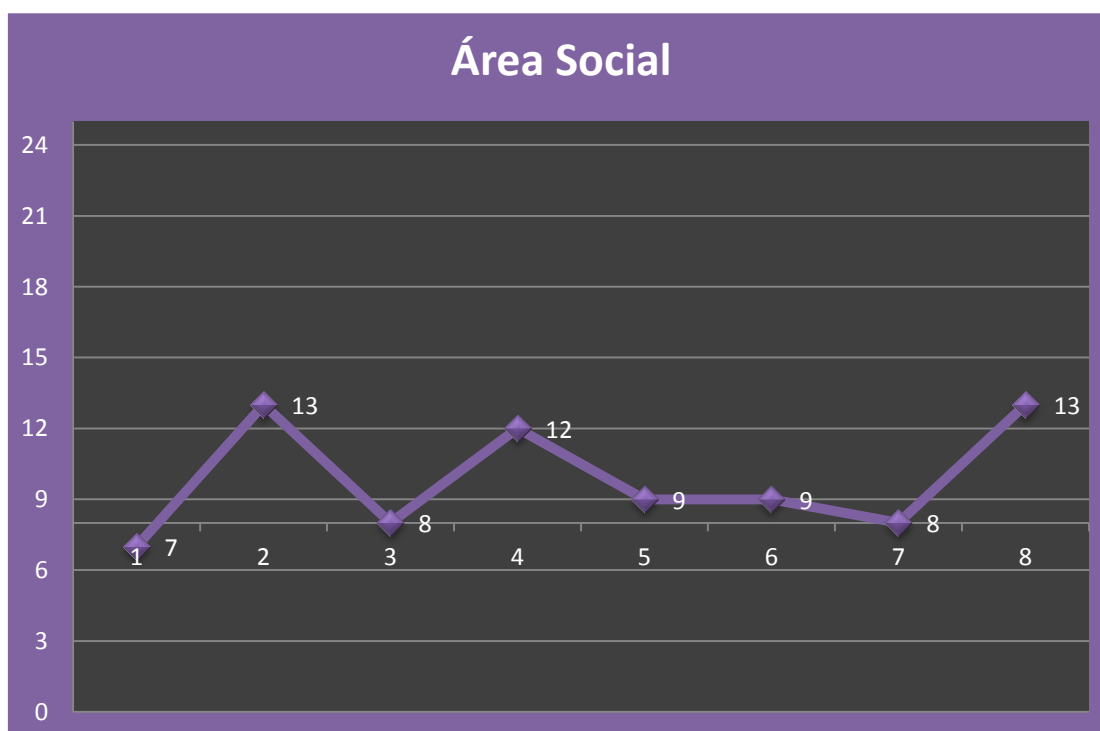
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área Social**

Igualmente el test contempla 32 preguntas para conocer el grado de adaptación de las personas en el ámbito social; de acuerdo al gráfico se puede notar que de las personas del sexo femenino evaluadas se encuentran el 87.5% (7) en nivel de normal y el 12.5% (1) en bueno, con una tendencia de llegar al límite de normal e incluso poder estar en no satisfactorio.

Por lo expuesto es importante incorporar un plan para mantener o incluso incrementar el nivel de adaptación en este esquema.

Gráfico 8: Resultados del área social mujeres



Fuente: Investigación de campo

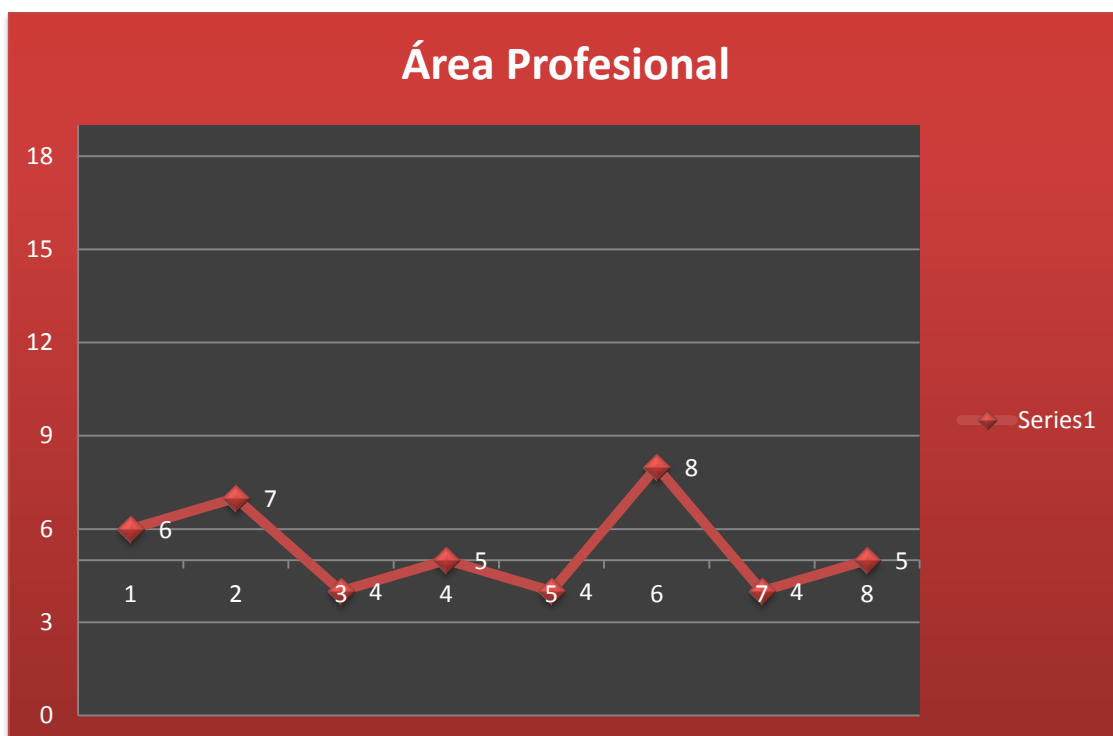
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área profesional**

En el ámbito de conocer la adaptación profesional de las personas evaluadas del sexo femenino el test aplicado también concibe 32 preguntas para clarificar los niveles, siendo que en el gráfico se puede observar que el 62.5% (5) se encuentran normalmente adaptados y el 37.5% (3) en un estándar de bueno.

Es importante trabajar con un plan para que las personas mejoren la adaptación dentro del campo profesional que, a pesar de que es adaptable requiere de un afianzamiento para potencializar dicha adaptación a fin de que el nivel cada vez incremente más satisfacción para la colaboradora lo que le permitirá una mejor estancia y desenvolvimiento en su entorno laboral.

Gráfico 9: Resultados del área profesional mujeres



Fuente: Investigación de campo

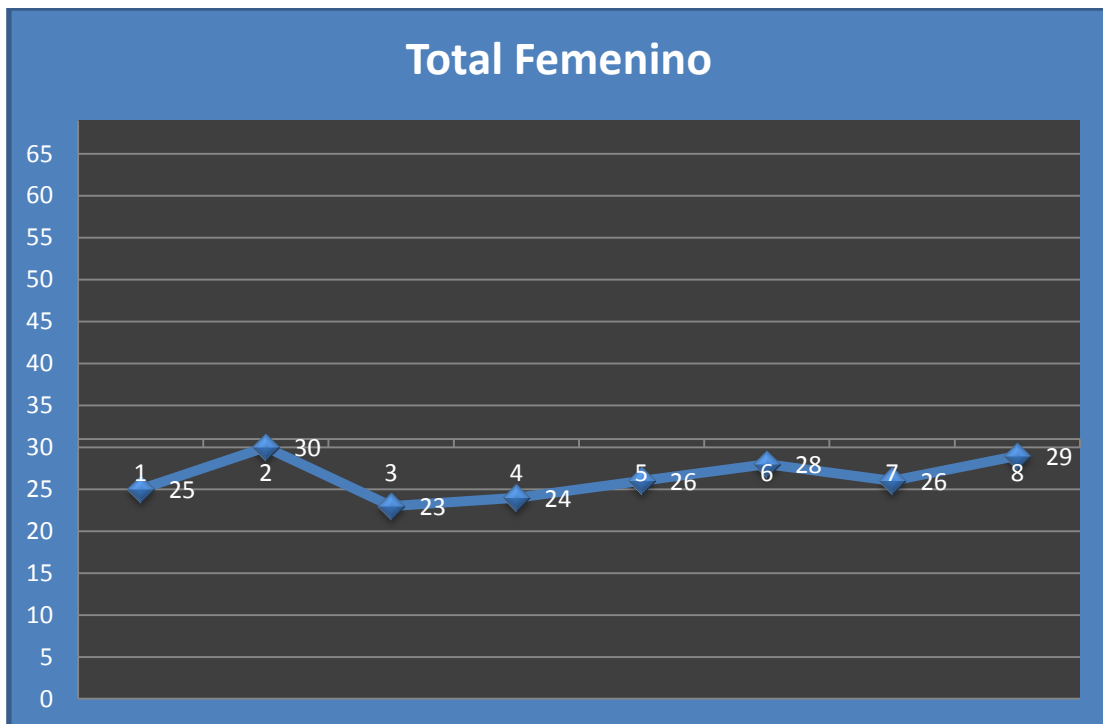
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Valoración total de resultados**

De las 160 preguntas que tiene el test de Bell para conocer la adaptación de las personas en cuanto al género en sus diferentes áreas como: Familiar, Social, Emocional, Salud y Profesional se puede concluir de acuerdo al gráfico que la muestra de mujeres con discapacidad que trabaja en el Banco Pichincha en los Edificios Centro Financiero y Matriz tienen una adaptación global de Buena

Esta información permite conocer que el trabajo o el entorno de las encuestadas es óptimo, no obstante siempre se debe buscar nuevas formas de mejorar su nivel de adaptación.

Gráfico 10: Resultados totales mujeres



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

3.3.3.3 Hombres

En la tabla de estadística descriptiva de los hombres, por el resultado de la media y de acuerdo a la interpretación nos indica que la adaptación se encuentra en un 4.67 que está en los rangos de bueno y normal.

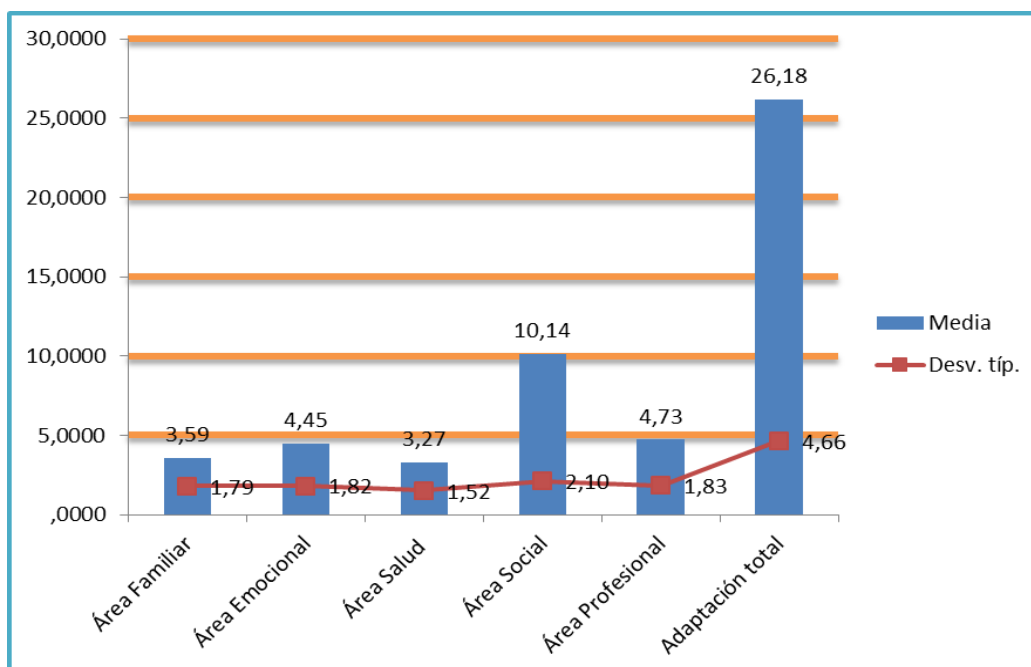
Tabla 16: Estadística descriptiva Hombres – aplicado el Test de Bell

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	
Área Familiar	22	2,00	9,00	3,5909	1,79043	
Área Emocional	22	2,00	9,00	4,4545	1,81861	
Área Salud	22	1,00	7,00	3,2727	1,51757	
Área Social	22	7,00	14,00	10,1364	2,09978	
Área Profesional	22	1,00	8,00	4,7273	1,83048	
Adaptación total	22	20,00	35,00	26,1818	4,65614	
N válido (según lista)	22					

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Gráfico 11: Resultados en hombres y Desviación estándar de los ejes de valoración de la adaptación social evaluados con el Test de Bell



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

El gráfico indica que de acuerdo a los resultados obtenidos en las áreas familiar, emocional, salud, social, profesional el resultado total se encuentra en una escala de adaptación aceptable con marcaciones específicas en donde se debe potencializar su satisfacción para que su entorno y ellos tengan una mejor convivencia.

Tabla 17: Resultados por área de evaluación en el grupo masculino

Nombre	Instrucción	Discapacidad	Área familiar	Área emocional	Área salud	Área social	Área profesional	Total
001	Cultural superior	Física	3	4	6	11	4	28
002	Cultural superior	Física	6	2	7	7	1	23
003	Cultural superior	Física	3	9	4	13	6	35
004	Cultural superior	Física	9	5	5	11	3	33
005	Cultural superior	Física	6	5	3	12	5	31
008	Cultural superior	Visual	2	3	4	10	7	26
010	Cultural superior	Física	3	4	4	7	2	20
011	Cultural superior	Física	2	2	3	10	5	22
013	Cultural superior	Intelectual	2	6	4	8	4	24
014	Cultural superior	Auditiva	2	4	3	10	2	21
015	Cultural superior	Visual	3	6	1	8	4	22
016	Cultural superior	Auditiva	2	3	2	12	6	25
018	Cultural superior	Física	2	5	2	10	7	26
019	Cultural superior	Otra	4	5	2	9	5	25
020	Cultural superior	Física	3	6	4	8	6	27
021	Cultural superior	Psicológica	2	2	1	10	5	20
023	Cultural superior	Otra	4	7	3	14	7	35
024	Cultural superior	Física	3	4	4	10	4	25
025	Cultural superior	Física	5	2	3	13	8	31
026	Cultural superior	Física	3	6	3	13	6	31
028	Cultural superior	Otra	5	3	1	10	3	22
029	Cultural superior	Otra	5	5	3	7	4	24

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la

En el gráfico podemos obtener claramente los resultados totales obtenidos de manera individual por los evaluados, en cuanto a las áreas: Familiar, Salud, Emocional, Social, Profesional y total.

