



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGIA

ANÁLISIS DE INCLUSIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL BASADA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL A TRAVÉS DEL MODELO DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES (HERO) EN LA EMPRESA LOGÍSTICA BANANERA S.A. DURANTE EL PERÍODO DE MAYO/2023 A SEPTIEMBRE/2023.

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

GABRIELA MELISSA JIMÉNEZ NAVARRETE

SOFIA LISBETH MORENO BONILLA

TUTOR:

LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES. MGC

Guayaquil-Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, **Gabriela Melissa Jiménez Navarrete** con documento de identificación
N° **0931508360** y **Sofía Lisbeth Moreno Bonilla** con documento de identificación
N° **1207138726**; manifestamos que:

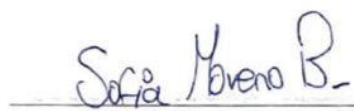
Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2023

Atentamente,



Gabriela Melissa Jiménez Navarrete
0931508360



Sofía Lisbeth Moreno Bonilla
1207138726

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, **Gabriela Melissa Jiménez Navarrete** con documento de identificación N° 0931508360 y **Sofía Lisbeth Moreno Bonilla** con documento de identificación N° 1207138726, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: "Análisis De Inclusión De La Inteligencia Emocional Basada En La Calidad De Vida Laboral A Través Del Modelo De Las Organizaciones Saludables (HERO) En La Empresa Logística Bananera S.A. Durante El Período De Mayo/2023 A Septiembre/2023"**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

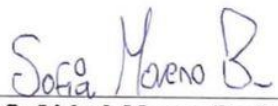
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2023

Atentamente,



Gabriela Melissa Jiménez Navarrete
0931508360



Sofía Lisbeth Moreno Bonilla
1207138726

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N°**0602898272**, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: "Análisis De Inclusión De La Inteligencia Emocional Basada En La Calidad De Vida Laboral A Través Del Modelo De Las Organizaciones Saludables (HERO) En La Empresa Logística Bananera S.A. Durante El Período De Mayo/2023 A Septiembre/2023"**, realizado por **Gabriela Melissa Jiménez Navarrete** con documento de identificación N° **0931508360** y por **Sofía Lisbeth Moreno Bonilla** con documento de identificación N° **1207138726**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencia prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 29 de agosto del año 2023

Atentamente,



Washington Fabricio Escorza Flores
0602898272



Av. Las Monjas #10 y C.J. Arosemena
PBX: (593 4) 220 4850
Fax: (593 4) 220 4838
Casilla: 09 01 500
Guayaquil - Ecuador



Lcdo. Stalyn Paz Guerra, MSc


Director de la Carrera de Psicología

Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil

De mi consideración:

Por solicitud de las interesadas, me permitió certificar que la Srta. Sofia Lisbeth Moreno Bonilla y la Srta. Gabriela Melissa Jiménez Navarrete cuentan con la autorización para la realización del proyecto de titulación en las instalaciones de la empresa, a su vez el uso y publicación de la información relacionada al trabajo de titulación: *Sistematización de experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO)*. Esta información será utilizada exclusivamente para el desarrollo de su proyecto de Titulación en la Carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Atentamente,



Javier Villacis Sotomayor

Director de Recursos Humanos

LOGISTICA BANANERA S.A.
L O G B A N

Javier Eduardo Villacis S.
DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría y fortaleza, antes las dificultades y adversidades que he podido encontrar, el cual me ha permitido llegar hasta aquí y poder cumplir una de mis metas más.

A mis padres por ser los pilares fundamentales, para la culminación de mi carrera, y formación a lo largo de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, pero en especial a mi mamá y mi Tia por jamás dejarme caer ante cualquier situación, por ser mujeres luchadoras y guerras que desde el minuto formaron cada parte de mí, y me enseñaron el valor del esfuerzo y la constancia.

A los amigos que cree desde el primer semestre a esos seres especiales que marcaron un antes y después positivó en mí, en especial a mi compañera de tesis y hermana Gabriela Jiménez por escuchar mis llantos y risas, desde el minuto cero de habernos conocidos.

A mis primas María Emilia y Joselyn que jamás dejaron de creer en mí, y que son mi fuente de inspiración para poder seguir en mi proceso de formación, a mi abuelito Gilberto que desde el cielo me está cuidando.

Mi cheslo por ser mi mejor amigo, y fortaleza.

Sofia Moreno

DEDICATORIA

Todo el esfuerzo, trabajo y dedicación se lo quiero dedicar a Dios porque gracias a las posibilidades de estar aquí me ha permitido terminar esta carrera llena de retos, dificultades y sobre todo enseñanzas.

A mis padres, por darme la oportunidad de estudiar algo que yo he querido y por enseñarme el compromiso que ha sido importante para poder llegar hasta el final.

AGRADECIMIENTO

A mi padre, por ser mi ejemplo de valentía, responsabilidad, admiración y que todo lo que tengan en mente lo puedo hacer, pero no es fácil de lograrlo, e inspirarme a continuar en este mundo de aprendizaje y lo importante de prepararse.

A mi madre, por siempre luchar por sus sueños, metas y su amor incondicional en todos los momentos, inspirándome a que puedo lograrlo, aunque tenga muchas batallas en mi camino y que está presta para escucharme, aunque esté equivocada.

A mis amigas que me dio la vida Hadasa, Andrea y Anahí gracias por siempre permanecer a mi lado en cada situación de mi vida.

A mis amigos desde el primer semestre de la carrera, a ellos quiero decirle que estamos cumpliendo una meta que nos propusimos desde que nos conocimos y es graduarnos juntos, agradecerles por su vida.

A mi amiga-hermana Sofí, mi compañera de sistematización se ha convertido en un ser muy importante de mi vida y sé que este trabajo es el resultado de nuestro esfuerzo en el camino del aprendizaje.

Gabriela Jiménez

RESUMEN

Esta sistematización de experiencia tiene como objetivo determinar la aplicabilidad del Modelo Hero como influencia de la inteligencia emocional y calidad de vida laboral en la empresa Logística Bananera S.A. La sistematización de experiencia está basada en revisiones teóricas de carácter académico y científico por lo que nos permitió conocer sobre el análisis de las variables con relación al modelo de organizaciones saludables dentro de la organización, sustentando los datos existentes con los que fueron recopilados en el estudio realizado dentro de la empresa. La metodología implementada tuvo un enfoque cualitativo tipo fenomenológico en donde se dio un análisis detallado de la situación actual en la empresa. Los instrumentos que se utilizaron en la sistematización fueron: La Escala Rasgo de Metaconocimiento sobre Estados Emocionales (TMMS-24) dirigido a 13 trabajadores elegidos aleatoriamente, para obtener datos reales de sus destrezas de ser conscientes y su capacidad de regular sus emociones; la escala de calidad de vida laboral de Lares para comprobar la percepción de los colaboradores acerca de los distintos aspectos a su vida ocupacional; y el checklist de Hero para comprobar la situación actual de las prácticas internas y conocer el bienestar de los trabajadores teniendo una posibilidad de aplicarlo en el futuro dicho modelo. Los resultados obtenidos fueron positivos en cuanto a la aplicabilidad de las pruebas, sin obtener un resultado desfavorable en cuanto alguna problemática que pudiera existir en la empresa.

Palabras clave: Empresa Logística Bananera, inteligencia emocional, calidad de vida laboral, modelo Hero.

ABSTRACT

This systematization of experience aims to determine the applicability of the Hero Model as an influence of emotional intelligence and quality of work life in the company Logística Bananera S.A. The systematization of experience is based on theoretical reviews of academic and scientific character, which allowed us to know about the analysis of the variables in relation to the model of healthy organizations within the organization, supporting the existing data with those that were collected in the study conducted within the company. The methodology implemented had a qualitative phenomenological approach where a detailed analysis of the current situation in the company was made. The instruments used in the systematization were: The Trait Meta-Knowledge Scale on Emotional States (TMMS-24) directed to 13 randomly selected workers, to obtain real data on their skills of being conscious and their capacity to regulate their emotions; the Lares scale of quality of work life to check the perception of the collaborators about the different aspects of their occupational life; and the Hero checklist to check the current situation of the internal practices and to know the well-being of the workers having a possibility of applying this model in the future. The results obtained were positive in terms of the applicability of the tests, without obtaining an unfavorable result in terms of any problems that might exist in the company.

Keywords: Banana Logistics Company, emotional intelligence, quality of work life, Hero model.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	vii
ABSTRACT	ix
1. Datos Informativos del Proyecto	1
Nombre del Proyecto	1
Nombre de la Institución	1
Tema que aborda la experiencia.....	1
Localización	2
2. Objetivo de la Sistematización	3
3. Eje de Sistematización	3
4. Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación	11
5. Metodología	12
6. Preguntas Claves	13
6.1 Preguntas de inicio.....	13
6.2 Preguntas Interpretativas	13
6.3 Preguntas de cierre.....	14
7. Organización y Procesamiento de la Información	14

8. Análisis de información..... 16

9. Justificación 23

10. Caracterización de los beneficiarios..... 24

11. Interpretación 25

12. Principales logros de aprendizaje 29

13. Conclusiones y recomendaciones 32

14. Referencias Bibliográficas 34

15. Anexos 42

Anexo 1. Diarios de Campos..... 42

Anexo 2. Modelo de las pruebas 57

Anexo 3. Resultados de las pruebas 63

Resultados de la escala de calidad de vida laboral de Lares 63

Resultados de la TMMS-24..... 66

Anexo 4. Consentimientos informados 70

..... 71

..... 73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación geográfica de la Empresa Logística Bananera S.A.	2
Figura 2. Los puntos que conforma el modelo de las organizaciones saludables y resilientes ..	10

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados de los participantes de la dimensión de participación y control	63
Gráfico 2. Resultados de los participantes de la dimensión equidad económica.....	63
Gráfico 3. Resultados de los participantes de la dimensión alineación en el trabajo.	64
Gráfico 4. Resultados de los participantes en la dimensión de medio ambiente	64
Gráfico 5. Resultados de los participantes en la dimensión de satisfacción en el trabajo.....	65
Gráfico 6. Resultados de los participantes en la dimensión identidad y autoestima laboral	65
Gráfico 7. Análisis de los resultados de la TMMS-24	66

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Los participantes y sus cargos	24
--	----

Primera Parte

1. Datos Informativos del Proyecto

Nombre del Proyecto

Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.

Nombre de la Institución

El presente proyecto tiene como modelo de ejecución la empresa Logística Bananera S.A durante el periodo de mayo a septiembre del 2023.

Tema que aborda la experiencia

El tema que aborda nuestro proyecto de sistematización de experiencia tiene como delimitante el área de la psicología organizacional, cuyo enfoque nos sirve de guía e inclusión para el análisis de la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral mediante la utilización de un modelo organizacional saludable que estudie el bienestar mental y social de sus colaboradores, así como las fortalezas y el comportamiento óptimo de las personas en la organización.

Destacando en ellos el enfoque de la Psicología Organizacional como objetivo al analizar el comportamiento de las personas en el entorno laboral a través de la gestión eficaz de la resistencia profesional, que identifique y resuelva los problemas de su personal. Permitiendo así contribuir en el bienestar de sus empleados. (Aicad Business School, 2020).

Localización

El presente proyecto que se describe en el informe de presentación se llevó a cabo en la división logística Bananera S.A, de la Compañía Dolé situada en la avenida Pdte. Juan de Dios Martínez Mera 10 y C.J. Arosemena Edificio Berlin, de la ciudad de Guayaquil. Por lo que se puede apreciar en la figura No. 1.

Figura 1. *Ubicación geográfica de la Empresa Logística Bananera S.A.*



Nota: La figura refleja la ubicación de la empresa de estudio logística Bananera S.A, de la Compañía Dolé situada en la avenida Pdte. Juan de Dios Martínez Mera 10 y C.J. Arosemena Edificio Berlin, de la ciudad de Guayaquil. Adquirido en Google maps, (2023).