De acuerdo a estos resultados totales se puede determinar que la adaptación global es de normal con cierta proximidad corta de no satisfactorio.

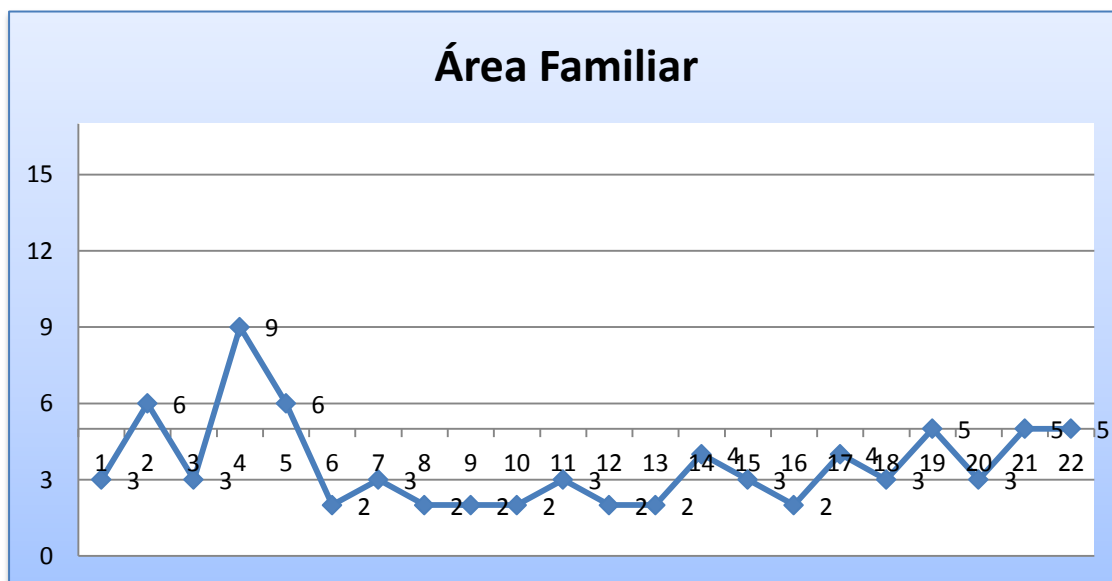
3.3.3.4 Resultado masculino por áreas de estudio

- **Área familiar**

El área familiar incluye 32 preguntas que permiten conocer la adaptación de las personas, en este caso se aplicó a 22 hombres con discapacidad siendo que el resultado de acuerdo al gráfico indica que el 72.72% (16) se encuentra en un nivel bueno, el 22,72 (5) en normal y el 4.55% (1) en no satisfactorio.

Es importante contar con esta información ya que, nos indica que las personas se encuentran en un nivel de adaptación en el ámbito familiar bueno, con tendencia de excelente, lo que nos permite deducir que su entorno familiar es apropiado,

Gráfico 12: Resultados del área familiar hombres



Fuente: Investigación de campo

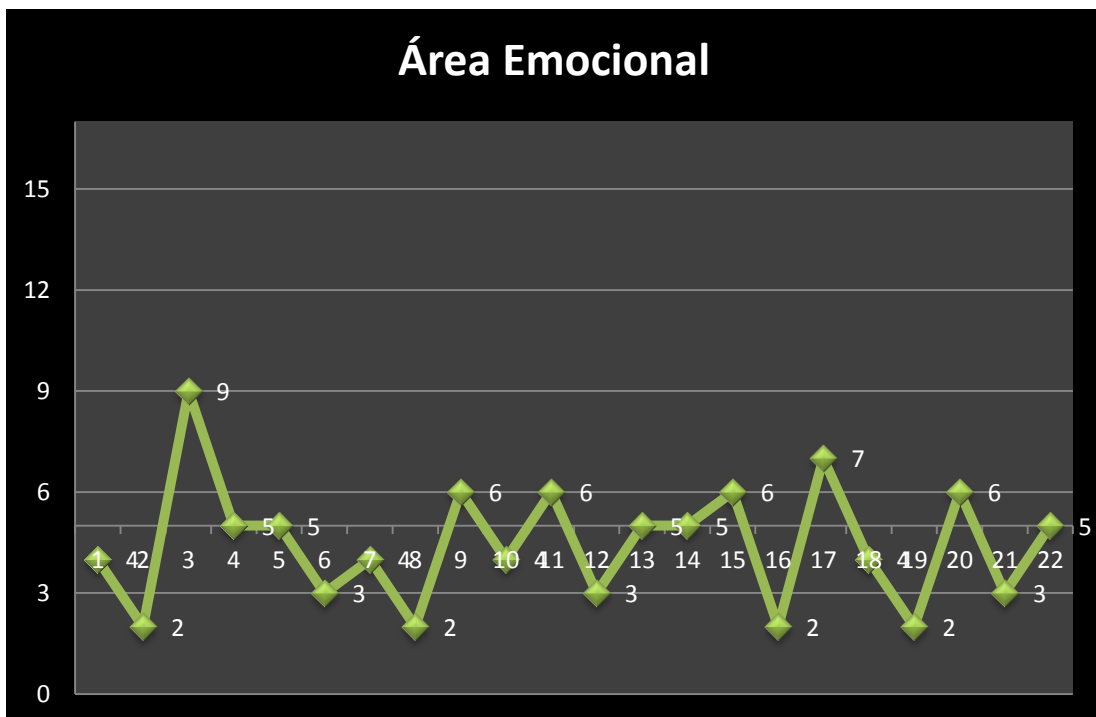
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área emocional**

En el área emocional se puede notar que después de responder las 32 preguntas que marcan su interpretación, las personas evaluadas del sexo masculino se encuentran; el 50% (11) en nivel bueno y el otro 50% (11) en nivel normal.

En este ámbito es importante denotar que el nivel es recomendable, las personas emocionalmente se encuentran en parámetros positivos, sin embargo se debe realizar un plan para que la adaptación en este enfoque pueda minimizar los puntos de normal, debido a que, la tendencia es a bajar y caer en no satisfactorio.

Gráfico 13: Resultados del área emocional hombres



Fuente: Investigación de campo

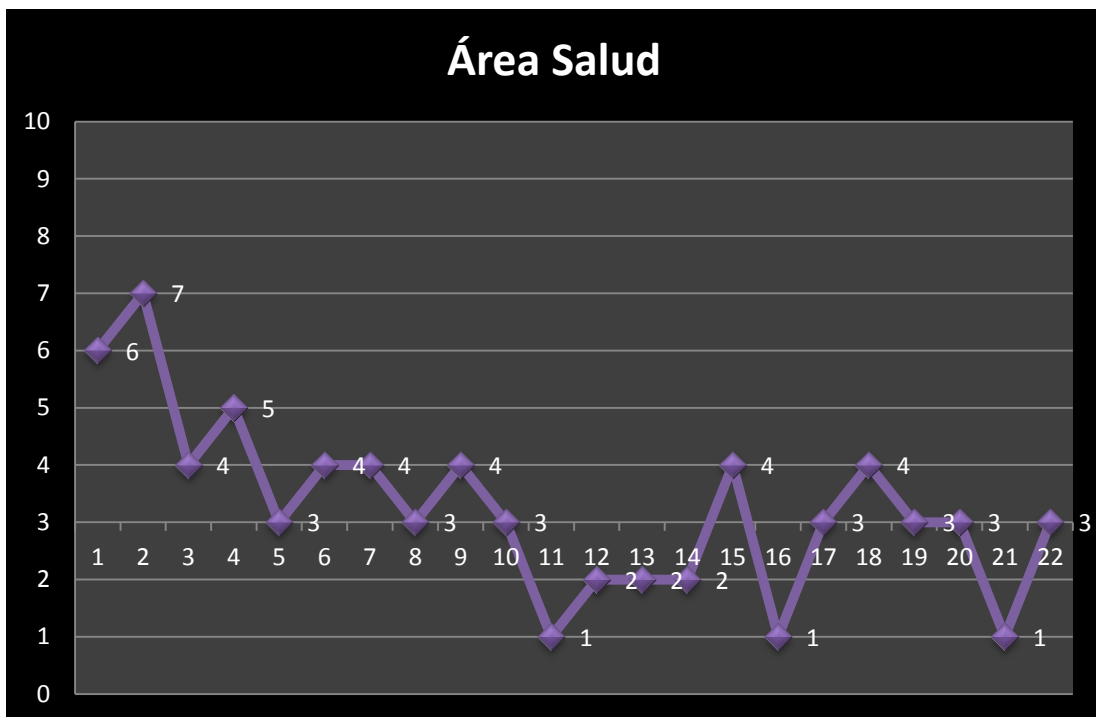
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área salud**

En este gráfico se puede observar que las personas del sexo masculino que realizaron la encuesta de 32 preguntas que son enfocadas al área de salud, se encuentran en un 27,27% (7) en nivel bueno, el 63.64% (13) en nivel normal y el 9.09% (2) en no satisfactorio.

Este resultado nos indica que el enfoque global de apreciación sobre la adaptación de las personas en cuanto a su salud es normal, sin embargo es importante accionar a fin de que este nivel se mantenga o suba a otro grado, ya que la salud es un atributo vital para el desarrollo de las personas en sus diferentes ámbitos de vida.

Gráfico 14: Resultados del área salud hombres



Fuente: Investigación de campo

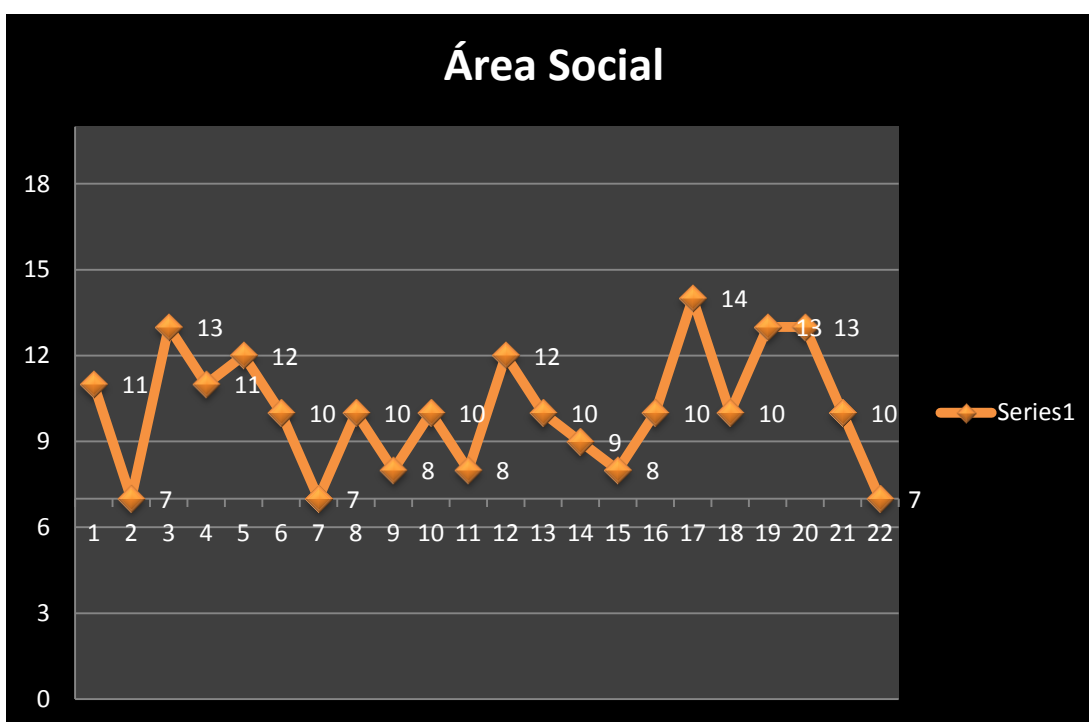
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área social**

De acuerdo a los resultados obtenidos en las 32 preguntas del área social que respondieron los participantes del sexo masculino con discapacidad se puede concluir que el 72.73% (16) se encuentran en un nivel normal y el 27.27% (6) en no satisfactorio.

El área social es muy importante debido a que es donde la persona se vincula con otras personas ya sea en la casa, en el trabajo, en grupos deportivos, etc, por lo que se debe realizar un plan para mejorar la adaptación de la población (6) que a pesar de que su tendencia todavía es inicial es necesario minimizar ese enfoque para que la adaptación social sea mejor y tenga cavidad a todos los participantes.

Gráfico 15: Resultados del área social hombres



Fuente: Investigación de campo

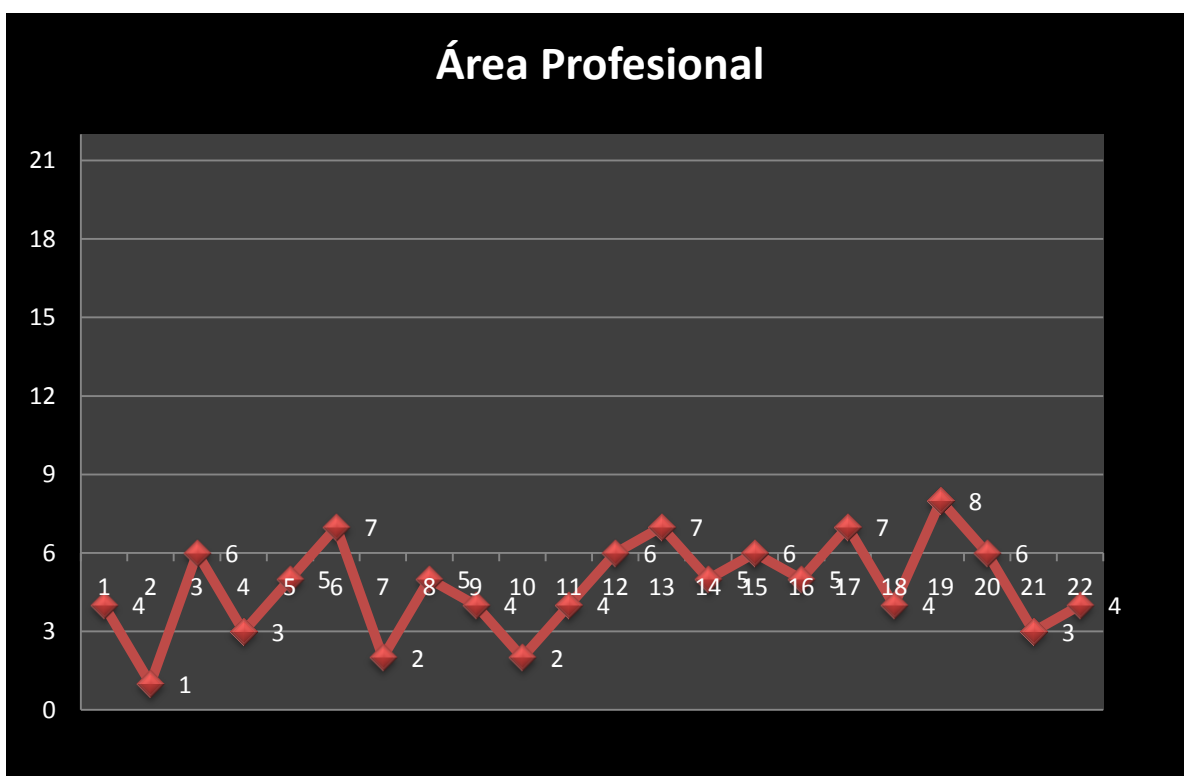
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Área profesional**

En el ámbito profesional, luego de que las personas con discapacidad del sexo masculino respondieron las 32 preguntas que contempla la prueba de medición de adaptación de Bell, se puede concluir que el 18.18% (4) se encuentra en un nivel de excelente, el 45.45% (10) en nivel de bueno y el 36.37% (8) en nivel de normal.

Este enfoque indica que las personas se encuentran en un nivel de adaptación profesional óptimo, lo que obliga a trabajar para que la tendencia general sea excelente, pues los resultados indican que falta poco para que se logre esa adaptación dentro de este nivel.

Gráfico 16: Resultados del área profesional hombres



Fuente: Investigación de campo

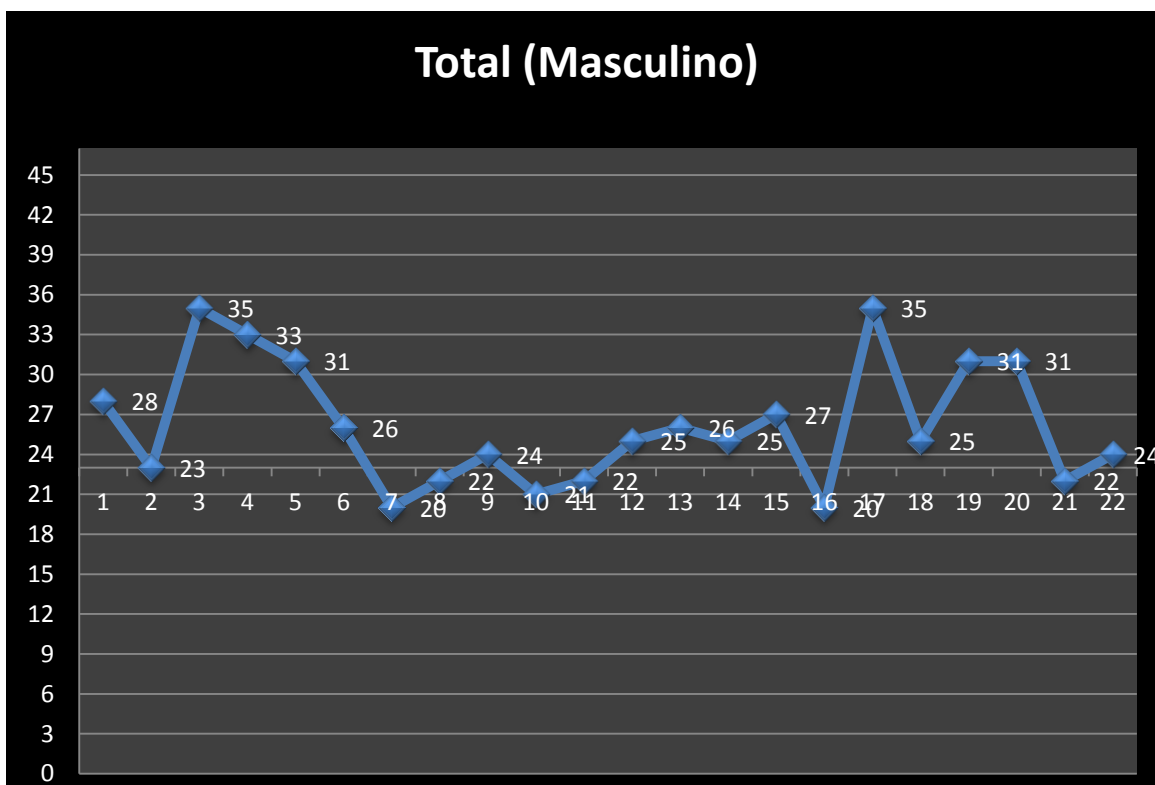
Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

- **Valoración total de resultados**

En el gráfico se puede denotar que luego de que el test de adaptación de Hugo Bell fue concluido, es decir, que los participantes con discapacidad del sexo masculino, trabajadores del Banco Pichincha en los edificios Centro Financiero y Matriz completaron las 160 preguntas, el resultado es que el nivel de adaptación global es de Normal.

De acuerdo a este análisis es importante realizar planes con el fin de incrementar el nivel de satisfacción de las personas con discapacidad en su entorno laboral a fin de que los índices sean mejores en pro de las personas y de la Institución

Gráfico 17: Resultados totales hombres



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

3.3.4 ANALISIS DE RESULTADOS

El presente estudio se encuentra enfocado a juzgar al nivel de adaptación de las personas con discapacidad al ser insertadas al mundo laboral dentro de los edificios Matriz y Centro Financiero del Banco Pichincha C.A. Dentro de la Institución no había sido evaluado desde que la ley exigió la inserción, por lo que no existe un dato comparativo frente a los resultados obtenidos en esta investigación.

No obstante, desde el enfoque mundial y nacional se ha dado un espacio preferencial a este contenido, levantando información sobre aspectos como el significado, la importancia, barreras, beneficios, entre otros para evidenciar que el impacto de inserción laboral de este grupo de personas ha contribuido de manera positiva a la fuerza de trabajo y productividad de las Organizaciones así como también a la valorización y autoestima de las personas ya que, de alguna manera, han logrado superarse como entes independientes de manera económica y social.

Los resultados obtenidos dentro de esta investigación han permitido conocer los niveles de adaptación de este grupo de personas de manera integral, ya que, ningún patrón enfocado de manera individual puede denotar una evidencia. Ante lo expuesto se puede decir que los resultados de índole familiar, salud, social, emocional y profesional conlleva a determinar un análisis más profundo sobre conocer la adaptabilidad social del ser humano, ya que, de ello se puede partir para desarrollar habilidades específicas en cada ámbito que al ser globales permitirán una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad.

En el ámbito familiar pese a que existe, de manera general una estabilidad de adaptación, se hace necesario estudiar alguna competencia que permita potencializar la capacidad de integración dentro de este esquema ya que, este patrón permitirá que este núcleo social tenga un mejor criterio de participación del miembro con discapacidad en el entorno laboral.

Dentro del enfoque de la salud, la adaptación se encuentra dentro de un nivel aceptable, sin embargo es importante tomar acciones para potencializar ya que, la salud es esencial en el funcionamiento en el aspecto biológico, y tomando en cuenta que en tiempos anteriores la atención medica no era la más idónea para este segmento, ahora el integrar grupos sociales en organizaciones permite tener la oportunidad de buscar mejoras para que las personas con discapacidad puedan atender sus necesidades médicas desde otro enfoque social, es decir dentro de una cultura organizacional que debe contar con segmentos específicos para cubrir estas necesidades que al ser superadas serán un reflejo de satisfacción hacia su medio social y laboral.

En el ámbito de estudio social de igual manera, pese a que el nivel general de adaptación es positivo, es importante potencializar las habilidades para que la satisfacción que involucra este aspecto se pueda mejorar o incrementar, debido a que es uno de los enfoques más importantes a desarrollar en la vida del ser humano, sin relación social es un ente aislado y con poca probabilidad de interés individual y colectivo, lo que afectaría de manera constante a su adaptación profesional, cabe destacar que los resultados globalmente son favorables sin embargo a más satisfacción social mejor respuesta de integración dentro del entorno laboral.

Emocionalmente las personas evaluadas denotan tener buena adaptación, es un enfoque de gran ayuda para el propósito de estudio debido a que la connotación de este esquema es vital para el desarrollo personal y global de las personas, permite equilibrar emociones, vivencias, entre otros, que minimizan barreras de índole social, cultural, lo que ayuda a mejorar la adaptabilidad emocional dentro del contexto laboral.

En el marco profesional, los resultados evidencian un nivel de adaptación favorable, sin embargo es importante continuar trabajando en el desarrollo de este campo con el fin de que las personas con discapacidad desarrollen habilidades que les permitan tener a más de una buena adaptabilidad un crecimiento profesional para que su ámbito global se encuentre en perfecto desarrollo y plenitud social.

Finalmente se puede denotar que todos estos contextos de resultados obtenidos en este estudio de campo permiten interpretar que la adaptación global de las personas con discapacidad en el entorno laboral ha logrado alcanzar índices de buena adaptabilidad en lo que respecta a vinculación personal, profesional y social, lo que puede denotar que socialmente se ha superado barreras de discriminación dando lugar a un espacio de equidad que sigue trabajando para que esta adaptación sea excelente dentro de todo ámbito, permitiendo superar los niveles de aceptación y superar otros niveles de barreras como llegar a fomentar crecimiento laboral para estas personas.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE MEJORA

Luego del estudio es importante revisar un plan de mejora que permita una mejor adaptación de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo, cabe destacar que la adaptación global en los resultados obtenidos demuestra que la adaptación para las mujeres es más óptima que la de los hombres.

La propuesta de mejora que se manejará tiene como objetivo principal el aplicar los planes de acción a todos los participantes sean hombres o mujeres con discapacidad con el fin de que en unos casos mejoren y en otros incrementen el nivel de adaptación dentro del entorno laboral.

Es necesario la implementación de acciones debido a que se ha identificado que la adaptación masculina en algunas áreas como familiar, salud y social tiene un índice mínimo pero existente de adaptación no satisfactoria; situación que se debe erradicar para que las personas con discapacidad puedan alcanzar un nivel de satisfacción en todos sus entornos y en su espacio laboral más para que su motivación hacia el trabajo y su Organización sea cada vez más comprometido y alcancen las metas propuestas.

Para llevar a cabo este enfoque a continuación se detallará las diversas actividades que se propondrán para lograr un mejor impacto, y si este tiene buenos resultados se pueda replicar a todas las personas con discapacidad que trabajan en Banco Pichincha inclusive en las Filiales a nivel nacional.

4.1 OBJETIVO

Mantener y desarrollar el nivel de adaptación de las personas con discapacidad en su entorno laboral, a través del desarrollo de habilidades en las diferentes áreas.

4.2 ALCANCE

Esta propuesta se aplicará a todas las personas con discapacidad que se encuentren trabajando en los edificios Matriz y Centro Financiero del Banco Pichincha C.A, para posterior resultado enfocarlo a nivel nacional.

4.3 INVOLUCRADOS

Para la ejecución de la presente propuesta se requiere el involucramiento de las personas con discapacidad, líneas de supervisión, Consultores de Recursos Humanos, Analistas de Comunicación Organizacional, Analistas de Capacitación, Trabajadora Social, Vicepresidente de Recursos Humanos.

4.4 ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES

Reforzamiento de la integración de las personas con discapacidad desde un enfoque de cultura organizacional

Acciones

- Ejecución de campañas mensuales sobre temas de no discriminación desde la Vicepresidencia de Recursos Humanos
- Buscar de manera constante a través de la observación del desempeño diario las competencias y el talento para ser promocionado dentro de la empresa, manifestando la equidad e igualdad de condiciones con respecto a los demás.
- Fomentar el trabajo en equipo a partir de encontrar actividades que la persona con discapacidad pueda involucrarse con todos los compañeros de área lo que permitirá apoyar a la consecución de objetivos y a la oportunidad de aprender procesos diferentes.

Tiempo

Mensualmente

Enseñanza

Es una campaña que viene dirigida desde la Vicepresidencia de Recursos Humanos con el fin de crear una conducta repetitiva en los funcionarios del Banco que permita entender la adaptación de personas con discapacidad desde un enfoque de cultura organizacional.

Este programa involucra campañas a través de afiches, emailings, revista Impacto.

Materiales

- Afiches
- Mimos
- Videos
- Manual de Competencias
- Cuaderno de evaluación
- Paleógrafos
- Esferos

Seguimiento

Se realizará una encuesta organizacional con preguntas referente a todo el temario de adaptación de las personas con discapacidad

Evaluación

La encuesta aplicada nos indicará el grado de conocimiento que tienen las personas de la Organización con respecto a la campaña de Adaptación de Personas con Discapacidad

Integración de un cronograma del plan Comunicacional de la Organización sobre la integración de las personas con Discapacidad

Acciones

- Incluir una vez por mes temas sobre personas con Discapacidad que sean dirigidos al personal interno a través de proyección en pantalla en la cafetería de la Matriz, a fin de que se refuerce los valores, trabajo, etc. que se está ejecutando en pro de la integración e importancia de las personas con discapacidad
- Incluir semestralmente una comunicación sobre la integración de personas con discapacidad a nivel externo, es decir a la comunidad, para que se exteriorice la importancia que tienen las personas con discapacidad y se propague el derecho al trabajo y buen trato hacia este grupo de personas.

Tiempo

Mensualmente y semestralmente

Enseñanza

Es una campaña que involucra a todo el personal de banco a fin de que las personas tengan un mayor conocimiento sobre la importancia del desarrollo y desempeño de las personas con discapacidad

Se emplea en este caso videos, informes, estadísticas.

Materiales

2 Televisores

Hojas

Esferos

Medio de Comunicación externo

Internet
Revistas
Informes

Seguimiento

Se entrevistará de manera aleatoria a personas de todos los niveles sobre la información emitida de las personas con discapacidad

Evaluación

La evaluación será por parte del área de Comunicación a través de la entrevista

Implementación de Capacitación Interna y Periódica

Acciones

- Implementar la ejecución de una capacitación previa al personal del área donde se integre una persona con discapacidad. El temario de esta reunión estará enfocada en la importancia, el valor, la atención, el apoyo y el aporte que las personas con discapacidad significan.
- Crear un programa e-learning que servirá como autoeducación y recordatorio del proceso de integración e importancia de la fuerza laboral que tienen las personas con discapacidad.
- Realizar un programa de sensibilización para las líneas de supervisión en donde se recree lo que una persona con discapacidad vive diariamente por causa de su discapacidad.
- Realizar un cronograma de capacitación para las personas con discapacidad con el fin de desarrollar competencias para que puedan hacer un plan carrera dentro de la organización.