2. Objetivo de la Sistematización

Según Holly (2020) objetivo de la sistematización es comprender con profundidad las experiencias del colaborador dentro de la organización mediante la obtención de información, y análisis investigativo y de observación, el cual permita poder contribuir a la reflexión teórica del conocimiento surgido directamente de las experiencias.

Para este mismo autor a la hora de definir el objetivo de la sistematización es necesario tener en cuenta las siguientes interrogantes:

- ¿Para qué sistematizar?
- ¿Qué producto queremos obtener?
- ¿Qué utilidad tendrá para nosotros y para las instituciones?
- ¿Para quién más podría ser útil?

En cuanto a la información mencionada anteriormente, se plantea que con la sistematización de la experiencia es determinar la aplicabilidad del modelo HERO, así como la influencia de la calidad de vida laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de la empresa Logística Bananera S.A.

Deseando de esta forma recopilar evidencia en cuanto a la experiencia obtenida durante nuestro proyecto de intervención, a fin de que otras generaciones dentro de la organización e instituciones similares cuenten con un método o procedimiento que les permita replicarlo y a partir de eso obtener resultados positivos.

3. Eje de Sistematización

La visualización que tiene nuestra sistematización de experiencia se enmarca en un enfoque del área de la psicología organizacional, marcada por un eje de sistematización que se enfatiza en

hilo conductor cuya referencia se basa en la experiencia y aspectos centrales de la investigación, formando una columna central que recolecta y observa la información permitiendo enfocar nuestro proceso hacia los factores que nos interesa destacar (Rodríguez, 2018).

Por eso, en nuestra sistematización se desarrollará las siguientes terminologías que nos llevará a conceptualizar la mirada de la investigación.

La inteligencia emocional fue acuñada por Peter Salovey y John Mayer dicha concepción nos permite llevar a cabo la sistematización, por lo cual, lo definen como el tipo de inteligencia social que incluye la capacidad de monitorear, comprender las emociones individuales y del resto, distinguirlas y usar la información para guiar los propios pensamientos y acciones (Salovey & Mayer , 1990).

Según Magallanes (2022), la inteligencia emocional (IE) es reconocer las emociones que se producen por uno mismo y sus pares, ser capaz de manifestarlas, adquirir esa capacidad de decirlas, y también utilizar que al final orienta el pensamiento y soluciona los problemas. De esta forma, la inteligencia emocional se relaciona en función sus propios sentimientos con sus pares y utilizarlos cómo influencia e involucrarse en las respuestas que da. (Georgieva, 2023).

Las características que conforman la inteligencia emocional son principalmente cuatro: la auto-conciencia en donde te permite sentir y el porqué de eso, la auto-gestión es el control emocional, conciencia social y el manejo de las relaciones. (Goleman, 2021).

Posteriormente Cañizares (2019) mencionan que estas cinco competencias permiten desarrollar la inteligencia emocional por lo que están conformada por la auto-motivación, auto-conciencia, auto-regularse, conciencia social y por ultimo las habilidades sociales.

Por otra parte, uno de los factores de la inteligencia emocional es el equilibrio psicológico denominada la capacidad de controlar las emociones negativas para evitar consecuencias, al igual que la motivación que permite inducir emociones en uno mismo y las actitudes como el optimismo o la confianza (Thapar, Oberoi, & Bindal, 2019)

La inteligencia emocional en el trabajo va a permitir que colabores con los miembros de tu equipo efectivamente, empatizar, resolver conflictos, reducción de los impulsos y sobre todo conectividad con tus propias emociones, por medio de esto la productividad aumentará utilizando correctamente (Capgemini, 2019).

Dicho de otra forma, al tener inteligencia emocional en el trabajo te permite ser consciente de las emociones y comprender los sentimientos del resto, al igual que los propios para tolerar el estrés, así como la frustración en tus acciones, adoptando una postura empática que abrirá más oportunidades para nuestro desarrollo individual (Oñate, 2019).

Es por eso que, los trabajadores con inteligencia emocional escuchan más de lo que hablan, lideran, son buenos para aceptar críticas, la capacidad para admitir y aprender, sobre todo el manejo de sus emociones (Moss, 2018). Además, discuten de manera reflexiva, ser capaz de resolver dificultades, de comprender a sus pares y responder adecuadamente (Carlsson & Lyrbäck, 2019).

Por ello, la persona con inteligencia emocional al tener conciencia de cada una de las emociones y poder compartirlas para construir en el camino relaciones saludables en el área laboral va permitiendo un bienestar, desarrollo, mejora en el clima, un adecuado enfoque de comunicación y objetivos al logro a fin de reforzar la vinculación en la empresa (Ferreira, 2019).

De acuerdo al estudio de Allen et al. (2020) informo que la inteligencia emocional del sujeto en el entorno laboral demostró tener gran índice de importancia que su rendimiento mental que da como resultado un éxito en la empresa mencionando que el mundo empresarial está denominando como una montaña rusa emocional.

En un estudio de nuestro país al implementar capacitaciones y educación continua en los empleados dando un aumento del 25% evidencia de inteligencia emocional y el 50% de las habilidades, también se ha demostrado que la investigación se le atribuye un 65% de su éxito relacionado con el uso de la propia inteligencia emocional hacia los compañeros de trabajo y de uno mismo. (Santillán et al., 2021).

Por lo que Bradberry (2023) en el estudio señaló que la empresa Talen Smart ha demostrado con éxito en investigaciones recientes dentro de la organización que la inteligencia emocional es un factor del rendimiento, explicando el 58% de todos los tipos de trabajo (incluidos otros trabajos), encontró que el 90% de dichos resultados se basan en su gran inteligencia emocional.

Al referimos a la siguiente variable por lo que el termino calidad de vida laboral fue definido por (Nadler, D. A. & Lawler, E. E, 1983) como un modo de humanizar los ambientes laborales alrededor de los años setenta. Siendo un concepto multidimensional que va más allá de la satisfacción del puesto de trabajo, y de la forma de desarrollo individual que tiene la persona dentro de la organización. (Solorzano Bejarano & Heredia Caceres, 2023)

Siendo una forma de sincronización de bienestar material e inmaterial de los trabajadores que buscan promover un desarrollo en la gestión de recursos humanos y el mejoramiento de su

vida laboral., formando un movimiento impulsador en temas de bienestar al empleo. (Pérez, 2022).

Las características que componen la calidad de vida laboral están dadas por condiciones objetivas tales como (su ambiente físico, tecnológico, contractual y productivo) y las condiciones propias denominadas subjetivas que son; vida privada, motivación, satisfacción laboral, ambiente laboral y social (Tibocha Espitia & Ciendúa Marronquín, 2023). Las cuales están implicadas en la construcción de la identidad y el sentido de pertenencia, que posibilita el reconocimiento y satisfacción social del trabajador. (Castellano & Damián, 2020)

Para López et al. (2021), la calidad de vida laboral (CVL) es una propiedad que tiene el individuo al experimentar situaciones de su trabajo, donde las condiciones y ambientes de trabajo favorables involucran la satisfacción de los empleados, la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo, que se deberán considerarse parte integral del desarrollo personal del colaborador.

Es así como otros autores conceptualizan de manera similar en que la calidad de vida laboral se relaciona con la satisfacción con la que un empleado alcanza dentro de su ambiente de trabajo y del proceso organizacional que responde a esas necesidades de bienestar dinámico, participativo y desarrollo del personal. (Storman, Storman, & Maciąg, 2021)

Cabe decir que en Latinoamérica el término de calidad de vida laboral aún no se lo pone en práctica en su totalidad, ya que según un estudio realizado por el BID nos manifiesta que la mayoría de países están por debajo de la media en la aplicación de estas prácticas, dejando de lado el cliente interno y solo velando por el bienestar del cliente externo (Frias & Acuña, 2020).

Permitiendo comprender así que las experiencias del trabajador dentro de su entorno laboral son un objetivo clave de que la Calidad de vida en el trabajo evalúe las condiciones

actuales de su ambiente, así como la respuesta activa de los empleados. Mencionando que no solo se trataría de satisfacer las necesidades de los empleados, sino de mejorar la capacidad de adaptación y la eficiencia de la organización. (Contreras , 2022) .

De acuerdo con (Vásquez & Guzman, 2021) en su estudio sobre calidad de vida laboral afirma que este término contiene algunos aspectos físicos, mentales y sociales dentro del individuo y que al lograr identificarlos nos dan la posibilidad de comprender el grado de bienestar que tiene cada persona y la percepción que tiene cada individuo sobre la posición en su vida además de sus valores, expectativas, estándares y preocupaciones.

Definitivamente, la calidad de vida en el trabajo determina sentimientos de fidelización interna, bienestar y seguridad en el desarrollo profesional de los trabajadores; construyendo así la motivación intrínseca que necesita el empleado para aumentar su desempeño profesional (Gympass, 2023)

Donde el estado de bienestar de una persona jugará un papel importante en la calidad de vida general de una persona. Esto incluye: la solidez institucional, seguridad e incorporación al cargo, la valoración de sí mismos, y el reconociendo de su progreso debido a su trabajo, al igual que el desarrollo personal y la disposición del tiempo. (Jaramillo, 2020).

La correlación existente que denota entre ambas variables de inteligencia emocional y calidad de vida laboral, marca una importancia desde el estudio de formación integral en universitarios e Industrias, los cuales determinar que a mayor inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral conseguirán, desarrollando estrategias de afrontamiento que ayuden a la formación exitosa del profesional, focalizada en sus competencias laborales. (Castaño Castrillón & Páez Cala, 2020)

Partiendo de que la relación de estas variables marca un foco de investigado poco desarrollado, ya que la inteligencia emocional parte de un enfoque psicosocial de los trabajadores en donde se refuerza la relevancia de importancia de datos que aporten valores inesperados de motivación y apoyo directo de bienestar emocional del trabajador. (Sanchez Gomez & Bresó Esteve, Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el sector industrial, 2019)

Una organización saludable es aquella que promueve el bienestar físico, mental y social de las personas de la Empresa. Creando así un entorno de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados, apreciados y apoyados, revertiendo en un mayor rendimiento y eficacia del equipo. (GISMA, 2023)

Cuyo organización saludable forma parte del desarrolla de una cultura de salud integral en los empleados, equipos y organizaciones, capaces de construir colaboradores más eficaces y resilientes frente a la adversidad. (Colsubsidio, 2023)

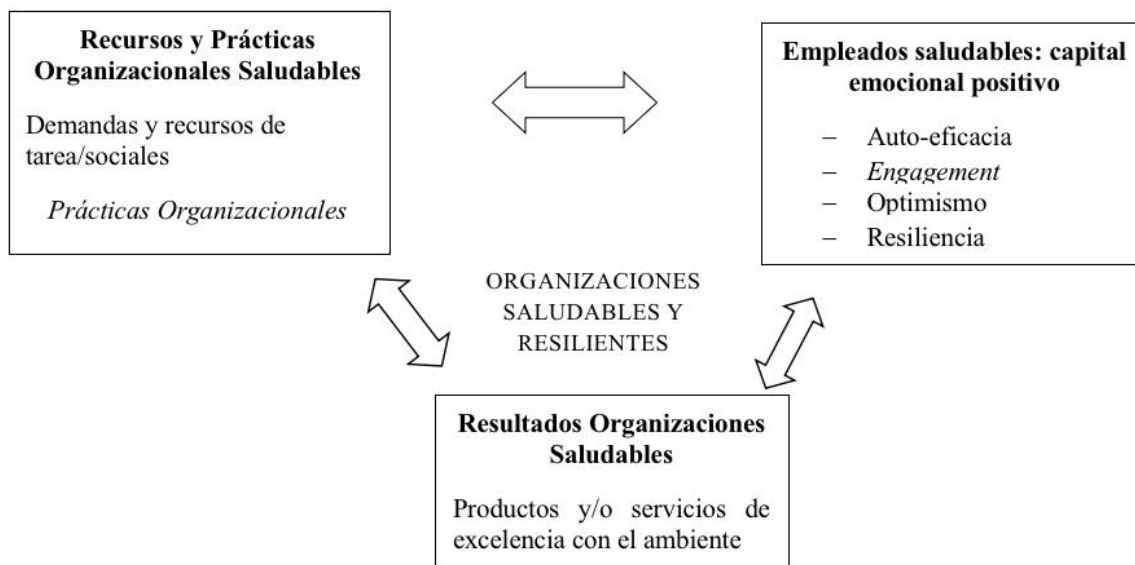
Este tipo de organización saludable está caracterizada por la promoción del bienestar a través de la prevención de riesgos laborales, eliminando todo aquello que en el entorno laboral resulte inadecuado, por lo cual está promocionando a su vez prácticas saludables, que tengan como objetivo alcanzar un equilibrio entre empleados y organización. (Villalba Marcilla, 2020)

Permitiendo de esta manera la creación de un modelo que se ajusten aquellas prácticas sistemáticas, planificadas y proactivas que mejoren la salud financiera, y emocional de los empleados. (Salanova M. , 2019)

Donde la creación de un Modelo heurístico llamado (Healthy and Resilient Organization) o por sus siglas en inglés Hero, se enfoque en la posibilidad de dar respuesta a los procesos saludables dentro del contexto organizacional desde tres componentes esenciales que se

interrelacionan entre sí. (Llorens, Martínez, & Salanova, 2019). Los cuales tienen como objetivo promover el bienestar, rendimiento y productividad de la organización. (Ipsicólogo, 2023).

Figura 2. Los puntos que conforma el modelo de las organizaciones saludables y resilientes



Fuente. Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012. *Modelo HERO*

Los componentes que forman parte del modelo organizacional saludable se dividen en:

Recursos y prácticas organizacionales saludables: Se basa en la conciliación personal y profesional, la prevención de riesgos psicosociales y los programas de salud psicosocial.

(Thomas Currás, 2019)

Empleados saludables: Son aquellos empleado que cuentan con un alto nivel de capital psicológico (optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza) y engagement, variables tradicionalmente estudiadas en el campo laboral. (Lupano Perugini & Iglesia, 2022)

Resultados organizacionales saludables: Conjuga indicadores financieros y de compararlos con las efectividades del equipo de trabajo. La idea no es hacer comparaciones que perjudiquen el desempeño laboral, más bien busca equilibrar las falencias de los trabajadores para posteriormente, estructurar programas de adiestramiento y fortalecer las deficiencias presentadas. (Bonilla, Noboa, Ruiz, & Cabrera, 2020)

Un estudio reciente sobre salud organización dentro de una institución educativa en Yucatán , el 2022 refleja que una organización saludable estará mejor reflejada por los indicadores positivos más que por solo atender las deficiencias, que es lo que corresponde a la definición de la OMS de salud, donde se relaciona con los tres componentes del Modelo organización saludable . (Rodríguez Hernández & Gongora Coronado, 2023)

A su vez otro estudio realizado en España por (Salanova & Peñalver, 2023) sobre el impacto relativo de las prácticas organizacionales y el afecto positivo grupal, tuvo como resultado final el que efecto de las prácticas organizacionales saludables sobre el afecto positivo grupal de un determinado de colaboradores, determinara que dichas prácticas se encuentran positivas, saludables y menos amenazantes para el colaborador y para empresa.

4. Objeto de la Intervención o de la Práctica de Investigación

Al definir la experiencia a sistematizar como espacio o tiempo es crucial, por lo que solo se debe cubrir lo necesario para que el análisis no se vea comprometido. La presente sistematización propone analizar la inteligencia emocional, la calidad de vida laboral en conjunto con el modelo Hero en los trabajadores de Logística Bananera S.A., se releva que objeto de la investigación se realizará de mayo a septiembre del presente año teniendo un total de cuatro meses, empezando por la recolección de información a través de previas visitas a la empresa para la utilización de los tests de las variables antes mencionadas, por lo que luego de la recopilación se

procederá a realizar el análisis sobre la inteligencia emocional, calidad de vida laboral y el modelo Hero en la organización.

5. Metodología

En este proyecto de experiencia, el eje es sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en los trabajadores. Por lo cual, el diseño es cualitativo ya que el objetivo principal es analizar la inteligencia emocional y calidad de vida laboral en la aplicabilidad del modelo HERO. La investigación está basada en revisiones teóricas de carácter académico y científico por lo que permitirá conocer sobre el análisis de las variables con relación al modelo de organizaciones saludables dentro de la organización.

Esta sistematización tiene de alcance correlacional, es decir, ya que tiene como objetivo medir un conjunto de fenómenos para comprender la realidad de la organización bajo un estudio.

Acorde que tiene el proyecto, es de tipo fenomenológico ya que pretende contextualizar las experiencias conforme a su temporalidad en el espacio por lo que pretende no modificar lo existente o intervenir en ella. (Fuster Guillen, 2019)

El instrumento a aplicar es la escala de Calidad de Vida Laboral de Armando Lares es un instrumento conformado por 47 ítems que se evalúa 6 dimensiones conforme al trabajo, como la participación y control, equidad económica, medio ambiente, satisfacción laboral, autoestima e identidad; mediante la escala de Likert con 4 opciones, por lo que 1 es la puntuación más baja (totalmente desacuerdo) y el 4 la más alta (totalmente de acuerdo).

El instrumento para medir la Inteligencia Emocional es la Escala Rasgo de Metaconocimiento sobre Estados Emocionales (TMMS-24) es confiable y validado que está

configurado por 24 ítems y su método de calificación es por medio de una escala siendo 1 (nada de acuerdo), 2 (algo de acuerdo), 3 (bastante de acuerdo), 4 (muy de acuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Por lo que continúe tres dimensiones de la Inteligencia Emocional como es la atención suma los ítems del 1 al 8, en claridad del 9 al 16 y reparación emocional del 17 al 24, su puntuación dependerá si es hombre o mujer.

La herramienta del checklist de Hero está reflejado en el ambiente laboral en el último año. Por lo que está estructurado en 20 ítems, su calificación esta dado por una escala de respuesta siendo el 6 el número más alto y el 0 el de no existir tal situación. Mostrando a su vez 4 dimensiones que reflejan el desempeño, calidad de vida , comunicación organizacional y engagement.

6. Preguntas Claves

6.1 Preguntas de inicio

- ¿Pará que queremos hacer la sistematización en Logística Bananera S.A?
- ¿Qué procedimientos se va a seguir para levantar información en Logística Bananera S.A?
- ¿Quiénes participarán en la elaboración del proyecto de sistematización en Logística Bananera S.A?

6.2 Preguntas Interpretativas

- ¿Qué beneficio tendría utilizar este Modelo de organizaciones saludables dentro de la empresa Logística Bananera S.A?
- ¿Cómo se relaciona la variable calidad de vida laboral y la inteligencia emocional en la empresa Logística Bananera S.A?

- ¿Quiénes son los beneficiarios de este proceso investigativo en Logística Bananera S.A?

6.3 Preguntas de cierre

- ¿Qué resultados quiero obtener de la sistematización en la empresa Logística Bananera S.A?
- ¿Qué se puede aprender con la sistematización en la empresa Logística Bananera S.A?
- ¿Qué beneficios obtiene la empresa Logística Bananera S.A con la sistematización?

7. Organización y Procesamiento de la Información

En cuanto a la organización e información del proyecto de sistematización incluyendo los datos útiles y desarrollo del mismo para el estudio por lo que se describirá desde el inicio de la intervención hasta finalizarlo:

(Primera instancia): Se inicio con la reunión de ambas partes para la presentación del proyecto a realizar en la organización en base la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral como parte del Modelo HERO. Destinando la realización de los escritos necesarios para la aprobación y análisis de la propuesta por parte de los colaboradores. (Ver Anexo 1)

(Segunda instancia): Continuando la sistematización se desarrolló los puntos en base a la estructuración presentada en la Universidad. También se solicitó una reunión como presentación del proyecto donde se detalló las 3 herramientas a utilizar, al igual con la carta de confirmación de parte de la Universidad y su respuesta formal. (Ver Anexo 1)

(Tercera instancia): Se continuó las reuniones para desarrollar la primera parte de la sistematización trabajando los puntos de datos informativos y objetivo que luego fue revisada

por el tutor asignado, en donde se explicó nuevamente los otros puntos para mejor entendimiento y correcciones de los dos primeros puntos. (Ver Anexo 1)

(Cuarta instancia): se desarrolló los puntos de eje de sistematización, objeto de intervención, metodología, preguntas claves. Se programado la revisión por parte del tutor en donde hice varias correcciones del contenido expuesto en el punto de eje de sistematización. (Ver Anexo 1).

(Quinta instancia): Al continuar con nuestro proyecto se volvió a contactar con el director de la empresa para una respuesta formal e iniciar con el proceso de recolección de datos en donde la reunión fue breve, por lo que se nos entregó los papeles de la carta y la autorización de la empresa para la ejecución de los tests, por lo que se acordó una fecha próxima y reunión mediante Microsoft Teams. (Ver Anexo 1)

(Sexto instancia): Se dio la reunión mediante la plataforma virtual, por lo que estaban presente el director de la empresa, los jefes de departamentos y los participantes escogidos aleatoriamente por la organización, en donde se explicó brevemente en qué consistía la sistematización de experiencia, la explicación del consentimiento informado y la aplicación de los test por medio de la plataforma de Google Forms. También se trabajó en el análisis de información y los puntos faltantes en el eje de sistematización. (Ver Anexo 1)

(Séptima instancia): Revisiones de la primera parte de la estructura de la sistematización. Luego la elaboración de la segunda parte de la sistematización de experiencia en conjunto con las conclusiones y recomendaciones, que luego son revisadas por parte del tutor en cuanto al contenido y las directrices que debe cumplir para la aprobación del mismo. (Ver Anexo 1).

8. Análisis de información

Toda la información analizada previo a los test de ambas variables se clasificara y ordenara según lo relacionado al eje de sistematización. Donde los datos recopilados en la prueba en línea se organizan en una matriz de análisis por clasificación de los participantes para cada test de las variables.

El desarrollo de los datos recogidos por medio de la tabulación se delimitaran a los resultados en la plataforma de Google Forms de los 13 trabajadores de la empresa Logística Bananera S.A.

El sujeto uno según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 31 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 31 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 38 dando como resultado una excelente reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral perciben un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

En cuanto al sujeto dos según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 21 dando como resultado mejorar su atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 21 dando como resultado mejorar su claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 30 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de

calidad de vida laboral perciben un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

En el sujeto tres según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 31 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 34 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 30 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo, y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Así como en el sujeto cuatro según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 23 dando como resultado mejorar la atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 33 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 32 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que

en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo, y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Por consiguiente, en el sujeto cinco según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 21 dando como resultado mejorar la atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 22 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 24 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

En el sujeto seis según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 30 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 23 dando como resultado mejorar su claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 34 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las

preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

De esta forma, el sujeto siete según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 28 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 25 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 25 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Por otro lado, el sujeto ocho según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 28 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 34 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 34 dando como resultado una adecuada reparación. Así como la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo

positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Con respecto al sujeto nueve según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 21 dando como resultado mejorar su atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 18 dando como resultado mejorar su claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 23 dando como resultado mejorar su reparación. Así como en la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Al sujeto diez según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 16 dando como resultado mejorar su atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 24 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 23 dando como resultado mejorar su reparación. Así como en la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo, y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

El sujeto once según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 17 dando como resultado mejorar su atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 24 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 37 dando como resultado excelente reparación. Así como en la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo ,y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

De acuerdo al sujeto doce según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 28 dando como resultado adecuada atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 23 dando como resultado mejorar su claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 31 dando como resultado adecuada reparación. Así como en la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel alto. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo, y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Por último, el sujeto trece según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo tales resultados dentro tres dimensiones encontrando en la primera una puntuación de 15

dando como resultado mejorar su atención, mientras en la dimensión de claridad fue un valor de 30 dando como resultado adecuada claridad y asimismo en la dimensión reparación se estableció un valor de 30 dando como resultado adecuada reparación. Así como en la escala de calidad de vida laboral percibe un nivel medio. Como ultimo test de aplicación basado en el modelo Hero el sujeto reflejo dentro de la dimensión de engagement una respuesta de polo positivo, por lo que en la dimensión de calidad de vida se pudo obtener una respuesta de polo negativo de las preguntas asignadas, y en cuanto a la dimensión de desempeño se obtuvo una respuesta de polo positivo, y en la dimensión de comunicación organizacional obtuvo una respuesta de polo positivo.