Tiempo

Constante

Enseñanza

Es una campaña que tiene como fin orientar al personal del Banco sobre la temática de personas con discapacidad a fin de que el entorno sea favorable para dicho grupo, adicionalmente esta área busca encontrar y desarrollar las competencias de las personas para que tengan mayores oportunidades laborales dentro de la Organización. Esta práctica involucra acciones de tipo evento con instructores.

Materiales

- Laptop
- Infocus
- Salón
- Folletos de Trabajo
- Internet
- Salón
- Break
- Manual de Competencias

Seguimiento

El Consultor de Recursos Humanos debe tener un modelo de ficha que le permita saber que por cada contratación nueva de personas con discapacidad se realizó el curso al área donde ingresa. Se solicitará los resultados de la evaluación vía e-learning realizada por los colaboradores

Evaluación

La evaluación será por parte del Consultor de Recursos Humanos y la Trabajadora Social hacía las personas con discapacidad sobre su proceso de ingreso, adaptación y desarrollo.

Realización de un seguimiento continuo por parte de Recursos Humanos

Acciones

- Hacer un cronograma para que siempre exista una persona de RRHH que acompañe el trabajo de la persona con discapacidad, lo que le permitirá evaluar el desempeño de la persona y el ambiente generado con sus compañeros. Proceso importante para generar mejor adaptación socio-laboral.
- Se debe integrar un enrolamiento mixto es decir, contar con una evaluación laboral y familiar a fin de que los cambios que puedan generar al ingresar en el ámbito laboral no afecten ninguna área

Tiempo

Semestral

Enseñanza

Este programa es importante ya que, se podrá observar el desempeño e integración que la persona con discapacidad desarrolle dentro de su ámbito laboral

Esta acción involucra observación directa y constatación escrita sobre el nivel de avance.

Materiales

- Cuaderno de evaluación
- Esferos
- Computadora

- Manual de Competencias

Seguimiento

La persona designada de RRHH deberá reportar cualquier novedad que se presente en el proceso de acompañamiento de la persona en conjunto con la línea de supervisión a fin de buscar soluciones oportunas

Evaluación

Estará a cargo de la persona encargada de hacer el seguimiento de RRHH y la línea de supervisión de manera semestral mediante el análisis de seguimiento enfocado en el manual de competencias y adaptabilidad de la persona en el entorno

Implementación de un plan carrera para personas con discapacidad

Acciones

- La línea de supervisión debe analizar trimestralmente las competencias y el desempeño de la persona con discapacidad
- La línea de supervisión con el Consultor de RRHH deben evaluar de manera anual estos resultados para conocer las competencias potenciales o desarrolladas a fin de proponer nuevas actividades a las personas con discapacidad y puedan tener un crecimiento en primera instancia horizontal en donde podrán especializarse en funciones que le permita mejorar su condición, satisfacción y estancia laboral

Tiempo

Cada tres meses

Enseñanza

Este proceso está enfocado en buscar el desarrollo de las competencias que tienen las personas con discapacidad a fin de que tengan mayores oportunidades de crecimiento laboral. Involucra actividades como lecturas, ejercicios, en donde las personas puedan ir potencializando las mismas

Materiales

- Cuaderno de evaluación
- Manual de Competencias
- Computadora
- Infocus

Seguimiento

La línea de supervisión partiendo del perfil de APP que mantiene la persona con discapacidad le entregará las actividades que debería ir desarrollando para incrementar la misma, a su vez, cada tres meses deberá dar un feed back para confirmar el avance que ha tenido.

Evaluación

La línea de supervisión evaluará el desarrollo de las competencias y el desempeño, lo que permitirá que pueda revisar con el Consultor de Recursos Humanos la opción de que la persona pueda participar en procesos de selección donde logre desarrollar otras competencias por el hecho de realizar otras actividades e ir creciendo horizontalmente y posterior verticalmente para que la satisfacción sea óptima.

4.5 ACTIVIDADES ESPECIFICAS POR AREA DE EVALUACION

4.5.1 Fase 1. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación familiar

Objetivo General de este enfoque

Desarrollar habilidades familiares necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una adaptación excelente

Objetivo Especifico

Fortalecer las habilidades comunicativas de los individuos con ejercicios orientados al relacionamiento en el entorno familiar y profesional.

Acción

- Se convocara a un taller de Comunicación en donde se revisarán temas como:
 - Importancia de la Comunicación
 - Tipos de Comunicación
 - Comunicación Interpersonal
 - Lo que queremos comunicar
 - Hablar en público
 - Como aprenden las personas

Tiempo

El taller se llevará a cabo en un promedio de tiempo de 5 horas

Enseñanza

Es un taller en donde por cada teoría se realizarán ejercicios de grupos, simulaciones, y casos prácticos.

Materiales

- Laptop

- Infocus
- Videos
- Diapositivas
- Hojas
- Esferos
- Pizarra líquida
- Marcadores

Seguimiento

Después del taller los participantes deberán hacer una presentación para sus compañeros de trabajo indicando los puntos que para ellos hayan sido más importantes

Evaluación

La línea de supervisión evaluará en ponderación del 1 (bajo) al 4 (alto) periódicamente a través de la observación, si el colaborador ha desarrollado su nivel de comunicación o debe participar de nuevos talleres de mejora. A largo tiempo se volverá a aplicar el Test de Adaptación de Bell para validar si la tendencia de adaptación ha mejorado o se deberán adoptar otras acciones.

4.5.2 Fase 2. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación en el área de la salud

Objetivo General de este enfoque:

Desarrollar habilidades de índole de la salud (autoconocimiento) necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una adaptación adecuada.

Objetivo específico:

Implementar el nivel de adaptación de las personas con discapacidad en cuanto al área de salud (autoconocimiento), a través del reforzamiento de campañas promocionada por el área de Salud y Seguridad Ocupacional.

Acción:

- El área de SSO hará convenio con un laboratorio de especialidad en Exámenes Ocupacionales
- Invitará a las personas con discapacidad a participar de esta campaña
- Se les realizará los exámenes a fin de conocer los puntos críticos de salud que pueden padecer
- Con los resultados se diagnosticará a las personas que requieren algún tipo de tratamiento para que se recuperen y puedan mantener una adecuada condición de salud.
- Se desarrollarán campañas de prevención en conjunto con el seguro médico privado, además de un plan de aprovisionamiento de medicamentos para el personal que lo requiera.
- Realización de Taller de Autoconocimiento: con temas como: Definición, Importancia, Objetivos, Capacidades relacionadas al autoconocimiento (humildad, posibilidad de incrementar la superación de prejuicios, interiorización, razonamiento complejo, comprensión de vida-muerte, etc)

Tiempo

Dos días por persona (exámenes)

Hasta terminar campaña

Taller 9 horas.

Enseñanza

Se conocerá las dificultades médicas que puedan tener las personas, y se podrá identificar mejoras, ya sean, de medicina, de infraestructura, ergonómicas, etc.

Las personas tendrán un autoconocimiento amplio sobre su situación lo que permitirá que ellos mejoren su aceptación y concienticen sobre el accionar para mantener o mejorar su salud.

Con campañas de los prestadores médicos se podrá participar a las personas de la promoción para que cumplan el tratamiento y con ello su recuperación, para que el desarrollo profesional no se vea afectado.

Materiales

Afiches

Mailing

Video

Seguimiento

La línea de supervisión hará el seguimiento del tratamiento y énfasis (autoconocimiento) que siga el colaborador, para que en conjunto con el Doctor Ocupacional se pueda generar un nuevo examen para validar la mejora.

El Analista de Seguros Médicos, deberá controlar que la promoción se ejecute bajo las condiciones negociadas, asegurando el servicio para las personas con discapacidad

Evaluación

- Posterior al tratamiento ya sea, a través de medicamentos, instalaciones, equipos, sillas, etc., se evaluara con un examen médico

si la persona ya ha superado o a normalizado el inconveniente de salud.

- Se reunirá a las personas que hayan tenido que seguir un tratamiento médico para conocer su opinión sobre la campaña y el efecto que tuvo en cada uno de ellos.
- A largo tiempo se volverá a aplicar el test de adaptación de Bell para validar si la tendencia de adaptación mejoro.

4.5.3 Fase 3. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación emocional

Objetivo General de este enfoque

Desarrollar habilidades emocionales necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una adaptación adecuada.

Objetivo específico

Mejorar las habilidades de autocontrol en las personas con discapacidad con actividades que permitan su desarrollo emocional individual y colectivo.

Acciones

- Se convocará a un taller de Autocontrol Emocional con temario como:
 - Importancia de las Emociones
 - Origen de las Emociones
 - Empatía, participación
 - Emociones vs. Éxito
 - Técnicas de autocontrol
 - Inteligencia Emocional

- Se realizarán actividades que permitan evidenciar situaciones en donde se maneja y no se maneja el autocontrol

Tiempo

6 horas

Enseñanza

Este taller permite que las personas con discapacidad a través de los diferentes enfoques de autocontrol conozcan la importancia de manejar de manera adecuada su nivel de reacción ante las diversas situaciones que se presentan, con el fin de que puedan reconocer que situación es la que se asemeja con su forma de reaccionar para auto concentrarse en mejorar dentro de su contexto personal y profesional.

Este taller involucra ejercicios prácticos en grupos, vivencias personales, aplicación de cuestionarios de autoevaluación frente a diversas situaciones.

Materiales

- Laptop
- Infocus
- Paleógrafos
- Esferos
- Pizarra líquida
- Marcadores líquidos
- Diapositivas

Seguimiento

Se pedirá a cada participante elaborar un documento que tenga la información del taller recibido, el que mejor contenido tenga será publicado en la revista Impacto del Banco Pichincha, y los demás deberán replicar a sus compañeros de trabajo el documento que hayan elaborado

Adicionalmente cada tres meses las personas que recibieron este curso deberán publicar en sus carteleras internas información sobre el tema revisado en el taller a fin de que exista una continuidad de acción para mejorar el autocontrol.

Evaluación

A corto tiempo la línea de supervisión con esta acción deberá evaluar la actitud y forma de respuesta del colaborador con respecto a este esquema

A largo plazo se volverá a aplicar el test de adaptación de Bell para validar si la tendencia de adaptación mejoro.

El impacto del programa también permitirá evaluar la inteligencia emocional que ha logrado potencializar la persona con discapacidad lo que permite que su desarrollo dentro de los diversos enfoques estudiados como familiar, salud, social y profesional tengan un mejor manejo y por ende la vinculación a su entorno sea con mejores resultados

4.5.4 Fase 4. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación social

Objetivo General de este enfoque

Desarrollar habilidades sociales necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una adaptación adecuada.

Objetivo específico

Potencializar el desarrollo de interrelaciones en las personas con discapacidad a fin de adecuar su adaptación de manera individual y colectiva.

Acciones

- Se entregara un documento de autoconciencia con el fin de que las personas con discapacidad puedan reflexionar e iniciar prácticas que les permitan desarrollar este enfoque

Tabla 18: Prácticas de adaptación social

Prácticas: La persona debe:
Encontrar oportunidades para ampliar su círculo de amigos
Hablar sobre su familia, , sus intereses, hobbies, etc.
Recordar y actualizar su lista de amigos con direcciones, teléfonos, etc.
Acercarse a los compañeros de trabajo con los que no tiene mucha interacción
Solicitar feed back a sus compañeros sobre:
Actitud frente a los demás
Nivel de interés que muestra en las otras personas
Facilidad de llegada a una persona desconocida
Practicar deportes grupales

Fuente: Gestión por Competencias Volumen VI

Adaptado por: Gabriela Pozo de la C.

- Se invitará a un taller de Sensibilización del Desarrollo de Interrelaciones con temario como:
 - Importancia de las Relaciones Interpersonales
 - Automotivación
 - Resolución de Conflictos
 - Autonomía y Flexibilidad
 - Mantención de relaciones interpersonales

- Se realizará actividades participativas para recrear:
 - Habilidades de Interacción Social
(Sonreír, saludar, presentarse, hacer o pedir favores, demostrar cortesía y amabilidad)
 - Habilidades de Autonomía Personal
(Iniciar, mantener, terminar, unirse a conversaciones con una o más personas)
 - Estrategias de Resolución de Problemas
(Saber diferenciar problemas interpersonales para buscar soluciones, incluso saber anticipar la problemática para evitarla o proponer diversas alternativas de solución)

Tiempo

8 horas

Enseñanza

Este programa inicia con un documento que permita afianzar y practicar acciones que puedan mejorar y entender su interacción con las personas que les rodean.

Posteriormente se realiza un taller para dar a conocer teóricamente la importancia y diferentes aspectos que marcan esta competencia con el fin de que los participantes autoevalúen el nivel de desarrollo que tienen frente a este enfoque, y, dentro de ello se ejecutan diversas actividades grupales, casos prácticos, videos y simulacros

Materiales

- Ficha de prácticas
- Laptop
- Infocus
- Paleógrafos
- Esferos
- Pizarra líquida
- Marcadores líquidos
- Diapositivas

Seguimiento

La línea de supervisión es la encargada de verificar que la hoja de práctica entregada al participante sea ejecutada antes de ir al taller.

Posterior al taller, el grupo de trabajo de la persona con discapacidad validara si la persona está desarrollando la competencia.

Cada tres meses las personas que recibieron este curso deberán publicar en sus carteleras internas información sobre el tema revisado en el taller a fin de que exista una continuidad de acción para incrementar el desarrollo interpersonal.

Evaluación

A corto tiempo la línea de supervisión con esta acción deberá evaluar la actitud y forma de respuesta del colaborador con respecto a este esquema. A largo tiempo se volverá a aplicar el test de adaptación de Bell para validar si la tendencia de adaptación mejoró.

4.5.5 Fase 5. Plan de mejoramiento de habilidades para una mejor adaptación profesional

Es importante evaluar de manera general este enfoque con el fin de establecer un plan de mejora, debido a que el estudio de investigación tiene que ver con el nivel de adaptación de las personas con discapacidad al ser insertadas al mundo laboral, lo cual de acuerdo a los resultados la adaptación en esta área es favorable, la tendencia tiende a ser entre normal, buena y excelente, atributos que marcan buenas prácticas de la Institución, los colaboradores y lo más importante de las personas con discapacidad, sin embargo en este enfoque se planteará actividades que permitan que las PCD desarrollen habilidades para una mejor situación laboral, en este sentido a más de la adaptación la superación personal y profesional.

Objetivo General de este enfoque

Desarrollar habilidades profesionales necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una adaptación adecuada.

Objetivo específico

Mejorar la habilidad de trabajar en equipo en las personas con discapacidad con el fin de que puedan desenvolverse y adaptarse mejor en su entorno laboral

Acciones

- Se convocará a un taller sobre Trabajo en Equipo
 - Definición e Importancia
 - Características y ventajas de trabajar en equipo
 - Técnicas para trabajar en equipo
 - Técnicas para mejorar e intervenir en trabajo en equipo

Tiempo

8 horas

Enseñanza

El diseño es de un taller en donde se da a conocer teóricamente el contexto de Trabajo en Equipo a fin de que las personas mediten y recreen la importancia de ser un ente participativo colectivo dentro del ámbito que se desarrolle, sea este familiar, social, laboral , entre otros.

En este taller se realizan ejercicios prácticos, vivenciales, videos, recreación práctica de la teoría, lecturas individuales

Materiales

- Laptop
- Infocus
- Paleógrafos
- Esferos
- Pizarra líquida
- Marcadores líquidos
- Diapositivas
- Documentos de Lectura

Seguimiento

Tiempo posterior al taller el participante debe desarrollar dinámicas cada tres meses para sus compañeros de trabajo que permita denotar el significado de trabajo en equipo.

La línea de supervisión evidenciara la mantención o desarrollo de la competencia

Evaluación

A los seis meses se valorará el incremento o no de la competencia con el fin de afianzar la responsabilidad laboral que mantiene con opción de un crecimiento posterior

Al año se aplicará el test de adaptación de Bell para medir la satisfacción profesional del participante.

Es importante indicar que este conjunto de competencias a desarrollar son significativas para lograr una adaptación global de la persona en su entorno, ya que abarca la satisfacción familiar, social, emocional, salud y profesional, cada desarrollo contribuye a un bienestar propio del ser humano y por ende si los factores son potencializados la dinámica de trabajo y relaciones sociales cada vez serán mejores.

4.6 FORMATO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL APALANCAMIENTO DEL PLAN CARRERA

COMPETENCIAS	D	C	B	A
Fase 1.				
Curso: Taller de Comunicación				
Fase 2.				
Curso: Taller de Autoconocimiento				
Fase 3.				
Curso: Taller de Autocontrol Emocional				
Fase 4.				
Curso: Prácticas de Adaptación Social				
Curso: Taller de Sensibilización del Desarrollo de Interrelaciones				
Fase 5.				
Curso: Taller Trabajo en Equipo				

Medición:

A= 75% - 100%

B= 50% - 75%

C= 25% - 50%

D= 0

Pasos para la ejecución del plan carrera

1. Criterio de Supervisor para la calificación en base al desarrollo de competencias
2. El nivel para ser sujeto de un plan carrera deberá estar en un marco de 75% a 100%
3. Disponibilidad de Vacantes
4. Informe Positivo de Talento Humano

Es importante indicar que esta medición es un estándar para las líneas de supervisión, la misma que estará apalancando el desarrollo de competencias básicas del colaborador que serán incorporadas como un referente para el plan de promoción – sucesión del colaborador

4.7 SOSTENIBILIDAD

En primera instancia para que la sostenibilidad de los resultados que se obtengan luego de la aplicación de esta propuesta tenga continuidad y un mejor desarrollo, es importante el compromiso y el apoyo de los ejecutivos del Banco Pichincha C.A., a fin de que el programa pueda ser cada vez mejorado y refleje los resultados esperados tanto para las personas con discapacidad que se encuentran laborando como para las nuevas contrataciones.

El apoyo y aporte de todos en la Organización permitirá que este modelo de actividades pueda llegar a todas las personas con discapacidad del Banco Pichincha C.A. a nivel nacional e incluso a nivel de Filiales, con el fin de que el plan de adaptación sea cada vez más asentado y ejecutado como práctica cultural de la Empresa.

4.8 COSTOS/PRESUPUESTO

Tabla 20: Costos y Presupuesto

Detalle	Cantidades	Composición	Valor Unitario	Total
Afiches	1200	unidad	3	3600
Mimos	8	persona	25	\$ 200
Cuaderno de Evaluación	32	unidad	0,6	\$ 19,20
Paleógrafos	105	unidad	0,25	\$ 26,25
Esferos	102	unidad	0,4	\$ 40,80
Televisores	2	unidad	500	\$ 1.000,00
Hojas bond	2	resma	2	\$ 4,00
Folleto de Trabajo	30	unidad	0,7	\$ 21,00
Refrigerios	320	unidad	2,5	\$ 800,00
Manual de PNL	1	unidad	0	\$ 0,00
Folleto Académico	30	unidad	0,7	\$ 21,00
Pizarra Líquida	1	unidad	65	\$ 65,00
Marcadores	2	unidad	1,75	\$ 3,50
TOTAL				5800,75

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Dentro del contexto teórico se abordaron las principales líneas relacionadas con la adaptabilidad social y la discapacidad; estableciendo criterios conjuntos sobre el desarrollo de programas que mejoren los roles de cada individuo aplicados al mundo laboral desde la integralidad.
- En condiciones generales el grupo de colaboradores de la Casa Matriz y el Edificio Centro Financiero del Banco del Pichincha que poseen alguna discapacidad muestra resultados normales en cuanto a su nivel de adaptación social; sin embargo, en condiciones particulares se identifican casos cuyo nivel es inferior al normal.
- Se puede concluir que el proponer acciones para desarrollar las habilidades de adaptación en las personas con discapacidad es muy importante, ya que esto permitirá que las personas con discapacidad puedan en inicio mantener y luego potencializar su nivel de satisfacción en las áreas.
- El desarrollo del nivel de adaptación establecido por áreas será de gran utilidad para la adaptación laboral de las personas con discapacidad, debido a que en cada espacio se ha establecido es desarrollo de competencias que una vez potencializadas afianzarán la adaptación en cada nivel y el conjunto de las mismas serán vitales para un mejor entorno laboral y profesional.
- El estudio ha permitido conocer la importancia de proponer estrategias específicas para las personas con discapacidad, en cuanto al desempeño de cada uno de ellos, ya que, a través de este se podrá mejorar las oportunidades de cambio de actividades y crecimiento laboral dentro de la Institución.
- El resultado general obtenido de esta aplicación permite concluir que la inserción laboral de este grupo de personas ha permitido que la sociedad rompa mitos en cuanto a la aceptación social de este grupo de personas,

permitiendo que ellos también se involucren en el entorno interpersonal y se auto valoren a sí mismos por ser entes activos de producción e independencia familiar.

- En el ámbito nacional las campañas de adaptación para las personas con discapacidad se encuentran canalizadas al respeto e igualdad de derechos, sin embargo esta campaña debe dar otro enfoque para potencializar el desarrollo de oportunidades de crecimiento profesional en las empresas, a fin de mejorar la calidad de vida y la productividad de este grupo de personas.
- La inclusión laboral de las personas con discapacidad ha sido un impacto positivo dentro del proceso administrativo de la Organización debido a que, la inserción de este grupo de personas ha permitido eficiencia, plan carrera, que potenciará sus habilidades y contribuirá al alto desempeño de las unidades a la que pertenecen.
- La inclusión laboral de personas con discapacidad para Banco Pichincha C.A. ha constituido una confirmación del trabajo sin barreras dentro de la organización, que ha permitido el apoyo mutuo de crecimiento productivo de la Institución y personal – profesional de este grupo de personas

5.2 RECOMENDACIONES

- Es importante que la Vicepresidencia de Recursos Humanos tome el liderazgo del programa con el fin de que dentro de la cultura organizacional se implemente la acción de la importancia de la adaptación laboral de las personas con discapacidad.
- Es importante determinar un grupo de personas que estén a cargo de los programas con el fin de que el desarrollo pueda ser periódico y tenga éxito, ya que de esta manera se podrá desplegar a toda la Organización y filiales a fin de que el enfoque social de adaptación laboral de las personas con discapacidad no quede solo en los edificios Centro Financiero y Matriz de la ciudad de Quito
- Que sea una obligatoriedad por parte de Recursos Humanos exigir la capacitación sobre el temario de Personas con Discapacidad a las áreas en las que ingresara una persona nueva.
- Realizar un seguimiento continuo por parte del Consultor a la línea de supervisión sobre la evaluación del desempeño de las personas con discapacidad con el fin de establecer parámetros que permitan el crecimiento profesional y económico de este grupo, lo que permitirá un mayor compromiso consigo mismo y con la Institución.
- Es recomendable enfatizar el desarrollo del programa en las personas donde el nivel de adaptación se encuentra con tendencia de bajar, a fin de garantizar sostenibilidad en el programa apoyando la parte social y laboral de este grupo de personas.
- Incrementar la información sobre adaptación y desarrollo de las personas con discapacidad para fomentar la identidad y permanencia en la empresa.
- Que el plan comunicacional abarque posteriormente a una campaña interna que permita que toda la organización pueda aprender técnicas

específicas para poder comunicarse de manera más rápida y eficiente con las personas con discapacidad.

- Dar ejecución a los planes de acción y desarrollo a través de los programas y procesos descritos para el personal con discapacidad en el documento, monitoreando el crecimiento sociolaboral de los colaboradores con discapacidad y su entorno
- Banco Pichincha C.A. deberá continuar con su labor de inclusión y apoyo de crecimiento laboral a las personas con discapacidad, con el fin de cumplir con política y estrategia de responsabilidad social, consolidándose como un referente de inclusión a nivel nacional e internacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amate, E. A., & Vàsquez, A. J. (2006). *Discapacidad lo que todos debemos saber*. Washington: Publicacion Científica y Tècnica Nª 616.
- Federacion Iberoamericana de Ombudsman. (2010). *Personas con Discapacidad VII Informe sobre derechos humanos*. Trama Editorial.
- Harrison, P. L., & Oakland, T. (2013). *Sistema par la Evaluaciòn de la Conducta Adaptativa*. Madrid: Tea Ediciones.
- Istituto Nacional de Estadística, Geografía e Informatica. (consultado el 03 08 2014). *Clasificacion de Tipo de Discapacidad*.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *Propuesta de Atención Integral para personas con Discapacidad*. Quito.
- Ministerio de Relaciones Laborales, Conadis. (2013). *Manual de Buenas Practicas para la Inclusiòn Laboral de Personas con Discapacidad*. Quito.
- Murray, B., & Heron, R. (2003). *La Vinculacion Laboral de las Personas Discapacitadas que buscan Empleo*. Uruguay.
- Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (s.f.). *Convencion sobre los derechos humanos de las PCD*.
- Organizacion Mundial de la Salud. (9 de Junio de 2011). *Temas de salud*. Obtenido de Discapacidades: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Perez Cobacho, J., & Prieto Sanchez, M. D. (1999). *Mas halla de la Integracion hacia la escuela inclusiva* (Primera ed.). Murcia: Servicio de Publicaciones, Universidad de Murcia.
- Univeersidad Catòlica de Cuenca. (2013). *Psicometria I Contenido Científico* Universidad Catolica de Cuenca. Cuenca.
- VerdugoAlonso, M. A., & Bermejo, B. G. (2001). *Retraso Mental Adaptaciòn social y problemas de comportamiento*. Madrid: Ouranude.

ANEXOS

Anexo 1: Cuadernillo de preguntas del test aplicado

8.6.- CUESTIONARIO HUGO BELL ADULTOS AMBOS SEXOS

CUESTIONARIO DE ADAPTACIÓN DE H. BELL (Adultos)

- 1a. El lugar donde Ud. vive actualmente, le impide de alguna forma llevar la vida social a la que Ud. aspira?
- 2d. Tiene altibajos en su humor sin una razón aparente?
- 3b. Ha padecido Ud. en varias ocasiones ciertas enfermedades de la piel tales como granos o forúnculos?
- 4c. Se siente Ud. intimidado o cohibido al solicitar algún trabajo?
- 5e. Se siente a veces inquieto o nervioso en su empleo actual?
- 6b. Ha padecido Ud. alguna vez enfermedades del corazón, o de los pulmones?
- 7a. Cree Ud. que puede desarrollar suficientemente su personalidad en su actual ambiente familiar
- 8c. Le gusta tomar parte en las reuniones y fiestas muy animadas?
- 9e. Cree que ha elegido mal su profesión
- 10d. Alguna vez se ha asustado Ud. mucho por algo que de antemano sabía ya que era inofensivo? (por ejemplo un ratón, una sombra, etc.)
- 11a. Hay Alguien en su familia que sea muy nervioso?
- 12e. Su trabajo anual le permite tener vacaciones anuales?
- 13b. Ha padecido Ud. de anemia (Falta de glóbulos rojos).
- 14d. Tras haber sufrido una situación humillante, se queda Ud. muy preocupado durante mucho tiempo?
- 15c. Le resulta difícil entablar conversación con una persona desconocida?
- 16a. Ha estado Ud. en desacuerdo con sus padres, al elegir su profesión?
- 17c. Se emociona Ud. muchísimo cuando por ejemplo, en una reunión se le invita a tomar la palabra sin que haya tenido tiempo para preparar?
- 18d. Alguna vez es Ud. molestado por un pensamiento sin importancia que le obsesiona sin poder librarse de él?
- 19b. Se contagia fácilmente de los resfriados de otras personas?
- 20e. Cree Ud. que se verá obligado a intrigar para conseguir un aumento o un anticipo del sueldo en su actual empleo
- 21c. En la vida social por ejemplo, en una reunión de personas permanece Ud. en un segundo plano?
- 22a. Ha llegado ha tener discusiones desagradables con algunos de sus familiares motivadas por cuestiones religiosas, políticas o sexuales?
- 23d. Se aturde o trastorna con facilidad?
- 24b. Cree que es necesario cuidar minuciosamente su salud?
- 25a. Se he roto o separado algún matrimonio entre sus parientes más cercanos?
- 26e. Su jefe o superior se comporta con Ud. siempre correctamente?
- 27b. Se sienta frecuentemente a la mesa sin verdadero apetito?
- 28d. Se encuentra frecuentemente excitado?
- 29c. Se inquieta cuando tiene que despedirse de un grupo de personas?
- 30e. Cree que trabaja demasiadas horas en su actual empleo?
- 31a. Alguien de la casa le ha molestado con críticas sobre su aspecto exterior? (diciéndole que era feo, cursi, ridículo, etc.)
- 32c. Prefiere reunirse de un pequeño número de amigos íntimos mejor que de gran cantidad de simples conocidos?
- 33b. Ha tenido alguna enfermedad de la que aún no esta completamente restablecido?
- 34d. Le afectan mucho las críticas o censuras que le hacen?
- 35a. Entre sus familiares, se encuentra con el bienestar y la felicidad que apetece?
- 36a. Desea otro empleo, en lugar del actual?
- 37c. Fuera de su ambiente habitual, es Ud. objeto de atención favorable? (es decir si le acogen con amabilidad, simpatía, etc.)
- 38b. Padece Ud. frecuentemente de dolores de cabeza punzantes? (Como si le pincharan).
- 39d. Le molesta pensar que la gente le observa por calle?
- 40a. Tiene la impresión de que le falta afecto y amor en su hogar?
- 41e. Le resulta difícil reconocer cual es su posición respecto a su jefe o superior?
- 42b. Padece de sinusitis o de alguna obstrucción de las vías respiratorias?
- 43d. La idea de que la gente puede leer sus pensamientos llega a preocuparle o , inquietarle?
- 44c. Hace Ud. amistades con facilidad
- 45e. Cree que su actual jefe o superior le tiene antipatía o desprecio?
- 46a. Las personas que le rodean le comprenden y sienten simpatía hacia Ud.
- 47d. Sueña Ud. despierto con frecuencia? (es decir si deja Ud. correr su fantasía)
- 48b. Algunas de sus enfermedades, le han quebrado definitivamente la salud?
- 49e. Trabaja en su empleo actual, al lado de ciertas personas que le desagradan
- 50c. Duda o vacila al entrar en una habitación en la que hay varias personas hablando