Es de esta forma que la información relacionada con las dimensiones de la inteligencia emocional determina que dos de las primeras dimensiones muestran el mayor porcentaje de atención y claridad a sus propios sentimientos; y además encontrando un nivel mediano de regulación emocional. Indicándonos así una población con un nivel medio de emociones, ya sea por la preocupan enfatizada por las áreas valiosas, lo que puede llevar a una vigilancia excesiva de sus sentimientos, llevándolos a desarrollar miedo, ansiedad y estrés.

Considerando los resultados anteriores en función del test de inteligencia emocional, se destinará a exponer los datos de manera global de la escala de calidad de vida laboral y checklist Hero, donde según los resultados obtenidos de las 13 personas encuestas por la muestra indican que 3 sujetos consideran un nivel medio de asignación en las respuestas de dichas preguntas, por consiguiente, los otros 10 participantes obtuvieron una respuesta favorable en cuanto a las preguntas respondidas.

Segunda Parte

9. Justificación

La presente sistematización de experiencia ayuda a entender como las variables de la inteligencia emocional, calidad de vida laboral y el modelo Hero nos permitirá comprender sobre el análisis funcional de los trabajadores de la empresa Logística Bananera S.A.

Destacando así investigaciones similares como la de (Sánchez Gómez & Edgar, 2019) cuyo estudio se realizado en una empresa industrial con 180 empleados, sobre las variables de calidad de vida laboral e inteligencia emocional, se correlacionan de forma positiva en la empresa.

De la misma forma un estudio sobre inteligencia emocional y Modelo de Organizaciones saludables con 102 colaboradores del área de recursos humanos ,en marca una correlación positiva en cuanto a que esta variable forma parte de un constructo importante sobre la prevención y optimización de un bienestar psicosocial estable. (Sinisterra Llorens & Martínez Martínez, 2023)

No obstante es por este motivo hemos encontrado que la elaboración de nuestra sistematización de experiencia , tenga como énfasis determinar la aplicabilidad del desarrollo de la inteligencia emocional y calidad de vida laboral dentro del personal de la empresa, donde la utilización del modelo de organización saludable favorezca el desenvolvimiento de prácticas beneficiosas encaminadas a estructurar y gestionar los procesos de trabajo; los cuales influyan en el crecimiento de los colaboradores dando como resultado entornos sanos capaces de mejorar el rendimiento y el bienestar de los mismos.

10. Caracterización de los beneficiarios

En esta sistematización de experiencia se centró en los trabajadores de la empresa Logística Bananera S.A. por lo que se verán beneficiados de manera directa, por lo cual, conocerán sobre la percepción actual de sus trabajadores acerca de diferentes aspectos en su vida ocupacional, de igual forma, en relación a las destrezas de ser conscientes y su capacidad de regular sus emociones.

Adicional a las posibilidades de aplicar un modelo de organizaciones saludable a fin de que otras generaciones dentro de la organización e instituciones similares cuenten con un método o procedimiento que les permita tener una base de la situación presente y a partir de eso obtener resultados positivos.

Están compuestos por:

Tabla 1. Los participantes y sus cargos

Cargo	Número de participantes
Trabajador Social	4
Asistente Administrativo Oficina	2
Mensajero	1
Auxiliar Enfermería	1
Asistente Administrativo RRHH	2
Analista Senior Seguridad Industrial	1
Analista Senior Certificaciones	2

Nota: El número de participantes por cada cargo elegidos aleatoriamente. Elaboración propia.

11. Interpretación

En el sujeto 1 de acuerdo a la escala TMMS-24 se obtuvo puntuaciones adecuadas dentro de la dimensión de atención y claridad, mientras que en la reparación siendo excelente; obtuvimos una correlación positiva ya que en la calidad de vida laboral se puntuó un nivel alto; encontrando así de la misma manera en el modelo Hero polo positiva en las alternativas, determinando una correlación positiva en función a las pruebas aplicadas.

En cuanto al sujeto 2 el reporte del TMMS-24 de la inteligencia emocional tuvo en la dimensión de atención un resultado a mejorar, al igual que en claridad mientras que en la reparación se obtuvo un resultado adecuada; lo cual se correlaciona de manera positiva en la calidad de vida laboral por un nivel medio; de la misma forma en el modelo Hero por su polo positivo por ende existiendo una correlación entre los valores que puntúa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y el modelo Hero en la aplicación de las pruebas.

En el sujeto 3 según el reporte del TMMS-24 puntuó en la dimensión atención resultado como adecuado, mientras que en la dimensión de claridad como adecuada y en reparación puntuando adecuada; por ende, existe una correlación positiva entre la calidad de vida laboral por su nivel alto; y la inteligencia emocional, de la misma forma en el modelo Hero se plantea una correlación positiva ya que el sujeto marca un polo positivo en las preguntas empleadas.

Así como en el sujeto 4 en sus resultados en el TMMS-24 obtuvo en la dimensión como mejorar, en cambio en claridad puntuando adecuada y en reparación como adecuada; por lo que se correlaciona positivamente en la calidad de vida laboral por su nivel medio; existiendo así en el modelo Hero una correlación de la misma manera por su puntuación positiva en cuanto a la aplicación de las pruebas.

Por consiguiente, el sujeto 5 en su reporte del TMMS-24 en la dimensión de atención obtuvo una puntuación mejor, así como en claridad y reparación como adecuada; cuya correlación positiva se logra con la escala de calidad de vida laboral percibiendo un nivel alto; de la misma manera con el modelo Hero por sus puntuaciones en el polo positivo que se ha dado en el participante.

En el sujeto 6 de acuerdo con el TMMS-24 de la inteligencia emocional dentro de la dimensión de atención se obtuvo un resultado, así como en claridad, mientras que en la reparación se estableció una respuesta adecuada; por medio de esto tiene una correlación positiva en la calidad de vida laboral por su nivel medio en la prueba aplicada; alineando de esta forma la existencia de una correlación positiva en el modelo Hero por su puntuación positiva.

De esta forma, el sujeto 7 su calificación en el TMMS-24 se encuentra de forma adecuada en las dimensión de atención, asimismo en claridad y reparación obteniendo el mismo resultado como adecuada; por ende, existiendo una correlación positiva con la calidad de vida laboral percibiendo un nivel alto; de la misma forma en la aplicación del modelo Hero la cual tiene como resultado polo positivo, comprendiendo así una correlación de manera positiva en cuanto a la aplicación de la prueba.

Por otro lado, el sujeto 8 según el reporte del test TMMS-24 obtuvo en la dimensión atención un resultado adecuado, de la misma forma que en la claridad y reparación puntuó una adecuada; en lo cual se da una correlación positiva con la calidad de vida laboral por tener un nivel medio; de igual modo en el modelo Hero plantea una correlación positiva ya que el sujeto marca un polo positivo en las preguntas empleadas.

Con respecto al sujeto 9 de acuerdo al reporte del test TMMS-24 obtuvo en la dimensión de atención un resultado a mejorar, al igual que en la dimensión de claridad y reparación con un resultado igual; lo que nos da una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el test de inteligencia emocional, por su puntuación a nivel medio; donde el Modelo Hero tiene un resultado de polo positivo existiendo una correlación negativa entre los resultados compuestos por el participante.

Al sujeto 10 por medio de la evaluación del TMMS-24 obtuvo en la dimensión de atención y claridad como respuesta mejorar, mientras en claridad puntuándolo como adecuado; cuya correlación existente es positiva con la calidad de vida laboral por una respuesta en nivel alto; de la misma forma el cuestionario del modelo Hero tiene como resultado polo positivo, existiendo una correlación positiva entre la aplicación de la prueba.

De acuerdo con el sujeto 11 según en el reporte del TMMS-24 en la primera dimensión puntuó como mejorar su atención, en claridad como adecuada y en reparación excelente; estableciendo una correlación positiva con la prueba de calidad de vida laboral ya que el sujeto obtuvo un resultado de nivel alto; además de que en el modelo Hero el sujeto obtuvo un resultado de polo positivo, encontrando una correlación positiva en la aplicación de la prueba.

De acuerdo al sujeto doce según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo un resultado adecuada en la dimensión de atención y reparación, mientras en la dimensión de claridad un resultado a excelente; encontrando en la escala de calidad de vida laboral un nivel alto, determinando una correlación positiva en entre el test de inteligencia emocional y calidad de vida laboral, donde en el modelo Hero el sujeto obtuvo un resultado de polo positivo, dando como resultado una correlación positiva en la aplicación de la prueba.

Por último, el sujeto trece según el reporte del test TMMS-24 de la inteligencia emocional obtuvo dentro de la dimensión de atención un resultado a mejorar, mientras que en la dimensión de claridad y reparación un resultado adecuado. Estableciendo una correlación positiva entre la escala de calidad de vida laboral con un resultado a nivel medio; donde en el modelo Hero el sujeto obtuvo un resultado de polo positivo, dando como resultado una correlación positiva en la aplicación de la prueba.

Es de esta forma que la correlación existente entre la relación de las pruebas aplicados como parte del proceso investigativo a las 13 personas de la empresa logísticas bananera S. A. determinan como resultado una correlación positiva, en cuanto a la utilización de las pruebas TMMS-24, la escala de calidad de vida laboral y Checklist Hero.

De esta manera comparamos los resultados de la sistematización de experiencia con el estudio de Escudero donde las variables estudiadas la calidad de vida laboral, como propuesta de comunicación basada en el modelo organizacional saludable, sustenta que las variables de las dimensiones utilizadas durante la aplicabilidad de la prueba obtuvieron factores positivos en su mayoría, lo que hace factible una diferencia en cuanto a la relación entre las dimensiones de engagement, con un resultado negativo, y las otras dimensiones con un resultado positivo en comunicación organizacional, calidad de vida y desempeño, en los 16 colaboradores de los departamentos administrativos de la institución educativa. (Escudero Darquea, 2022)

Asimismo, en un estudio reciente sobre la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y satisfacción laboral entre profesionales de una institución educativa de Cuenca, se utilizó como método de recolección de datos la escala Trait Meta Mode -24 entre 71 profesionales del Departamento de Orientación, cuyas dimensiones de la prueba, como atención, claridad y reparación emocional, mostraron una correlación positiva con los resultados

del estudio, y los sujetos obtuvieron puntuaciones más altas en las tres dimensiones de la inteligencia emocional. (Jara Bravo & Rodas Flores, 2019)

12. Principales logros de aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Las lecciones que se dieron fue el trabajo en equipo y sobre todo la comunicación continua para poder desarrollar el proyecto. Es necesario una planificación llevando los tiempos y los temas a tratar en torno a este proceso.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Por medio de la sistematización realizada se aprendió sobre la inteligencia emocional en su importancia de poder desarrollar en el área de trabajo en lo que estos temas deben ser sensibilizados en el entorno y que la calidad de vida laboral no tiene relación con el otro, pero de lo primordial que se vuelve al trabajador como resultado una adecuada productividad en relación de sus habilidades y competencias, que esto va a dependente el contexto laboral donde se encuentre. Asimismo, que se puede elaborar un plan o estrategias para hacerlo participe en la organización para mejora continua desde la percepción propia.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas.