- 51a. Cree que sus amigos disfrutan de un ambiente familiar más feliz que el suyo?
- 52c. Vacila al tomar la palabra, en una reunión, por miedo de decir una incorrección, de decir una tontería, de "meter la pata"?
- 53b. Se le curan los resfriados con dificultad?
- 54d. A menudo, le dan las ideas tantas vueltas por la cabeza, que le impiden dormir normalmente?
- 55a. Hay alguien con quien actualmente convive que se enfada con facilidad con Ud.
- 56e. Gana lo suficiente en su actual empleo, para atender a los que dependen de Ud.?
- 57b. Su presión arterial, es demasiado alta o demasiado baja (si no lo sabe, marque el signo de interrogación)
- 58d. Se atormenta Ud. pensando en posibles desgracias?
- 59c. Si llega con retraso a una conferencia, reunión, asamblea, etc. Prefiere irse o permanecer de pie, antes que ir a sentarse en las primeras filas?
- 60e. Su actual jefe o superior, es una persona en la que siempre podrá Ud. tener confianza.
- 61b. Es Ud. propenso a padecer asma?
- 62a. Se comprenden y viven en buena armonía las personas que forman su hogar actual?
- 63c. En una recepción, fiesta o banquete, trata Ud. de relacionarse con los invitados de honor?
- 64e. Cree que su jefe o superior le da un salario justo?
- 65d. Se da por ofendido fácilmente?
- 66b. Padece Ud. mucho de estreñimiento?
- 67a. Odia a alguna persona de las que convive con Ud.?
- 68c. Alguna vez, es Ud. el animador de una fiesta, reunión o recepción?
- 69e. Se entiende Ud. con todos o la mayor parte de sus actuales compañeros de trabajo?
- 70d. Ha quedado preocupado, alguna vez, por la idea de que las cosas se le presentan como irreales? (es decir, como si no estuviera seguro de lo que ve, oye o vive fuera real). (si no entiende la pregunta, es que no le sucede esto).
- 71a. Alguna vez, tiene Ud. sentimientos contradictorios (de amor o de odio) hacia alguien de su propia familia?
- 72c. Se encuentra intimidado en presencia de personas que admira mucho, pero a las que no conoce muy bien
- 73b. Es Ud. propenso a tener náuseas, vómitos o diarreas?
- 74d. Se pone colorado con facilidad?
- 75a. El comportamiento de las personas con las cuales vive, le han provocado a menudo pesimismo y depresión? (depresión quiere decir tristeza)
- 76a. Ha cambiado frecuentemente de empleo en estos últimos cinco años?
- 77c. Ha cambiado a veces de acera para evitar el encuentro con alguna persona conocida?
- 78b. Padece Ud. frecuentemente amigdalitis u otras enfermedades de la garganta?
- 79d. Se siente Ud. con frecuencia intimidado o cohibido a causa de su aspecto exterior? (es decir, considera que su físico no es agraciado, o bien su vestuario demasiado pobre o anticuado)
- 80e. Le fatiga mucho su actual trabajo?
- 81a. En su hogar hay frecuentemente discusiones o desavenencias?
- 82d. Se considera Ud. más bien como un apersona nerviosa?
- 83c. Le gusta ir a bailar?
- 84b. Tiene Ud. indigestiones frecuentes?
- 85a. Sus padres criticaban frecuentemente la conducta de Ud. mientras vivió con ellos? (o lo critican si es que vive todavía con ellos)
- 86e. Cree Ud. que su actual ocupación cuenta con ocasiones suficientes para expresar sus propias ideas, su forma de considerar las cosas?
- 87c. Le resulta difícil hablar en público?
- 88b. Se encuentra Ud. fatigado la mayor parte del tiempo?
- 89e. Su actual salario es tan reducido que teme que no sea suficiente para cubrir todos los gastos?
- 90d. Vive preocupado a consecuencia de sus sentimientos de inferioridad?
- 91a. Le irritan, le sacan de quicio las costumbres de ciertas personas con las que convive?
- 92d. Se encuentra Ud. muy deprimido? (deprimido quiere decir triste)
- 93b. Ha tenido que recurrir con frecuencia a la asistencia médica?
- 94c. Ha tenido Ud. frecuentemente ocasiones de ser presentado a otras personas o de introducirse en otros grupos de gente?
- 95e. Ha podido obtener el ascenso que necesitaba en su actual empleo?
- 96a. En su familia, hay alguien que intente dominarle?
- 97b. Al despertarse se encuentra frecuentemente como cansado?
- 98e. Entre las personas que trabajan con Ud. hay alguna que le irrite, por sus costumbres o género de vida?
- 99c. Si está invitado a algún banquete o fiesta, prefiere abstenerse de tomar algo antes que pedirle al camarero?
- 100d. Tiene Ud. miedo de encontrarse solo en un sitio oscuro?
- 101a. Tenían sus padres tendencia a estar "muy encima de Ud.", es decir a

- controlarle o vigilarle demasiado mientras vivió con ellos? (o tienen tendencia, si es que actualmente vive con ellos)
- 102c. Le ha sido fácil hacer amistad con personas del sexo opuesto?
- 103b. Está Ud. muy por debajo de su peso normal?(si no lo sabe, rodee el "?")
- 104e. *Su empleo, actual, le obliga a hacer su trabajo o a despachar sus asuntos muy de prisa?*
- 105d. Ha tenido Ud. a veces miedo de caerse cuando se encontraba en un sitio alto?
- 106a. Cree que es fácil entenderse con las personas con las que convive?
- 107c. Le es difícil sostener una conversación con alguien que le acaba de ser presentado?
- 108b. Tiene Ud. vértigos con frecuencia? (vértigo quiere decir sensación de mareo y de que las cosas dan vueltas)
- 109d. Se lamenta Ud. a menudo de lo que hace?
- 110e. Se atribuye personalmente, su actual jefe o superior, todo el mérito de algún trabajo que ha hecho Ud.?
- 111a. Está frecuentemente en desacuerdo con la manera de llevar la casa o forma de pensar, de las personas con las que convive?
- 112d. *Se desanima Ud. con facilidad?*
- 113b. En el transcurso de estos tres últimos años, ha padecido Ud. muchas enfermedades?
- 114c. Ha tenido Ud. ocasión de dirigir a otras personas, siendo presidente de una comisión, jefe de grupo, etc.?
- 115e. En su actual empleo, tiene Ud. la impresión de ser como la pieza de una máquina(Es decir, de sentir completamente anulada su personalidad?).
- 116a. De las personas que le rodean, se opone alguno con frecuencia a que Ud. elija libremente a sus compañeros y amigos?
- 117b. Tiene Ud. gripe con frecuencia?
- 118e. Le felicita su jefe o superior cuando hace un trabajo bien hecho?
- 119c. Se sentiría Ud. muy intimidado si fuera el encargado de lanzar una idea para organizar una discusión en su grupo?
- 120d. Ha quedado frecuentemente deprimido (entristecido) por la falta de consideración de que ha sido Ud. objeto por parte de algunas personas de su ambiente
- 121a. Viven con Ud. personas que se irritan y se enfadan o discuten violentamente?
- 122b. Tiene Ud. bronquitis con bastante frecuencia?
- 123d. Le asustan los relámpagos?
- 124c. Es Ud. tímido
- 125e. Al emprender su actual trabajo, lo ha hecho pensando que era éste, precisamente el que Ud. deseaba?
- 126b. Ha sufrido alguna operación quirúrgica importante?
- 127a. Le reprochaban sus padres con frecuencia el género de amigos que le rodeaban?
- 128c. *Le resulta a Ud. fácil pedir ayuda a los demás?*
- 129e. Tiene temporadas en que se desanima en su trabajo actual?
- 130d. Le salen frecuentemente mal las cosas sin que sea culpa suya?
- 131a. Le agradaría irse del lugar en que vive para tener más independencia personal?
- 132c. Si desea obtener algo de una persona que apenas conoce, prefiere escribirle antes que pedírselo personalmente?
- 133b. En algún accidente, ha resultado Ud. gravemente herido?
- 134d. Solo el ver una serpiente ya le aterroriza? (aunque sea por ejemplo de una película)
- 135e. Tiene Ud. la impresión de que su trabajo está controlado por demasiados superiores?
- 136b. Ha adelgazado mucho en estos últimos tiempos?
- 137a. *Cree que es desdichado su hogar por falta de dinero?*
- 138c. Le sería difícil contar o exponer alguna cosa ante un grupo de personas?
- 139e. Es muy monótono su trabajo actual?
- 140d. Lloro Ud. con facilidad o con frecuencia?
- 141b. Se encuentra frecuentemente muy cansado, al anochecer, al finalizar el día?
- 142a. Mientras vivía con sus padres, era injustamente censurado por ninguno de ellos?(o lo es actualmente, si es que aún vive con ellos)
143. Le asusta mucho pensar en un terremoto o en un incendio?
- 144c. Se pone nervioso Ud. si tiene que entrar en algún salón, fiesta familiar o cualquier reunión, cuando ya está todo el mundo sentado?
- 145e. Cree que su actual trabajo es muy poco interesante?
- 146b. Tiene Ud. a menudo dificultad para conciliar el sueño, aún cuando no haya ruido a su alrededor?
- 147a. Donde Ud. vive actualmente, hay alguien que le exige que obedezca tenga o no tenga razón?
- 148c. Ha tomado Ud. alguna vez la iniciativa para animar alguna reunión aburrida?
- 149e. Cree Ud. que su jefe o superior habría de poner más simpatía y comprensión en sus relaciones con Ud.

- 150d. Se siente Ud. frecuentemente como si estuviera solo, aunque se encuentra acompañado de otras personas?
- 151a. Durante su infancia, ha sentido alguna vez deseos de marcharse de su casa?
- 152b. Tiene frecuentemente dolores o pesadez de cabeza?
- 153d. Ha tenido Ud. alguna vez la sensación de que alguien le hipnotizaba y como que le hacía ejecutar ciertos actos en contra de su voluntad?
- 154c. Durante alguna conversación sobre temas varios, han tenido, alguna vez grandes dificultades para formular una cita apropiada? (por ejemplo, para acordarse de un refrán, o bien tal escritor o tal político, dijo esto o aquello)
- 155e. Le parece a Ud. que su jefe o superior no aprecia en su justo valor los esfuerzos que Ud. hace para realizar su trabajo de una manera perfecta?
- 156b. Ha tenido Ud. escarlatina o difteria?
- 157a. Ha creído Ud. que a veces que ha sido una decepción para sus padres?
- 158c. Propende Ud. a encargarse de presentar unas personas a otras en una reunión?
- 159e. Tiene Ud. miedo de perder su empleo actual?
- 160d. Tiene Ud. con frecuencia períodos en los que se siente de repente triste y pesimista durante unos días o incluso durante más tiempo?

(Univeersidad Catòlica de Cuenca, 2013)

Anexo 2: Formato de hoja de respuestas

8.8.- HOJA DE RESPUESTAS HUGO BELL ADULTOS AMBOS SEXOS

HOJA DE RESPUESTAS DEL TEST "BELL" (ADULTOS)

APELLIDOS: NOMBRES:
 FECHA DE NACIMIENTO: EDAD. AÑOS: MESES:
 SEXO: INSTRUCCIÓN: PROFESIÓN:
 FECHA DE HOY:

1.- SI NO ?	33.- SI NO ?	65.- SI NO	97.- SI NO ?	129.- SI NO ?
2.- SI NO ?	34.- SI NO ?	66.- SI NO	98.- SI NO ?	130.- SI NO ?
3.- SI NO ?	35.- SI NO ?	67.- SI NO	99.- SI NO ?	131.- SI NO ?
4.- SI NO ?	36.- SI NO ?	68.- SI NO	100.- SI NO ?	132.- SI NO ?
5.- SI NO ?	37.- SI NO ?	69.- SI NO	101.- SI NO ?	133.- SI NO ?
6.- SI NO ?	38.- SI NO ?	70.- SI NO	102.- SI NO ?	134.- SI NO ?
7.- SI NO ?	39.- SI NO ?	71.- SI NO	103.- SI NO ?	135.- SI NO ?
8.- SI NO ?	40.- SI NO ?	72.- SI NO	104.- SI NO ?	136.- SI NO ?
9.- SI NO ?	41.- SI NO ?	73.- SI NO	105.- SI NO ?	137.- SI NO ?
10.- SI NO ?	42.- SI NO ?	74.- SI NO	106.- SI NO ?	138.- SI NO ?
11.- SI NO ?	43.- SI NO ?	75.- SI NO	107.- SI NO ?	139.- SI NO ?
12.- SI NO ?	44.- SI NO ?	76.- SI NO	108.- SI NO ?	140.- SI NO ?
13.- SI NO ?	45.- SI NO ?	77.- SI NO	109.- SI NO ?	141.- SI NO ?
14.- SI NO ?	46.- SI NO ?	78.- SI NO	110.- SI NO ?	142.- SI NO ?
15.- SI NO ?	47.- SI NO ?	79.- SI NO	111.- SI NO ?	143.- SI NO ?
16.- SI NO ?	48.- SI NO ?	80.- SI NO	112.- SI NO ?	144.- SI NO ?
17.- SI NO ?	49.- SI NO ?	81.- SI NO	113.- SI NO ?	145.- SI NO ?
18.- SI NO ?	50.- SI NO ?	82.- SI NO	114.- SI NO ?	146.- SI NO ?
19.- SI NO ?	51.- SI NO ?	83.- SI NO	115.- SI NO ?	147.- SI NO ?
20.- SI NO ?	52.- SI NO ?	84.- SI NO	116.- SI NO ?	148.- SI NO ?
21.- SI NO ?	53.- SI NO ?	85.- SI NO	117.- SI NO ?	149.- SI NO ?
22.- SI NO ?	54.- SI NO ?	86.- SI NO	118.- SI NO ?	150.- SI NO ?
23.- SI NO ?	55.- SI NO ?	87.- SI NO	119.- SI NO ?	151.- SI NO ?
24.- SI NO ?	56.- SI NO ?	88.- SI NO	120.- SI NO ?	152.- SI NO ?
25.- SI NO ?	57.- SI NO ?	89.- SI NO	121.- SI NO ?	153.- SI NO ?
26.- SI NO ?	58.- SI NO ?	90.- SI NO	122.- SI NO ?	154.- SI NO ?
27.- SI NO ?	59.- SI NO ?	91.- SI NO	123.- SI NO ?	155.- SI NO ?
28.- SI NO ?	60.- SI NO ?	92.- SI NO	124.- SI NO ?	156.- SI NO ?
29.- SI NO ?	61.- SI NO ?	93.- SI NO	125.- SI NO ?	157.- SI NO ?
30.- SI NO ?	62.- SI NO ?	94.- SI NO	126.- SI NO ?	158.- SI NO ?
31.- SI NO ?	63.- SI NO ?	95.- SI NO	127.- SI NO ?	159.- SI NO ?
32.- SI NO ?	64.- SI NO ?	96.- SI NO	128.- SI NO ?	160.- SI NO ?

ÁREA	PUNTAJE	APRECIACIÓN
a. Famil.		
b. Salud		
c. Social		
d. Emoc.		
e. Profes.		
TOTAL:		

EL INVESTIGADOR

Anexo 3: Cribas de corrección por areas

8.12.- CRIBAS DE CORRECCIÓN DEL TEST DE BELL (ADULTOS AMBOS SEXOS)

ÁREA FAMILIAR

1. X NO ?	33. SI NO ?	65. SI NO ?	97. SI NO ?	129. SI NO ?
2. SI NO ?	34. SI NO ?	66. SI NO ?	98. SI NO ?	130. SI NO ?
3. SI NO ?	35. SI X ?	67. X NO ?	99. SI NO ?	131. X NO ?
4. SI NO ?	36. SI NO ?	68. SI NO ?	100. SI NO ?	132. SI NO ?
5. SI NO ?	37. SI NO ?	69. SI NO ?	101. X NO ?	133. SI NO ?
6. SI NO ?	38. SI NO ?	70. SI NO ?	102. SI NO ?	134. SI NO ?
7. X NO ?	39. SI NO ?	71. X NO ?	103. SI NO ?	135. SI NO ?
8. SI NO ?	40. X NO ?	72. SI NO ?	104. SI NO ?	136. SI NO ?
9. SI NO ?	41. SI NO ?	73. SI NO ?	105. SI NO ?	137. X NO ?
10. SI NO ?	42. SI NO ?	74. SI NO ?	106. SI X ?	138. SI NO ?
11. X NO ?	43. SI NO ?	75. X NO ?	107. SI NO ?	139. SI NO ?
12. SI NO ?	44. SI NO ?	76. SI NO ?	108. SI NO ?	140. SI NO ?
13. SI NO ?	45. SI NO ?	77. SI NO ?	109. SI NO ?	141. SI NO ?
14. SI NO ?	46. SI X ?	78. SI NO ?	110. SI NO ?	142. X NO ?
15. SI NO ?	47. SI NO ?	79. SI NO ?	111. X NO ?	143. SI NO ?
16. X NO ?	48. SI NO ?	80. SI NO ?	112. SI NO ?	144. SI NO ?
17. SI NO ?	49. SI NO ?	81. X NO ?	113. SI NO ?	145. SI NO ?
18. SI NO ?	50. SI NO ?	82. SI NO ?	114. SI NO ?	146. SI NO ?
19. SI NO ?	51. X NO ?	83. SI NO ?	115. SI NO ?	147. X NO ?
20. SI NO ?	52. SI NO ?	84. SI NO ?	116. X NO ?	148. SI NO ?
21. X NO ?	53. SI NO ?	85. X NO ?	117. SI NO ?	149. SI NO ?
22. SI NO ?	54. SI NO ?	86. SI NO ?	118. SI NO ?	150. SI NO ?
23. SI NO ?	55. X NO ?	87. SI NO ?	119. SI NO ?	151. X NO ?
24. SI NO ?	56. SI NO ?	88. SI NO ?	120. SI NO ?	152. SI NO ?
25. X NO ?	57. SI NO ?	89. SI NO ?	121. X NO ?	153. SI NO ?
26. SI NO ?	58. SI NO ?	90. SI NO ?	122. SI NO ?	154. SI NO ?
27. SI NO ?	59. SI NO ?	91. X NO ?	123. SI NO ?	155. SI NO ?
28. SI NO ?	60. SI NO ?	92. SI NO ?	124. SI NO ?	156. SI NO ?
29. SI NO ?	61. SI NO ?	93. SI NO ?	125. SI NO ?	157. X NO ?
30. SI NO ?	62. SI X ?	94. SI NO ?	126. SI NO ?	158. SI NO ?
31. X NO ?	63. SI NO ?	95. SI NO ?	127. X NO ?	159. SI NO ?
32. SI NO ?	64. SI NO ?	96. X NO ?	128. SI NO ?	160. SI NO ?

ÁREA SALUD

1. SI NO ?	33. X NO ?	65. SI NO ?	97. X NO ?	129. SI NO ?
2. SI NO ?	34. SI NO ?	66. X NO ?	98. SI NO ?	130. SI NO ?
3. X NO ?	35. SI NO ?	67. SI NO ?	99. SI NO ?	131. SI NO ?
4. SI NO ?	36. SI NO ?	68. SI NO ?	100. SI NO ?	132. SI NO ?
5. SI NO ?	37. SI NO ?	69. SI NO ?	101. SI NO ?	133. X NO ?
6. X NO ?	38. X NO ?	70. SI NO ?	102. SI NO ?	134. SI NO ?
7. SI NO ?	39. SI NO ?	71. SI NO ?	103. X NO ?	135. SI NO ?
8. SI NO ?	40. SI NO ?	72. SI NO ?	104. SI NO ?	136. X NO ?
9. SI NO ?	41. SI NO ?	73. X NO ?	105. SI NO ?	137. SI NO ?
10. SI NO ?	42. X NO ?	74. SI NO ?	106. SI NO ?	138. SI NO ?
11. SI NO ?	43. SI NO ?	75. SI NO ?	107. SI NO ?	139. SI NO ?
12. SI NO ?	44. SI NO ?	76. SI NO ?	108. X NO ?	140. SI NO ?
13. X NO ?	45. SI NO ?	77. SI NO ?	109. SI NO ?	141. X NO ?
14. SI NO ?	46. SI NO ?	78. X NO ?	110. SI NO ?	142. SI NO ?
15. SI NO ?	47. SI NO ?	79. SI NO ?	111. SI NO ?	143. SI NO ?
16. SI NO ?	48. X NO ?	80. SI NO ?	112. SI NO ?	144. SI NO ?
17. SI NO ?	49. SI NO ?	81. SI NO ?	113. X NO ?	145. SI NO ?
18. SI NO ?	50. SI NO ?	82. SI NO ?	114. SI NO ?	146. X NO ?
19. X NO ?	51. SI NO ?	83. SI NO ?	115. SI NO ?	147. SI NO ?
20. SI NO ?	52. SI NO ?	84. X NO ?	116. SI NO ?	148. SI NO ?
21. SI NO ?	53. X NO ?	85. SI NO ?	117. X NO ?	149. SI NO ?
22. SI NO ?	54. SI NO ?	86. SI NO ?	118. SI NO ?	150. SI NO ?
23. SI NO ?	55. SI NO ?	87. SI NO ?	119. SI NO ?	151. SI NO ?
24. X NO ?	56. SI NO ?	88. X NO ?	120. SI NO ?	152. X NO ?
25. SI NO ?	57. X NO ?	89. SI NO ?	121. SI NO ?	153. SI NO ?
26. SI NO ?	58. SI NO ?	90. SI NO ?	122. X NO ?	154. SI NO ?
27. X NO ?	59. SI NO ?	91. SI NO ?	123. SI NO ?	155. SI NO ?
28. SI NO ?	60. SI NO ?	92. SI NO ?	124. SI NO ?	156. X NO ?
29. SI NO ?	61. X NO ?	93. X NO ?	125. SI NO ?	157. SI NO ?
30. SI NO ?	62. SI NO ?	94. SI NO ?	126. X NO ?	158. SI NO ?
31. SI NO ?	63. SI NO ?	95. SI NO ?	127. SI NO ?	159. SI NO ?
32. SI NO ?	64. SI NO ?	96. SI NO ?	128. SI NO ?	160. SI NO ?

ÁREA SOCIAL

1. SI NO ?	33. SI NO ?	65. SI NO ?	97. SI NO ?	129. SI NO ?
2. SI NO ?	34. SI NO ?	66. SI NO ?	98. SI NO ?	130. SI NO ?
3. SI NO ?	35. SI NO ?	67. SI NO ?	99. X NO ?	131. SI NO ?
4. X NO ?	36. SI NO ?	68. SI X ?	100. SI NO ?	132. X NO ?
5. SI NO ?	37. SI X ?	69. SI NO ?	101. SI NO ?	133. SI NO ?
6. SI NO ?	38. SI NO ?	70. SI NO ?	102. SI X ?	134. SI NO ?
7. SI NO ?	39. SI NO ?	71. SI NO ?	103. SI NO ?	135. SI NO ?
8. SI X ?	40. SI NO ?	72. X NO ?	104. SI NO ?	136. SI NO ?
9. SI NO ?	41. SI NO ?	73. SI NO ?	105. SI NO ?	137. SI NO ?
10. SI NO ?	42. SI NO ?	74. SI NO ?	106. SI NO ?	138. X NO ?
11. SI NO ?	43. SI NO ?	75. SI NO ?	107. X NO ?	139. SI NO ?
12. SI NO ?	44. SI X ?	76. SI NO ?	108. SI NO ?	140. SI NO ?
13. SI NO ?	45. SI NO ?	77. X NO ?	109. SI NO ?	141. SI NO ?
14. SI NO ?	46. SI NO ?	78. SI NO ?	110. SI NO ?	142. SI NO ?
15. X NO ?	47. SI NO ?	79. SI NO ?	111. SI NO ?	143. SI NO ?
16. SI NO ?	48. SI NO ?	80. SI NO ?	112. SI NO ?	144. X NO ?
17. X NO ?	49. SI NO ?	81. SI NO ?	113. SI NO ?	145. SI NO ?
18. SI NO ?	50. X NO ?	82. SI NO ?	114. SI X ?	146. SI NO ?
19. SI NO ?	51. SI NO ?	83. SI X ?	115. SI NO ?	147. SI NO ?
20. SI NO ?	52. X NO ?	84. SI NO ?	116. SI NO ?	148. SI X ?
21. SI NO ?	53. SI NO ?	85. SI NO ?	117. SI NO ?	149. SI NO ?
22. X NO ?	54. SI NO ?	86. SI NO ?	118. SI NO ?	150. SI NO ?
23. SI NO ?	55. SI NO ?	87. X NO ?	119. X NO ?	151. SI NO ?
24. SI NO ?	56. SI NO ?	88. SI NO ?	120. SI NO ?	152. SI NO ?
25. SI NO ?	57. SI NO ?	89. SI NO ?	121. SI NO ?	153. SI NO ?
26. SI NO ?	58. SI NO ?	90. SI NO ?	122. SI NO ?	154. X NO ?
27. SI NO ?	59. X NO ?	91. SI NO ?	123. SI NO ?	155. SI NO ?
28. SI NO ?	60. SI NO ?	92. SI NO ?	124. X NO ?	156. SI NO ?
29. X NO ?	61. SI NO ?	93. SI NO ?	125. SI NO ?	157. SI NO ?
30. SI NO ?	62. SI NO ?	94. SI X ?	126. SI NO ?	158. SI X ?
31. SI NO ?	63. SI X ?	95. SI NO ?	127. SI NO ?	159. SI NO ?
32. X NO ?	64. SI NO ?	96. SI NO ?	128. SI X ?	160. SI NO ?

ÁREA EMOCIONAL

1. SI NO ?	33. SI NO ?	65. X NO ?	97. SI NO ?	129. SI NO ?
2. X NO ?	34. X NO ?	66. SI NO ?	98. SI NO ?	130. X NO ?
3. SI NO ?	35. SI NO ?	67. SI NO ?	99. SI NO ?	131. SI NO ?
4. SI NO ?	36. SI NO ?	68. SI NO ?	100. X NO ?	132. SI NO ?
5. SI NO ?	37. SI NO ?	69. SI NO ?	101. SI NO ?	133. SI NO ?
6. SI NO ?	38. SI NO ?	70. X NO ?	102. SI NO ?	134. X NO ?
7. SI NO ?	39. X NO ?	71. SI NO ?	103. SI NO ?	135. SI NO ?
8. SI NO ?	40. SI NO ?	72. SI NO ?	104. SI NO ?	136. SI NO ?
9. SI NO ?	41. SI NO ?	73. SI NO ?	105. X NO ?	137. SI NO ?
10. X NO ?	42. SI NO ?	74. X NO ?	106. SI NO ?	138. SI NO ?
11. SI NO ?	43. X NO ?	75. SI NO ?	107. SI NO ?	139. SI NO ?
12. SI NO ?	44. SI NO ?	76. SI NO ?	108. SI NO ?	140. X NO ?
13. SI NO ?	45. SI NO ?	77. SI NO ?	109. X NO ?	141. SI NO ?
14. X NO ?	46. SI NO ?	78. SI NO ?	110. SI NO ?	142. SI NO ?
15. SI NO ?	47. X NO ?	79. X NO ?	111. SI NO ?	143. X NO ?
16. SI NO ?	48. SI NO ?	80. SI NO ?	112. X NO ?	144. SI NO ?
17. SI NO ?	49. SI NO ?	81. SI NO ?	113. SI NO ?	145. SI NO ?
18. X NO ?	50. SI NO ?	82. X NO ?	114. SI NO ?	146. SI NO ?
19. SI NO ?	51. SI NO ?	83. SI NO ?	115. SI NO ?	147. SI NO ?
20. SI NO ?	52. SI NO ?	84. SI NO ?	116. SI NO ?	148. SI NO ?
21. SI NO ?	53. SI NO ?	85. SI NO ?	117. SI NO ?	149. SI NO ?
22. SI NO ?	54. X NO ?	86. SI NO ?	118. SI NO ?	150. X NO ?
23. X NO ?	55. SI NO ?	87. SI NO ?	119. SI NO ?	151. SI NO ?
24. SI NO ?	56. SI NO ?	88. SI NO ?	120. X NO ?	152. SI NO ?
25. SI NO ?	57. SI NO ?	89. SI NO ?	121. SI NO ?	153. X NO ?
26. SI NO ?	58. X NO ?	90. X NO ?	122. SI NO ?	154. SI NO ?
27. SI NO ?	59. SI NO ?	91. SI NO ?	123. X NO ?	155. SI NO ?
28. X NO ?	60. SI NO ?	92. X NO ?	124. SI NO ?	156. SI NO ?
29. SI NO ?	61. SI NO ?	93. SI NO ?	125. SI NO ?	157. SI NO ?
30. SI NO ?	62. SI NO ?	94. SI NO ?	126. SI NO ?	158. SI NO ?
31. SI NO ?	63. SI NO ?	95. SI NO ?	127. SI NO ?	159. SI NO ?
32. SI NO ?	64. SI NO ?	96. SI NO ?	128. SI NO ?	160. X NO ?

(Univeersidad Catòlica de Cuenca, 2013)

ÁREA PROFESIONAL

1. SI NO ?	33. SI NO ?	65. SI NO ?	97. SI NO ?	129. X NO ?
2. SI NO ?	34. SI NO ?	66. SI NO ?	98. X NO ?	130. SI NO ?
3. SI NO ?	35. SI NO ?	67. SI NO ?	99. SI NO ?	131. SI NO ?
4. SI NO ?	36. X NO ?	68. SI NO ?	100. SI NO ?	132. SI NO ?
5. X NO ?	37. SI NO ?	69. SI X ?	101. SI NO ?	133. SI NO ?
6. SI NO ?	38. SI NO ?	70. SI NO ?	102. SI NO ?	134. SI NO ?
7. SI NO ?	39. SI NO ?	71. SI NO ?	103. SI NO ?	135. X NO ?
8. SI NO ?	40. SI NO ?	72. SI NO ?	104. X NO ?	136. SI NO ?
9. X NO ?	41. X NO ?	73. SI NO ?	105. SI NO ?	137. SI NO ?
10. SI NO ?	42. SI NO ?	74. SI NO ?	106. SI NO ?	138. SI NO ?
11. SI NO ?	43. SI NO ?	75. SI NO ?	107. SI NO ?	139. X NO ?
12. SI X ?	44. SI NO ?	76. X NO ?	108. SI NO ?	140. SI NO ?
13. SI NO ?	45. X NO ?	77. SI NO ?	109. SI NO ?	141. SI NO ?
14. SI NO ?	46. SI NO ?	78. SI NO ?	110. X NO ?	142. SI NO ?
15. SI NO ?	47. SI NO ?	79. SI NO ?	111. SI NO ?	143. SI NO ?
16. SI NO ?	48. SI NO ?	80. X NO ?	112. SI NO ?	144. SI NO ?
17. SI NO ?	49. X NO ?	81. SI NO ?	113. SI NO ?	145. X NO ?
18. SI NO ?	50. SI NO ?	82. SI NO ?	114. SI NO ?	146. SI NO ?
19. SI NO ?	51. SI NO ?	83. SI NO ?	115. X NO ?	147. SI NO ?
20. X NO ?	52. SI NO ?	84. SI NO ?	116. SI NO ?	148. SI NO ?
21. SI NO ?	53. SI NO ?	85. SI NO ?	117. SI NO ?	149. X NO ?
22. SI NO ?	54. SI NO ?	86. SI X ?	118. X NO ?	150. SI NO ?
23. SI NO ?	55. SI NO ?	87. SI NO ?	119. SI NO ?	151. SI NO ?
24. SI NO ?	56. SI X ?	88. SI NO ?	120. SI NO ?	152. SI NO ?
25. SI NO ?	57. SI NO ?	89. X NO ?	121. SI NO ?	153. SI NO ?
26. SI X ?	58. SI NO ?	90. SI NO ?	122. SI NO ?	154. SI NO ?
27. SI NO ?	59. SI NO ?	91. SI NO ?	123. SI NO ?	155. X NO ?
28. SI NO ?	60. SI X ?	92. SI NO ?	124. SI NO ?	156. SI NO ?
29. SI NO ?	61. SI NO ?	93. SI NO ?	125. SI X ?	157. SI NO ?
30. X NO ?	62. SI NO ?	94. SI NO ?	126. SI NO ?	158. SI NO ?
31. SI NO ?	63. SI NO ?	95. SI X ?	127. SI NO ?	159. X NO ?
32. SI NO ?	64. SI X ?	96. SI NO ?	128. SI NO ?	160. SI NO ?

(Univeersidad Católica de Cuenca, 2013)

Anexo 4: Manual de interpretación del cuestionario de Bell

8.10.- MANUAL CUESTIONARIO DE BELL. NORMAS PARA ADULTOS. NIVEL CULTURAL SUPERIOR Y ELEMENTAL

NIVEL CULTURAL SUPERIOR				NIVEL CULTURAL ELEMENTAL			
	VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN		VARONES	MUJERES	APRECIACIÓN
ADAPTACIÓN FAMILIAR	0-1	0	Excelente	ADAPTACIÓN FAMILIAR	0	0	Excelente
	2-4	1-3	Buena		1-3	1-2	Buena
	5-8	4-9	Normal		4-7	3-8	Normal
	9-16	10-18	No Satisfac.		8-14	9-14	No Satisfac.
	17 o más	19 o más	Mala		15 o más	15 o más	Mala
ADAPTACIÓN A LA SALUD	0	0-2	Excelente	ADAPTACIÓN A LA SALUD	0	0-1	Excelente
	1-2	3-5	Buena		1-2	2-3	Buena
	3-5	6-8	Normal		3-5	4-8	Normal
	6-9	9-14	No Satisfac.		6-8	9-14	No Satisfac.
	10 o más	15 o más	Mala		9 o más	15 o más	Mala
ADAPTACIÓN SOCIAL	0-4	0-3	Excelente	ADAPTACIÓN SOCIAL	2-5	0-5	Excelente
	5-6	4-7	Buena		6-9	6-10	Buena
	7-11	8-13	Normal		10-16	11-17	Normal
	12-19	19-24	No Satisfac.		17-21	18-24	No Satisfac.
	20 o más	25 o más	Mala		22 o más	25 o más	Mala
ADAPTACIÓN EMOCIONAL	0-1	0-4	Excelente	ADAPTACIÓN EMOCIONAL	0-1	0-1	Excelente
	2-4	5-9	Buena		2-7	2-9	Buena
	5-9	10-15	Normal		8-13	10-15	Normal
	10-16	16-24	No Satisfac.		14-20	16-22	No Satisfac.
	17 o más	25 o más	Mala		21 o más	23 o más	Mala
ADAPTACIÓN PROFESIONAL	0-3	0-2	Excelente	ADAPTACIÓN PROFESIONAL	0-1	0-1	Excelente
	4-5	3-4	Buena		2-5	2-5	Buena
	6-12	5-9	Normal		6-11	6-8	Normal
	13-21	10-18	No Satisfac.		12-18	9-11	No Satisfac.
	22 o más	19 o más	Mala		19 o más	12 o más	Mala
ADAPTACIÓN TOTAL	0-12	0-20	Excelente	ADAPTACIÓN TOTAL	0-15	0-16	Excelente
	13-21	21-30	Buena		16-26	17-31	Buena
	22-34	31-42	Normal		27-42	32-45	Normal
	35-46	43-68	No Satisfac.		43-55	46-65	No Satisfac.
	47 o más	69 o más	Mala		56 o más	66 o más	Mala

(Universidad Católica de Cuenca, 2013)

Anexo 6: Resultados valorados para el área familiar del Test de Bell

AREA FAMILIAR	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma					
1	SI	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	?	0	1	0	1	1	0	1	?	0	0	0	1	0	1	?	11				
7	SI	1	1	0	1	1	?	1	0	0	1	0	0	1	?	0	0	1	?	0	0	1	?	0	0	1	0	0	0	1	0	11				
11	SI	1	?	0	1	0	1	?	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	?	1	0	0	?	0	0	1	0	9				
16	SI	0	0	0	1	0	0	1	?	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5				
21	SI	0	0	0	0	?	0	0	?	0	0	0	1	?	0	0	1	?	1	0	0	?	0	1	0	0	?	0	0	?	0	4				
25	SI	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	1	0	0	5				
31	SI	0	1	0	?	?	?	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	5				
35	NO	?	1	0	1	0	1	?	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	1	5				
40	SI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	?	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	0	0	0	0	3			
46	NO	0	0	0	?	?	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	2				
51	SI	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0				
55	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
62	NO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	?	1	0	0	0	0	0	3			
67	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	?	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2			
71	SI	0	0	0	1	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2			
75	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
81	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
85	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
91	SI	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
96	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
101	SI	?	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	?	0	0	1	?	0	5			
106	NO	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	?	?	26				
111	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	1	0	3				
116	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2			
121	SI	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
127	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
131	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
137	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2				
142	SI	0	0	?	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
147	SI	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
151	SI	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
157	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Anexo 7: Resultados valorados para el área emocional del Test de Bell

AREA EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma		
2	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	SI	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	17	
14	SI	?	0	1	0	0	0	?	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	6		
18	SI	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	?	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	9		
23	SI	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	12	
28	SI	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
34	SI	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	
39	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	
43	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
47	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
54	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	4
58	SI	0	0	1	0	0	1	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	3	
65	SI	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	
70	SI	0	0	0	?	0	0	0	?	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	
74	SI	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	?	1	0	0	0	1	0	0	?	0	0	1	0	0	0	1	8	
79	SI	0	0	1	0	0	1	0	?	0	1	0	?	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	9	
82	SI	0	0	?	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	
90	SI	0	0	0	0	0	?	0	1	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	2	
92	SI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
100	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
105	SI	1	1	0	1	0	0	0	0	?	0	0	1	?	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	?	0	8	
109	SI	?	0	0	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	
112	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
120	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
123	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	4	
130	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
134	SI	?	0	?	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	?	0	4	
140	SI	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	11	
143	SI	?	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	13	
150	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4	
153	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
160	SI	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Anexo 8: Resultados valorados para el área de salud del Test de Bell

AREA SALUD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma	
3	SI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	
6	SI	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	?	0	0	0	0	2	
13	SI	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
19	SI	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	
24	SI	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	?	11	
27	SI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	
33	SI	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	SI	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	?	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6
42	SI	1	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	?	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
48	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	SI	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	7
57	SI	?	0	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	0	?	0	0	0	1	0	?	0	0	1	?	1	0	?	0	0	4	
61	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
73	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
78	SI	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
84	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	0	2
88	SI	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
93	SI	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
97	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
103	SI	1	1	0	?	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	?	0	1	5
108	SI	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
113	SI	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	?	0	0	0	0	6
117	SI	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
122	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
126	SI	?	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	12
133	SI	0	1	0	?	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	?	0	0	7
136	SI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	2
141	SI	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
146	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	?	0	1	0	0	0	4
152	SI	0	0	0	1	?	0	0	0	0	1	0	0	?	?	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	?	0	0	0	3
156	SI	0	0	?	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Anexo 9: Resultados valorados para el área social del Test de Bell

AREA SOCIAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma			
4	NO	1	1	0	1	1	?	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	?	1	1	0	1	1	1	?	1	0	1	23			
8	SI	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	?	0	1	0	0	1	0	1	0	1	11		
15	SI	?	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	10			
17	SI	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	0	1	0	0	0	5		
22	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
29	SI	?	0	1	0	1	0	1	0	0	?	0	0	0	0	0	0	1	0	?	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
32	SI	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	?	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	19	
37	NO	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	?	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	13		
44	NO	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	?	8		
50	SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	1		
52	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
59	SI	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	?	0	5		
63	NO	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	21	
68	NO	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	
72	SI	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
77	SI	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	?	0	0	0	6		
83	NO	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	27	
87	SI	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	13
94	NO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	2	
99	SI	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	12	
102	NO	0	1	1	0	1	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	11	
107	SI	0	0	1	0	1	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	
114	NO	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	?	1	0	1	25	
119	SI	?	0	?	0	?	0	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	2		
124	SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
128	NO	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
132	SI	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	2	
138	SI	1	0	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	1	2	
144	SI	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	?	0	0	0	0	0	
148	NO	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	19	
154	SI	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
158	NO	?	1	0	1	1	1	?	1	0	1	1	0	0	0	1	?	0	1	?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.

Anexo 10: Resultados valorados para el área profesional del Test de Bell

AREA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	suma	
5 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9 SI	0	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	?	0	0	0	?	0	3	
12 NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
26 NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	1	
36 SI	?	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	
41 SI	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	?	0	4	
45 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
49 SI	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
56 NO	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	?	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	?	14
60 NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
64 NO	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	?	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	?	14
69 NO	0	0	?	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	?	0	0	1	0	0	1	0	5	
76 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
80 SI	0	0	?	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	0	0	0	?	0	0	1	0	0	0	?	0	0	0	0	0	2	
86 NO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
89 SI	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	1	?	0	0	0	0	?	0	0	4	
95 NO	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
98 SI	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5
104 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
110 SI	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
115 SI	?	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	1	
118 SI	?	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	?	1	1	24
125 NO	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6
129 SI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
135 SI	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	2
139 SI	?	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	?	1	1	?	1	0	0	0	0	1	9	
145 SI	1	0	0	?	0	1	0	0	?	0	0	0	?	0	0	?	0	1	?	0	1	0	?	0	1	0	?	?	0	1	6	
149 SI	?	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	1	
155 SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
159 SI	0	1	1	0	0	0	0	0	?	0	0	0	0	0	0	0	0	?	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	?	0	0	4

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Gabriela Pozo de la C.