A lo largo de la formación académica nos ha permitido poder cumplir con los objetivos planteados, en donde las herramientas aprendidas han servido para abordar cada unos de los puntos que conlleva la investigación y que al realizarlo se pudo conocer nuevos términos o conceptos en base a las variables.

¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

Con relación a lo que se haría igual sería los temas de calidad de vida laboral e inteligencia emocional en donde se puede desarrollo dichos términos en un tiempo corto. Lo que cambiaría sería lo del modelo de organizaciones saludables ya que no se abarca todo el modelo y lo que se buscaba al principio es desarrollarlo, para eso se necesita mayor tiempo ya que es un modelo empresarial.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

En lo que concierne a la práctica, la experiencia me llevo a una conclusión de que lo fundamental de establecer una adecuada comunicación con el equipo de trabajo y sobre todo establecer vínculos de seguridad en la población de muestra por lo que nos ayudó que sea de manera voluntaria y sobre todo transparentes sus respuestas. Permitiendo que los resultados son netamente para conocer la situación actual en la organización y que no se tiene interés de cambiar algo ya compuesto en la empresa.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

De acuerdo al objetivo planteado sobre determinar la aplicabilidad del modelo HERO, así como la influencia de la calidad de vida laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores de la empresa Logística Bananera S.A durante el periodo de la participación, como resultado la organización está apto para la aplicación de modelo que tiene relación con la calidad de vida laboral, siendo que la inteligencia emocional no está ligada a la misma línea pero necesario trabajarlo con los participantes para una mejora continua dentro de la organización.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

En los riesgos que se presento fue el tiempo en que se pudo abarcar en la realización de las pruebas por lo cual no teníamos claro una fecha fija ya que dependíamos de la empresa, por consiguiente, nos llevó a tener los resultados a finales del mes pasado dejándonos poco tiempo para desarrollar un apartado de la primera parte de la sistematización.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores en la empresa Logística Bananera S.A.?

Al presentar los resultados al director de la empresa, se le brindo unas recomendaciones sobre la mejora continua de las variables mencionadas y que sería una opción favorable el modelo de organizaciones saludables. En donde se pudo mostrar un impacto significativo y reflexivos, dándonos la confianza de cómo se podría abordar en esos aspectos e implementar en la organización.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

En relacional a la formación, el proyecto ciertamente nos ha permitido encontrar la importancia de la calidad de vida laboral, en su mayoría relacionarlo con el modelo de organizaciones saludables y la implicación de la inteligencia emocional en los trabajadores. Este estudio sin duda apoya la necesidad de prácticas psicológicas que intervengan en los procesos sociales y laborales, ya que pueden influir significativamente en el estado emocional o físico de los sujetos. La salud mental y ocupacional no puede considerarse un concepto puramente personal cuando el entorno social tiene un impacto importante en el bienestar de los sujetos por lo que son necesarios, siendo un factor que se debe cultivar paulatinamente dentro de una empresa.

13. Conclusiones y recomendaciones

Una vez finalizada la sistematización de experiencia estamos en condiciones de realizar las siguientes conclusiones, que se evaluaron en función de los resultados obtenidos como parte del estudio.

Donde en el test de inteligencia emocional, pudimos ver que en las mujeres existe un excelente manejo de control emocional, en cuanto a las circunstancias de complejidad en lo laboral, a diferencia que en el grupo de los hombres esto fue diferente estableciendo que tienen poca comprensión y manejo de sus emociones, lo cual influye en el aspecto laboral al momento de tomar una decisión.

En cuanto a lo abordado en la segunda prueba, pudimos determinar como forma de análisis que los resultados obtenidos como parte de las dimensiones son resultados intermedios, que no reflejan un resultado neto, en cuanto al bienestar y equilibrio que experimenta los sujetos dentro de su entorno de laboral. Es así que la utilización del test del modelo Hero parte no solo de la necesidad de verificar si la aplicabilidad del test anterior nos arroja un resultado acertado, si no de conocer a profundidad que la organización tenga una correlación positiva entre las dos variables, donde los resultados del test del modelo Hero arrojó un resultado positiva en cuanto a que la empresa gestiona prácticas y recursos organizacionales saludables, capaces de promover el bienestar laboral de sus empleados y equipos de trabajo.

Nuestras recomendaciones para la empresa Logística Bananera S.A. es que se debe emplear un plan de estrategia que englobe temas sobre inteligencia emocional, que vayan de la mano de capacitación interactivas, además implementación de procesos de crecimientos que beneficien la calidad de vida laboral de los trabajadores y de estrategias del modelo Hero que

partan de un mayor enfoque de cómo sobrellevar las diversas situaciones dentro del puesto y las exteriores. De la misma forma, la psicoeducación sobre el modelo Hero que llevará a mantener colaboradores que gestionan practicas organizacionales saludables.

14. Referencias Bibliográficas

Jara Bravo, J., & Rodas Flores, D. (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de departamentos de Consejería Estudiantil Distrito Norte-Sur Cuenca*. Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/33300>

Lupano Perugini, M., & Iglesia, G. (Noviembre de 2022). Empleados Saludables vs. No Saludables: variables asociadas con satisfacción y performance laboral. *19*, 47-167. Obtenido de <http://perspectivas.mdp.edu.ar/revista/index.php/pep/article/view/593/335>

Allen, J. S. (2020). What matters more for entrepreneurship success? A meta-analysis comparing general mental ability and emotional intelligence in entrepreneurial settings. *Strategic Entrepreneurship Journal*, *15*(3), 352-376. doi:<https://doi.org/10.1002/sej.1377>

Bonilla, D., Noboa, G., Ruiz, K., & Cabrera, J. (2020). Academia, gobierno y empresas una perspectiva desde la vinculacion con la colectividad. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 60–71. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n62/rc066218.pdf>

Bradberry , T. (2023). 9 Habits of Highly Emotionally Intelligent People. *TalentSmartEQ*. Obtenido de <https://www.talentsmarteq.com/articles/9-habits-of-highly-emotionally-intelligent->

comunicación organizacional basada en el Modelo de las Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO) en el área administra. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18226>

Ferreira, M. M. (2019). Importancia de la inteligencia emocional en la empresa. *gestiopolis*.

Fuster Guillen, D. E. (2019). Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method. *Qualitative Research: Hermeneutical Phenomenological Method*, 7(1), 201-229.

Georgieva, I. (2023). How to use emotional intelligence in business and its importance. *Enterprise League*. Obtenido de Enterprise League.: <https://enterpriseleague.com/blog/emotional-intelligence-in-business/>

GISMA, G. (Julio de 2023). Obtenido de <https://grupogisma.com/grupogisma-organizaciones-saludables-healthy-organizations/>

Goleman, D. (2021). Harvard researcher says the most emotionally intelligent people have these 12 traits. Which do you have? *CNBC*. Obtenido de <https://www.cnbc.com/2020/06/09/harvard-psychology-researcher-biggest-traits-of-emotional-intelligence-do-you-have-them.html>

Gympass. (1 de Junio de 2023). Obtenido de <https://gympass.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Holliday, O. J. (2020). *Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias*. Obtenido de UDG Virtual:

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3845>

Ipsicólogo. (Abril de 2023). Obtenido de <https://ipsicologo.com/2023/04/03/el-programa-hero-como-implementar-un-programa-en-una-empresa-para-mejorar-bienestar-de-sus-empleados-y-la-productividad/>

Jaramillo, O. M. (2020). *Calidad de vida laboral en el Caribe Colombiano*. (E. U. Norte, Ed.) Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=w61YEAAAQBAJ&pg=PA9&dq=libr#v=onepage&q&f=false>

Llorens, S., Martínez, ., I., & Salanova, M. (2019). Organizaciones saludables. Una Mirada desde la Psicología Positiva (1ª ed.). *Aranzadi*.

López, B., Aragón, J., Muñoz M, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). *Calidad de vida aboraly desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el Estado de Chiapas*. Rev Fac Med Hum.

Magallanes, M. N. (2022). Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. *Revista Científica*, 8(11). Obtenido de

http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861020/html/#redalyc_4802861020_ref10

0

Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. Valencia : Elearning .

Martins, S. &. (2017). *Psicologia Positiva nas Organizacoes e no trabalho*.
Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2017_Llorens-Mart%C3%ADnez-Salanova-PsiPos-nas-Org.-e-no-Trabalho.pdf

Moss, J. (2018). Emotional intelligence in business and leadership. *Forbes*.
Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/forbesnycouncil/2018/11/13/emotional-intelligence-in-business-and-leadership/?sh=8e218ac59eb5>

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3). 20-30.
doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261683900037?via%3Dihub>

Oñate, B. (2019). *Eumed*. Obtenido de
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/12/inteligencia-emocional.html>

Pérez, G. D. (2022). *La calidad de vida en el trabajo y el importante papel de los recursos humanos*. Obtenido de
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53938/TFG-O-2068.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Hernández, D., & Gongora Coronado, E. (2023). Salud organizacional de una institución de educación superior de Yucatán, México. *Rev. Salud y Bienestar Social*. Obtenido de
<https://www.revista.enfermeria.uady.mx/ojs/index.php/Salud/article/view/144/83>

Rodríguez, V. (2018). Sistematización pasos de Oscar Jara. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8279/3/Anexos1_Sistematizaci%C3%B3nPasosdeOscarJara.pdf

Romero Zambrano, L. A. (2022). Riesgos psicosociales. *Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM*, <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1793>.

Salanova, M. (2019). Validación del HEROCheck como herramienta de identificación de Factores Psicosociales y Organizaciones Saludables. *Universitat Jaume I*. Obtenido de <https://www.fundacionprevent.com/files/document/validacion-del-herocheck-como-herramienta-de-identificacion-de-factores-psicosociales-y-organizaciones-saludables.pdf>

Salanova, M. L. (2012). 785-822. Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2012_Salanova-Llorens-Cifre-Mart%C3%ADnez.pdf

Salanova, M., & Peñalver, J. (2023). DESARROLLANDO «HAPPY TEAMS»: UN ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE EL IMPACTO RELATIVO DE LAS SOBRES EL AFECTO POSITIVO GRUPAL. *Revista Prisma Social*, 1-18. Obtenido de <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/202662/85161.pdf?sequence=1>

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence Imagination, cognition and personality. *9(3)*, 185-211.

Sanchez Gomez, M., & Breso Esteve, E. (26 de Junio de 2019). Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el sector industrial. *AGORA DE SALUT VI*. doi.: <http://dx.doi.org/10.6035/AgoraSalut>.

Sanchez Gomez, M., & Edgar, B. E. (2019). Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el sector industrial. *Agora De Salut VI*. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185598/26_Sanchez%2c_Breso....pdf?sequence=4&isAllowed=y

Santillán Marroquín , W., Araque Salazar, M. C., Villarroel Jácome, V. E., & López Villegas, T. M. (2021). La inteligencia emocional desarrolla colaboradores exitosos en las organizaciones. (ConcienciaDigita, Ed.) *4.1*, págs. 67-80. doi:<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i4.1.1926>

School, A. B. (2020, Noviembre 28). *Psicología organizacional: ¿Qué es? ¿Para qué sirve?* Obtenido de *Psicología organizacional: ¿Qué es? ¿Para qué sirve?:* <https://www.aicad.es/psicologia-organizacional-que-es/>

Sinisterra Llorens, L., & Martínez Martínez, I. (2023). Conocimiento y percepción de la Inteligencia Emocional en la gestión de la salud ocupacional. *Agora de Salut IX*. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203765/AgoraSalut_9_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solorzano Bejarano, R., & Heredia Caceres, J. P. (2023). *Factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores en los supermercados*. Arequipa. Obtenido de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17597/2/SOLORZANO_BEJARANO_ROG_FAC.pdf

Storman, M., Storman, D., & Maciąg, J. (2021). Quality of work-life among young medical doctors in Poland. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2021.1917201?journalCode=tos>
e20

Thapar, R., Oberoi, S., & Bindal, S. (2019). Factors of emotional intelligence determining the academic achievement of the college going students. *Social Science Research Network*. doi:<https://doi.org/10.2139/ssrn.3463235>

Thomas Currás, H. (Julio de 2019). *oikonomics Revista de economía, empresa y sociedad*. Obtenido de <https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero08/dossier/hthomas.html>

Tibocha Espitia & Ciendúa Marronquín. (2023). Impacto de las Pausas Activas en la Calidad de Vida. *Revista Científica DISCIPLINARES (2023)*. Vol. 2 (2), 18.
doi:10.58552

Vásquez , & Guzman. (2021). Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Universidad Salud*.
doi:<https://doi.org/10.22267/rus.212303.237>

Villalba Marcilla, J. E. (2020). *Las Empresas Saludables*. Universidad Jaume I. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192281/TFG_2020_Villalba%20Marcilla_Jose_Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Anexos
Anexo 1. Diarios de Campos

	<p>OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>
<p>REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL</p>	
Fecha:	5 de abril de 2023
Encargadas:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	1
¿Qué hice hoy?	Reunión con el gerente general de la empresa Logística Bananera.
Lugar – tiempo:	Sala de reuniones. De 10H00 A 10H30 am.
¿Para qué lo hice?	Presentación del proyecto para tener la autorización de realizarlo en la empresa. Con explicación de objetivos, variables a tratar y la finalidad.
Personas que intervinieron:	Sr. Ivan Wong – Director General
Resultados:	En 3 días nos daba la respuesta de la autorización y que nos comuniquemos con el director de recursos humanos que nos va ayudar en el proceso.
Observaciones:	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	18 de mayo de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
N° de programa:	2
¿Qué hice hoy?	Reunión con el tutor asignado, en la cual indico los parámetros a trabajar en el formato de sistematización y los puntos que debemos realizar como inicio.
Lugar – tiempo:	En el salón A 217 de la Universidad campus Maria Auxiliadora de 14H30 – 16H00.
¿Para qué lo hice?	El objetivo de la reunión es para conocer los puntos o la estructura de la sistematización a desarrollar.
Personas que intervinieron:	Msc. Fabricio Escorza / Tutor Asignado.
Resultados:	Revisión de herramientas y formatos para realizar correctamente la sistematización.
Observaciones:	Otra visión de cómo hacerlo y cambiar puntos, de igual forma, colaboración y explicación del tutor.



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	25 de mayo de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	3
¿Qué hice hoy?	Correo electrónico para una respuesta ante la autorización de hacer el proyecto en la empresa
Lugar – tiempo:	Correo electrónico dirigido al director
¿Para qué lo hice?	Conocer la respuesta que estuvimos esperando en la fecha asignado por parte del director y saber una autorización formal de si ejecutar nuestra sistematización en la organización.
Personas que intervinieron:	Sofía Moreno enviando desde su correo
Resultados:	Esperando una respuesta del director
Observaciones:	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	12 de junio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	4
¿Qué hice hoy?	Respuesta por parte del director para programar una visita y dialogar sobre unos puntos pendientes.
Lugar – tiempo:	Mensaje de Whatsapp
¿Para qué lo hice?	Para tener la respuesta ya fija sobre iniciar el proceso de nuestro proyecto.
Personas que intervinieron:	Javier Villacis – Director de Recursos Humanos
Resultados:	La reunión para el 15 de junio en la oficina de la empresa
Observaciones:	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL	
Fecha:	13 de junio de 2023
Encargadas:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
N° de programa:	5
¿Qué hice hoy?	Búsqueda de los tests de las variables a trabajar para presentárselo al director del área.
Lugar – tiempo:	Casa de Sofía Moreno
¿Para qué lo hice?	Permitiendo tener las herramientas de aplicación en los trabajadores de la organización y saber cómo aplicarlos con el manual de cada test.
Personas que intervinieron:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Se encontró tests aplicados en el contexto ecuatoriano y que han sido aplicado en los últimos 5 años.
Observaciones:	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL	
Fecha:	15 de junio de 2023
Encargadas:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	6
¿Qué hice hoy?	Reunión con el director presentándole el rol de nosotros en el proyecto sobres los tests que se le aplicaría y las cartas que la universidad autorice por su parte. Dejando la documentación necesaria a utilizar.
Lugar – tiempo:	Oficina del director de recursos humanos de logística bananera
¿Para qué lo hice?	El director tenga más conciso sobre nuestro proyecto y lo que puede ayudar a la organización, por medio de esto tener una aceptación formal, aunque nos comentó que le gustaba mucho el tema a tratar.
Personas que intervinieron:	Javier Villacis – Director de Recursos Humanos
Resultados:	La documentación será revisada por el abogado de la empresa y que igual si está autorizado por su parte, pero debe comunicar a ciertas áreas sobre esto. Y se agendo una próxima reunión para iniciar nuestro proceso de aplicación de tests
Observaciones:	Se le dejo las documentaciones y la carta que fue enviada por parte del Psic. Darwin Hidalgo para que sea firmado por el director.




**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	16 de junio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
N° de programa:	7
¿Qué hice hoy?	Reunión con el tutor asignado para una explicación sobre los puntos que conforman la primera parte de la sistematización.
Lugar – tiempo:	Reunión de Zoom de 16H00 A 17H00
¿Para qué lo hice?	Entender lo que se debe escribir, buscar y enfocarse en los datos informativos, objetivo de sistematización, eje de sistematización, objeto de práctica o intervención, metodología.
Personas que intervinieron:	Msc. Fabricio Escorza / Tutor Asignado.
Resultados:	Mejor comprensión de los puntos ya que nosotras estábamos confundidas de como impartir.
Observaciones:	Explicación clara y concreta de lo que debemos escribir por parte del tutor.

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO SEMANAL	
Fecha:	17 al 22 de junio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	8
¿Qué hice hoy?	Reunión para elaborar la primera parte de la sistematización: <ul style="list-style-type: none"> • Datos informativos • Objetivo de sistematización • Eje de sistematización
Lugar – tiempo:	En la casa de Sofía y reuniones por Meet
¿Para qué lo hice?	Por medio de esto realizar los puntos mencionados anteriormente para elaborar cada uno de los enfoques que piden en dichos datos, objetivo y eje.
Personas que intervinieron:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Elaboración completa de los dichos puntos para la presentación hacia el tutor y la espera de su revisión.
Observaciones:	Ninguna

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL	
Fecha:	23 de junio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	9
¿Qué hice hoy?	Revisión de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Datos informativos • Objetivo de sistematización • Eje de sistematización
Lugar – tiempo:	Reunión por la plataforma de Zoom
¿Para qué lo hice?	Permitiendo las correcciones necesarias de esos puntos y saber si estábamos en buen camino y entendíamos sobre esos puntos.
Personas que intervinieron:	Msc. Fabricio Escorza / Tutor Asignado Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Se dieron algunas correcciones por parte del tutor e ideas más claras de lo que se debe colocar en esos puntos.
Observaciones:	Nos quedamos más claras sobre los puntos y las directrices puntuales.



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	14 de julio de 2023
Encargadas:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	10
¿Qué hice hoy?	Reunión sobre la entrega de los documentos firmados por parte del director y sobre los participantes que se le aplicará los test
Lugar – tiempo:	Instalaciones de la empresa Logística Bananera S.A.
¿Para qué lo hice?	En la reunión se dieron a conocer los puntos claros sobre lo que realizaríamos en la empresa con la aplicación de los tests y sobre el objetivo en realizarlo.
Personas que intervinieron:	Sofia Moreno Gabriela Jimenez Javier Villacis – director de recursos humanos
Resultados:	Se entrego los papeles necesarios y quedamos a la espera del abogado de la empresa para iniciar, comentando que los participantes sobre elegidos aleatoriamente por parte del director.
Observaciones:	Se tuvo una respuesta afirmativa, y el director muy amable en colaborar en el proyecto.



OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

REGISTRO DE DIARIO SEMANAL

Fecha:	17 al 27 de julio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	11
¿Qué hice hoy?	Elaborar los puntos de los otros puntos de sistematización: <ul style="list-style-type: none"> • Eje de sistematización – corregir los puntos • Objeto de la intervención • Metodología • Preguntas claves • Organización y procesamiento de la información
Lugar – tiempo:	Casa de Sofía y reuniones en la plataforma Meet
¿Para qué lo hice?	Se hizo las correcciones de los puntos en el eje de sistematización y se trabajó en los demás puntos de la primera parte de la sistematización.
Personas que intervinieron:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Se finalizó los puntos anteriormente mencionados y al tener más claro los puntos nos permitió enfocarnos en eso, pero nos tomó más en poder finalizarlos.
Observaciones:	Ninguna



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL

Fecha:	28 de julio de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	12
¿Qué hice hoy?	Con los sujetos aplicarle los test y dialogar sobre el consentimiento informado.
Lugar – tiempo:	Reunión por Microsoft Teams
¿Para qué lo hice?	Se dio una presentación breve de los temas o variables de nuestra sistematización y presentación de las dos ante las personas. Además, se explicó los procedimientos como el consentimiento informado y que en el correo les llega un enlace en donde <u>podrán elaborar las pruebas.</u>
Personas que intervinieron:	Los participantes elegidos por parte del director. Director Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Los participantes pudieron elaborar las pruebas y firmar lo que concierne al consentimiento informado.
Observaciones:	Algunas personas lo elaboraron ese día, mientras que otras lo realizaron después de tres días.



**OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA
EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O
INTERVENCIÓN.**

REGISTRO DE DIARIO SEMANAL

Fecha:	Del 2 al 9 de agosto
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	13
¿Qué hice hoy?	Elaboración del análisis de información
Lugar – tiempo:	Casa de Sofía y plataforma Meet
¿Para qué lo hice?	Al tener las pruebas ya realizadas por los participantes, se procedió hacer el apartado de análisis de información de acuerdo a cada tests: TMMS-24, calidad de vida laboral de Lares y Checklist de Hero.
Personas que intervinieron:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	El trabajo nos llevo mucho más tiempo la cantidad de colaboradores, pero se pudo finalizar dicho análisis de la aplicación de los tests.
Observaciones:	Al principio fue muy complicado como embarcar todos o de cada uno, pero se logró.

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO INDIVIDUAL	
Fecha:	10 de agosto de 2023
Encargadas:	Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	14
¿Qué hice hoy?	Revisión de los puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Eje de sistematización • Objeto de la intervención • Metodología • Preguntas claves • Organización y procesamiento de la información • Análisis de información
Lugar – tiempo:	Reunión por la plataforma de Zoom
¿Para qué lo hice?	Revisión de los puntos mencionado anteriormente mencionados, en lo cual, los dos puntos nos indicó las correcciones.
Personas que intervinieron:	Msc. Fabricio Escorza / Tutor Asignado Sofia Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Por medio de esto, cambiar ciertas cosas que nos indico el tutor y que los demás puntos están bien y no necesita cambios.
Observaciones:	Nos dio claridad de las preguntas claves y permitiendo elaborarlas mejor.

	OPCIÓN DE TITULACION: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
REGISTRO DE DIARIO SEMANAL	
Fecha:	Del 15 al 24 de agosto de 2023
Encargadas:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Nombre del Proyecto:	Sistematización de experiencia sobre análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.
Nº de programa:	15
¿Qué hice hoy?	Correcciones del análisis de información Elaboración de la segunda parte: <ul style="list-style-type: none"> • Justificación • Caracterización • Interpretación • Principales logros • Conclusiones y recomendaciones
Lugar – tiempo:	Casa de Sofía y plataforma Meets
¿Para qué lo hice?	Elaboración de la segunda parte de la sistematización para finalizar el proyecto. Además, se hizo las correcciones en el análisis de información.
Personas que intervinieron:	Sofía Moreno Bonilla Gabriela Jiménez Navarrete
Resultados:	Se finalizo todos puntos faltantes y se dio la entrega de la sistematización, incluyendo los anexos y las bibliografías.
Observaciones:	Nos tomo menos tiempo que la primera parte elaborarlo.

Anexo 2. Modelo de las pruebas

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DE ARMANDO LARES

La siguiente escala tiene como finalidad de conocer su percepción sobre aspectos conforme a su calidad de vida laboral dentro de la organización.

Antes de responder lea detenidamente las siguientes instrucciones:

- La información recolectada es de carácter confidencial, anónimo y con fines netamente académicos, responda todas las preguntas empleadas con sinceridad y exactitud.
- No hay respuestas correctas o incorrecta, la escala busca evaluar sus percepciones y experiencias.
- No deje ningún enunciado sin responder, aunque exista la similitud en ellas, son de importante que las demás.
- Las respuestas se califican de la siguiente manera:

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	De acuerdo
4	Totalmente de acuerdo

A continuación, seleccione su respuesta marcando con una "X" en la columna escogida, analizando si su situación planteada se presenta actualmente en el área de trabajo.

No.	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	La iluminación en su lugar de trabajo es adecuada para las actividades que debe realizar				
2	Está usted satisfecho/a con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando a su crecimiento como colaborador/a				
3	Realmente considera que su trabajo contribuye a su crecimiento como colaborador/a.				
4	Está usted satisfecho/a con la conducta de su Jefe inmediato, relacionada con su actividad.				
5	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece para desarrollar su carrera profesional o técnica.				
6	La información que los directivos quieren transmitir, es ampliamente difundida.				
7	Se da importancia a las actividades que usted realiza.				
8	Está usted satisfecho/a con el nivel de complejidad que representa su trabajo.				
9	Su Jefe Inmediato, confía en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisando lo que realiza.				
10	Considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan				

	su salud.				
11	Está usted satisfecho/a con las orientaciones que recibe en relación a las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo.				
12	Su trabajo es dinámico e interesante.				
13	La temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable.				
14	Está usted satisfecho/a con las oportunidades que le ofrece para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos				
15	Existe una estructura interna, destinada a permitir que todos los niveles de los trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones.				
16	Existen espacios donde pueden descansar después del almuerzo o refrigerio (se refiere a lugares con sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo).				
17	Los contactos sociales son amplios y sin ninguna restricción				
18	Está usted satisfecho/a con el sueldo que recibe.				
19	Usted cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo.				
20	Está usted satisfecho/a con la distribución de los sueldos, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que usted percibe.				
21	Considera que el horario de trabajo que cumple es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas relacionadas con el cargo que ocupa.				
22	Existe el número requerido de dispensadores de agua.				
23	Si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.				
24	Considera usted que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.				
25	Si usted compara con otras empresas similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos.				
26	Existen una distribución equitativa entre el espacio que dispone el personal Directivo y los demás empleados.				
27	Tiene una política de motivación para el personal				
28	Piensa usted que los beneficios que recibe (Incluye sueldo y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo				
29	Considera usted que las condiciones físicas existentes en su lugar de trabajo son adecuadas.				
30	Está usted satisfecho/a con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo.				
31	Usted puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su Jefe inmediato.				
32	El tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades.				
33	Se identifica con la misión y política.				
34	Los procesos de control se llevan a cabo en todos los niveles de trabajo y con la participación de los empleados.				

35	Siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud				
36	A veces siente que su trabajo es poco valorado.				
37	Considera que su trabajo llena sus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión.				
38	Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas que involucren al trabajador.				
39	En lo concerniente a las políticas y planes ¿Considera que sus necesidades sociales son satisfechas?				
40	Su futuro en la empresa luce claro y estable				
41	Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores.				
42	Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe.				
43	El ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones.				
44	Está usted satisfecho/a con las responsabilidades que le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza.				
45	Quienes trabajan en la organización pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de desarrollo				
46	Considera que el número de sanitarios disponibles en función de la cantidad de personas que trabajan es adecuado para sus necesidades				
47	Las personas que trabajaban en la organización participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.				

TMMS-24.**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

CHECKLIST (HERO)

Fecha:	
Edad:	
Puesto a cargo:	

A continuación, le leeré una serie de preguntas sobre las condiciones en que se desarrolla el trabajo en esta organización. Le ruego que conteste pensando en el ambiente de trabajo de la organización durante EL ÚLTIMO AÑO aproximadamente, tratando de presentar una visión de conjunto de la misma. Yo leeré cada una de las preguntas y usted debe escoger entre diversas alternativas de respuesta que aparecen en la siguiente escala de respuestas. (Mostrar la escala y explicar su significado).

El individuo entrevistado debe escoger entre diversas alternativas de respuesta que aparecen en la escala de respuesta.

Nunca	Casi nunca	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Una vez comprobado la forma de responder, marque con X en la columna escogida.

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
Mi trabajo me hace sentir que lo que hago sirve para un propósito más grande.							
Mi trabajo es satisfactoriamente retador.							
Lo que hago en el trabajo me enorgullece							
Soy capaz de afrontar dificultades grandes cuando se presentan en mi trabajo.							
Cuando salgo de mi trabajo pasa poco tiempo antes de querer volver.							
En mi trabajo, a pesar de los momentos difíciles, me siento generalmente bien.							
Los grupos de trabajo de los que formo parte me hacen sentir aceptado y valorado.							
Siento que mi trabajo impacta de manera positiva en mi lado personal.							
En mi trabajo soy capaz de tomar decisiones en relación a mi cargo.							
Al salir de mi trabajo soy capaz de desvincularme mentalmente de él.							
Mi trabajo me facilita los recursos necesarios para dar lo mejor de mí.							
Soy auto eficaz al momento de trabajar.							
En mi trabajo, de tener un mal día, tomo acciones para que las cosas mejoren.							
Cuando hay dificultades en mi trabajo siento que eventualmente todo irá para bien.							
Soy capaz de mantenerme concentrado en dar lo mejor de mí a pesar de los obstáculos que se presenten.							
En mi trabajo me siento parte importante de la institución.							

Tengo conocimiento de la misión y los objetivos de la institución.							
Las decisiones que se toman en mi institución son comunicadas de manera oportuna.							
Cuando hay novedades o cambios importantes la incertidumbre es poco común.							
Cuando hay cambios radicales siento el apoyo y acompañamiento de la institución.							

Anexo 3. Resultados de las pruebas

Resultados de la escala de calidad de vida laboral de Lares

Gráfico 1. Resultados de los participantes de la dimensión de participación y control

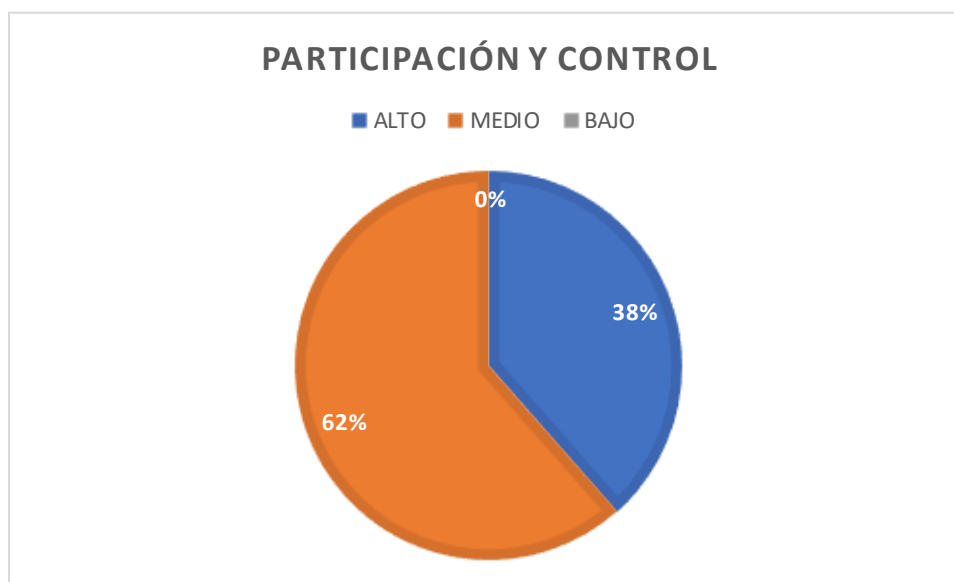


Gráfico 2. Resultados de los participantes de la dimensión equidad económica

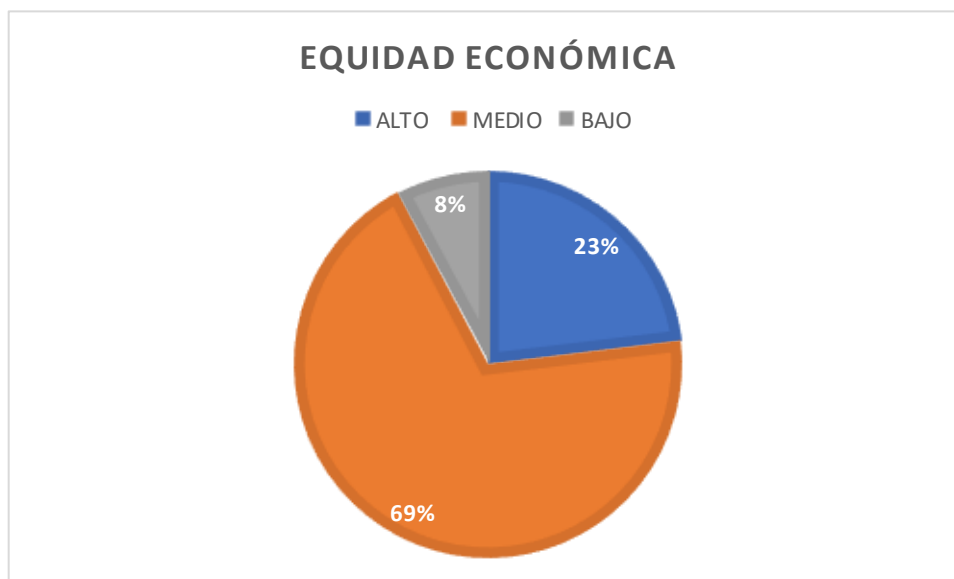


Gráfico 3. Resultados de los participantes de la dimensión alineación en el trabajo.

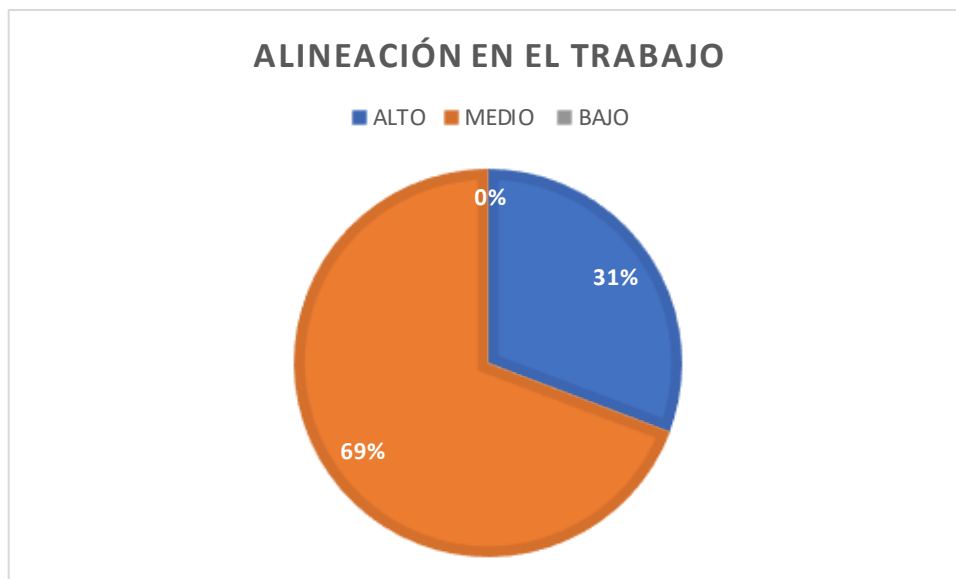


Gráfico 4. Resultados de los participantes en la dimensión de medio ambiente

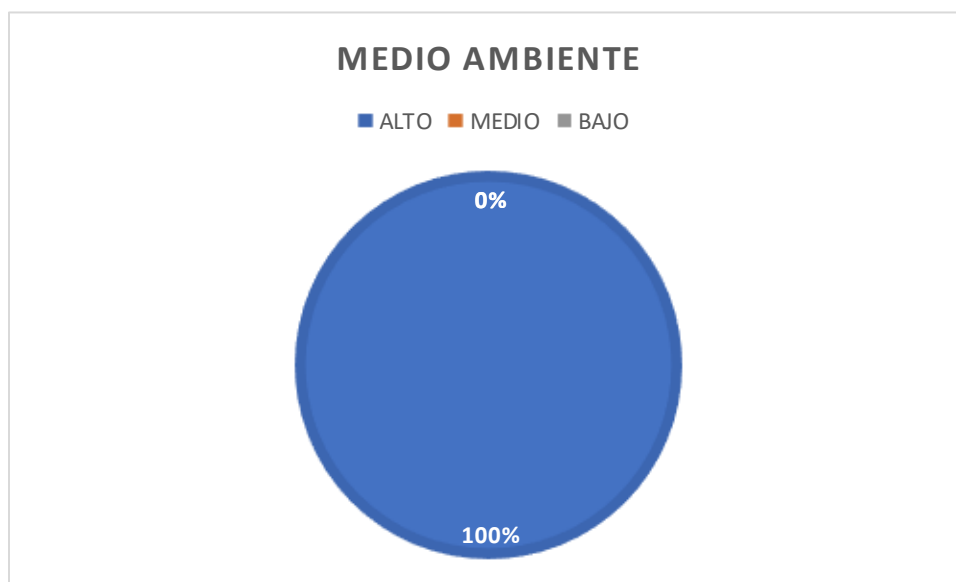


Gráfico 5. Resultados de los participantes en la dimensión de satisfacción en el trabajo

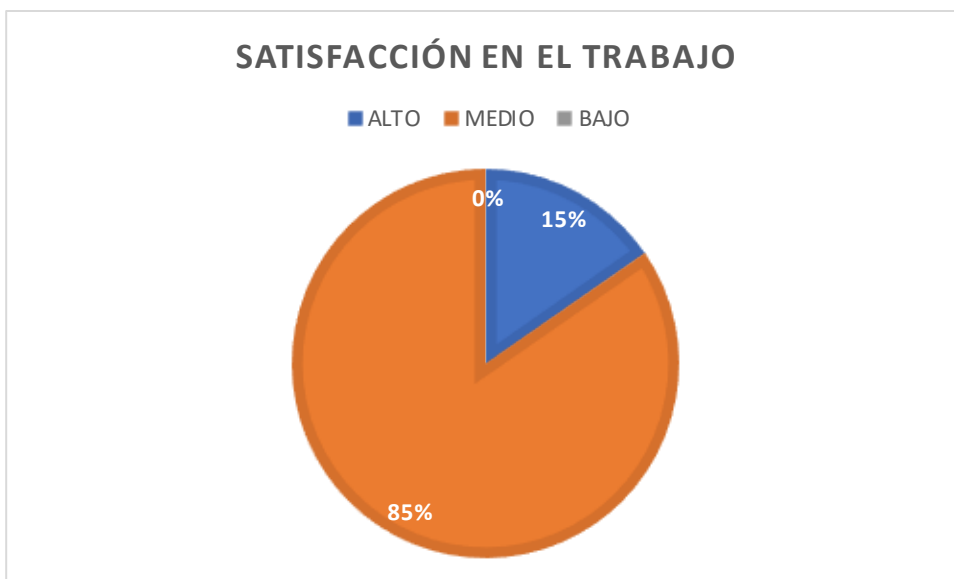
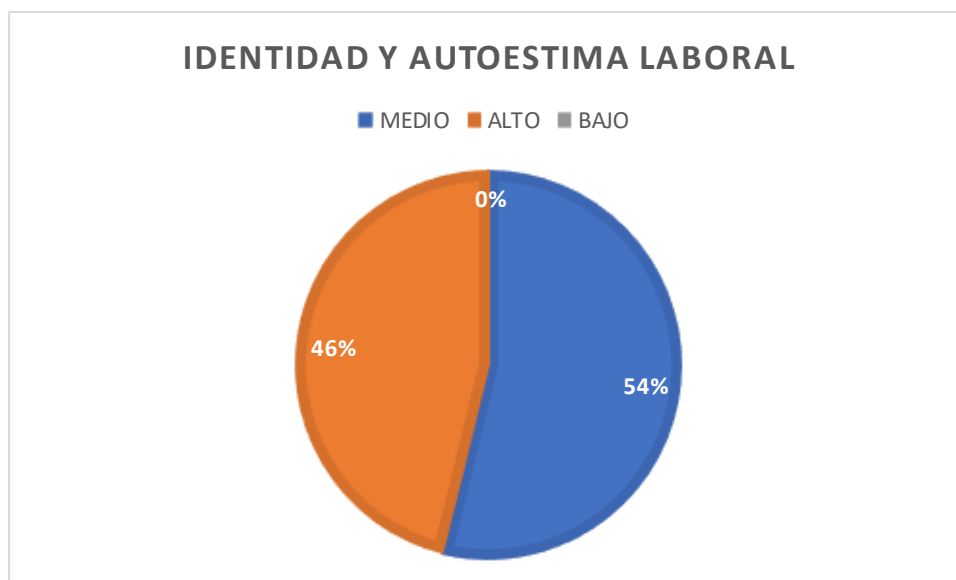


Gráfico 6. Resultados de los participantes en la dimensión identidad y autoestima laboral



Resultados de la TMMS-24

Gráfico 7. Análisis de los resultados de la TMMS-24

Participantes	Indicadores del TMMS-24		
	Atención	Claridad	Reparación
I INDIVIDUO 1	El sujeto obtuvo una puntuación de 21 un resultado que debe mejorar su atención, es decir, presta poca atención.	En torno a este indicador, la calificación obtenida fue 21 representando que debe mejorar su claridad.	En la reparación tiene una puntuación de 30 significando adecuada reparación.
INDIVIDUO 2	De acuerdo a la puntuación fue de 31 indicándonos que tiene una adecuada atención. .	En relación a claridad obtuvo 31 significando una adecuada en esta dimensión.	La calificación fue fe 38 definiendo como una excelente reparación.
INDIVIDUO 3	El individuo obtuvo una puntuación de 31 siendo una adecuada atención de acuerdo a su calificación.	En la dimensión de claridad el sujeto presentó una calificación de 34 indicandos una adecuada.	Presentó una adecuada reparación por una puntuación de 30 en dicha dimensión.
INDIVIDUO 4	Conforme a su nota de evaluación fue de 23 significando que	La puntuación fue de 33 siendo una adecuada claridad	En torno a esta dimensión, su nota

	debe mejorar ya que presta poca atención.	dentro del rango de calificación.	fue de 32 indicando que es adecuada.
INDIVIDUO 5	La evaluación puntuó un 21 determinado de que presta poca atención por lo que debe mejorar.	En la dimensión de claridad obtuvo un 22 presentando que debe mejorar.	El sujeto tiene una adecuada reparación por su puntuación en 24 siendo el limite dentro del rango.
INDIVIDUO 6	De acuerdo a la puntuación fue de 30 indicándonos que tiene una adecuada atención.	En torno a la dimensión, la calificación obtenida fue 23 representando que debe mejorar su claridad.	El individuo presenta una adecuada reparación ya que obtuvo un 34 en su calificación.
INDIVIDUO 7	En la puntuación de esta dimensión obtuvo un 28 estableciendo que tiene adecuada.	Acorde a la evaluación obtenida presenta adecuada por su puntuación de 25.	En la reparación tiene una puntuación de 25 significando adecuada en dicha dimensión.
INDIVIDUO 8	El participante mostró una puntuación de 28 en relación a la atención	La puntuación obtenida fue de 34 representando una adecuada claridad.	La dimensión reparación ha sido adecuada puesto que representa una puntuación de 34.

	significando una adecuada.		
INDIVIDUO 9	La puntuación de atención se mostró que debe mejorar por su poca atención con una puntuación de 21.	La puntuación de logro fue de 18, por lo cual, mostró que debe mejorar su claridad.	En relación a esta dimensión, el sujeto obtuvo 23 en su puntuación significando que debe mejorar su reparación.
INDIVIDUO 10	El sujeto debe mejorar su atención ya que presta poca atención obteniendo una puntuación de 16.	En cuanto a la claridad, obtuvo una puntuación de 24 por que es adecuada.	La puntuación de reparación fue de 23 representando que debe mejorar.
INDIVIDUO 11	Se evidenció que debe mejorar su atención por lo que presta poca, con una calificación de 17	La puntuación del participante fue de 24 determinado que tiene una adecuada.	En torno a la reparación, se mostró que tiene 37 en la puntuación por lo cual, es excelente.
INDIVIDUO 12	Conforme a la puntuación obtenida fue 28 significando	Acorde a la evaluación obtenida presenta que debe	La puntuación fue de 31 siendo una adecuada reparación

	una adecuada atención.	mejorar su claridad por su puntuación de 23.	dentro del rango de calificación.
INDIVIDUO 13	En torno a esta dimensión, su nota fue 15 indicando que debe mejorar por lo que presta poca atención.	La puntuación obtenida ha sido de 30 representando una adecuada claridad.	El sujeto obtuvo una puntuación de 30 un resultado de adecuada en dicha dimensión.

Anexo 4. Consentimientos informados

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Jesamilo Lozano Karla Ivonne, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, esté es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.



Firma del participante

Fecha: 31 Julio 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, FATIMA IRENE ALARCON AYALA, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, éste es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.



Firma del participante

Fecha: LUNES 31/07/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SERGIO ROBERTO SUÑEZ PARRALES, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, este es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

SERGIO SUÑEZ P.

Firma del participante

Fecha: 28-07-2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Fritz Segundo Mora Vite, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023." de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, este es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

Fritz

Firma del participante

Fecha: 31 de Julio del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

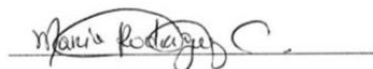
Yo, Rodríguez Costo Mario Gabriel, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el período de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofia Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, este es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.



Firma del participante

Fecha: 28/Julio/2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Elizabeth Judith Bonilla Rea, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023." de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, esté es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

Elizabeth Bonilla Rea

Firma del participante

Fecha: 31 de Julio 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Martha Nothelia Beltrón Baquerizo, he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofía Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, esté es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, si que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.



Firma del participante

Fecha: 31 Julio 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Margoth V. Toledo Vardaja S., he sido convocado para colaborar en el proyecto de titulación "*Sistematización de Experiencia: Análisis de inclusión de la inteligencia emocional basada en la calidad de vida laboral a través del modelo de las organizaciones saludables (HERO) en la empresa Logística Bananera S.A. durante el periodo de Mayo/2023 a Septiembre/2023.*" de las estudiantes Srta. Moreno Bonilla Sofia Lisbeth y la Srta. Jiménez Navarrete Gabriela Melissa, esté es un proyecto de investigación que cuenta con el respaldo de la carrera de Psicología en la Universidad Politécnica Salesiana.

Mi participación se llevará a cabo en las Instalaciones de la Empresa Logística Bananera S.A donde se encuentra dicha organización, en este estudio contempla la realización de tres pruebas de aproximadamente 30 minutos; además, está a mi disposición el llenar la prueba pertinente a la investigación. Entiendo que la información que entregue y las pruebas que realice serán absolutamente confidenciales, al igual que, solo los conocidos integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; así como el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la realización de las pruebas de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la Ley orgánica de Educación Superior.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio.

MARGOTH V. TOLEDO V. VARDAJA S.

Firma del participante

Fecha: