

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: “El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión del Talento Humano

Autora: Psicóloga Industrial Piedad Gabriela Gualli Aguilar.

Director: Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera MBA.

Ambato – Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Jorge Enrique Jordán Vaca, Magíster y Doctor Jorge Francisco Abril Flores, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el Informe Investigación con el tema: “El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua” elaborado y presentado por la señora Psicóloga Industrial, Piedad Gabriela Gualli Aguilar, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**JORGE ENRIQUE
JORDAN VACA**

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.
Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**JORGE
FRANCISCO
ABRIL FLORES**

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua”, le corresponde exclusivamente a: la Psicóloga Industrial, Piedad Gabriela Gualli Aguilar, autora bajo la Dirección del Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera MBA, Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Psicóloga Industrial, Piedad Gabriela Gualli Aguilar.

C.c.:180455328-5

AUTORA



Ingeniero, José Bernardo Herrera Herrera MBA.

C.c.:110248114-8

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Firmado electrónicamente por:

PIEDAD

GABRIELA

GUALLI AGUILAR

Psicóloga Industrial, Piedad Gabriela Gualli Aguilar.

C.c.:180455328-5

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas..	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
AGRADECIMIENTO.....	xiii
DEDICATORIA.....	xiv
RESUMEN.....	xv
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvii
INTRODUCCIÓN.....	1
1 TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	3
2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1 Área de conocimiento.....	3
2.2 Líneas de investigación	3
3 INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	3
3.1 Tiempo de ejecución.....	3
3.2 Financiamiento	3
3.3 Autora.....	3
4 DESCRIPCIÓN DETALLADA	4
4.1 Definición del problema de la investigación	4

4.2	Objetivos de la investigación.....	7
4.3	Justificación de la investigación.....	7
4.4	Marco teórico referencial.	8
4.4.1	Antecedentes Investigativos.....	8
4.4.2	Fundamentación teórica.	11
4.5	Metodología.....	25
4.5.1	Enfoque de la investigación: Cuantitativo.	26
4.5.2	Modalidad Básica de la Investigación:	26
4.5.3	Nivel o Tipo de Investigación: (Correlacional)	27
4.5.4	Operacionalización de las variables.	28
4.5.5	Población y muestra.	30
4.5.6	Técnicas e Instrumentos.....	31
5	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
5.1	Procesamiento según la muestra.....	38
5.2	Análisis e interpretación de resultados de la encuesta.....	38
5.2.1	Análisis de resultados de los datos generales.....	38
5.2.2	Análisis de resultados del Test: Maslach burnout Inventory; Human Services Survey (MBI-HSS).....	41
5.2.3	Análisis de resultados del test: Maslach burnout -Desgaste Emocional.	41
5.2.4	Análisis de resultados del test: Maslach -Eficacia profesional.	45
5.2.5	Análisis de resultados del test: Maslach burnout -Cinismo.	49
5.2.6	Análisis de resultados del test: Dimensiones de la productividad del factor humano.	53
5.3	Correlación de variables mediante Spearman.	60

5.3.1	Prueba de hipótesis general.....	60
5.3.2	Prueba de la hipótesis específica.....	61
6	CONCLUSIONES	64
7	RECOMENDACIONES	64
8	REFERENCIAS CITADAS	65
9	ANEXOS	68

Índice de Tablas.

Tabla 1. Variable Independiente: Síndrome del burnout	28
Tabla 2. Variable Dependiente: Productividad	29
Tabla 3. Dimensiones de la productividad del factor humano contempladas en el instrumento.....	32
Tabla 4: Detalle del instrumento de aplicación.....	36
Tabla 5. Procesamiento de encuestas.	38
Tabla 6. Estadística de fiabilidad (Coeficiente alpha de cronbach).	38
Tabla 7. Tabla de frecuencias datos generales (cargos en las empresas).....	38
Tabla 8. Tabla de frecuencias datos generales (Nivel de instrucción).....	39
Tabla 9. Tabla de frecuencias datos generales (Edad).	40
Tabla 10. Tabla de frecuencias datos generales (Genero).....	41
Tabla 11. Test: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 1).....	41
Tabla 12. Test: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 2).....	42
Tabla 13: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 3).....	43
Tabla 14. Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 4).....	44
Tabla 15. Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 5).....	44
Tabla 16. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 1).	45
Tabla 17. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 2).	46
Tabla 18. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 3).	46
Tabla 19. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 4).	47
Tabla 20. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 5).	48
Tabla 21: Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 6).	48
Tabla 22. Maslach burnout Inventory (Cinismo 1).....	49
Tabla 23. Maslach burnout Inventory (Cinismo 2).....	50

Tabla 24. Maslach burnout Inventory (Cinismo 3).....	51
Tabla 25. Maslach burnout Inventory (Cinismo 4).....	51
Tabla 26. Maslach burnout Inventory (Cinismo 5).....	52
Tabla 27. Productividad del factor humano (Motivación).	53
Tabla 28. Productividad del factor humano (Satisfacción Laboral 1).	53
Tabla 29. Productividad del factor humano (Satisfacción Laboral 2).	54
Tabla 30. Productividad del factor humano (Participación).	55
Tabla 31. Productividad del factor humano (Trabajo en equipo).	56
Tabla 32. Productividad del factor humano (Manejo de conflictos).....	56
Tabla 33. Productividad del factor humano (Cultura organizacional).	57
Tabla 34. Productividad del factor humano (Liderazgo).	58
Tabla 35. Productividad del factor humano (Formación y desarrollo).	59
Tabla 36. Productividad del factor humano (Clima organizacional).	60
Tabla 37. Rho de Spearman Burnout, Productividad.....	61
Tabla 38. Rho de Spearman Productividad – Desgaste emocional.....	62
Tabla 39. Rho de Spearman Productividad, Eficacia profesional.....	62
Tabla 40. Rho de Spearman Productividad, Cinismo.	63

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Árbol de problemas.....	6
Gráfico 2: Diagrama de venn – Síndrome del burnout	13
Gráfico 3: Diagrama de venn – Productividad.....	13
Gráfico 4: Cargos en las empresas.	39
Gráfico 5: Nivel de instrucción	39
Gráfico 6: Edad	40
Gráfico 7: Genero.....	41
Gráfico 8. Desgaste Emocional 1	42
Gráfico 9. Desgate emocional 2	42
Gráfico 10. Desgate emocional 3	43
Gráfico 11. Desgaste Emocional 4.....	44
Gráfico 12. Desgaste Emocional 5.....	45
Gráfico 13. Eficacia profesional 1.	45
Gráfico 14. Eficacia profesional 2.	46
Gráfico 15. Eficacia profesional 3	47
Gráfico 16. Eficacia profesional 4.	47
Gráfico 17. Eficacia profesional 5.	48
Gráfico 18. Eficacia profesional 6.	49
Gráfico 19. Cinismo 1.....	50
Gráfico 20. Cinismo 2.....	50
Gráfico 21. Cinismo 3.....	51
Gráfico 22. Cinismo 4.....	52
Gráfico 23. Cinismo 5.....	52
Gráfico 24. Motivación.....	53

Gráfico 25. Satisfacción laboral 1.....	54
Gráfico 26. Satisfacción Laboral 2.....	55
Gráfico 27. Participación.	55
Gráfico 28. Trabajo en equipo.	56
Gráfico 29. Manejo de conflictos.....	57
Gráfico 30. Cultura organizacional.	58
Gráfico 31. Liderazgo.	59
Gráfico 32. Formación y desarrollo.	59
Gráfico 33. Clima organizacional.	60

Índice Anexos

Anexo A: Encuesta.....	68
Anexo B: Lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua	70
Anexo C: Oficio de petición de información.	72
Anexo D. Información IESS. █	73
Anexo E. Información HGPT	75
Anexo F: Información del Ministerio de Gobierno (Coordinación zonal 3)	79
Anexo G: Validez del instrumento (Encuesta).....	82

DEDICATORIA

Soy tan afortunada de tenerte en mi vida y compartir tantos momentos contigo, tu mi mentor, quien me guía, me enseña, me fortalece, este sueño cumplido siempre fue de los dos, luchamos juntos y mi corazón se llena de emoción ante este gran triunfo, te dedico este proyecto que es el inicio de un mejor porvenir en nuestras vidas a ti mi flamante y amado esposo, Ingeniero Marco Vinicio Pilco Nuñez y a mi hija Ariana Salomé Pilco Gualli deseo que siempre se sientan orgullosos de mí, les amo con todas las fuerzas de mi vida, en las buenas y en las malas pero siempre juntos como la familia que somos.

Con profundo amor:

Gabriela Gualli Aguilar

AGRADECIMIENTO

A Dios sea la gloria, un agradecimiento profundo a todas las personas que me apoyaron en el transcurso de mi formación académica, como son: a mi madre por darme ánimos ante las adversidades que tuve que pasar, a mi esposo por ser un gran hombre e incentivarme a estudiar para ser mejor persona y profesional, a mis profesores quienes me guiaron con los conocimientos necesarios para poder desarrollarme en el ámbito del talento humano, a todos los trabajadores de las lavanderías y tintorerías de la provincia del Tungurahua, que me brindaron la información necesaria para la elaboración de mi proyecto de titulación, Dios le pague a todos ustedes

Con cariño:

Gabriela Gualli Aguilar

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: “El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua”

AUTORA: *Psicóloga Industrial Piedad Gabriela Gualli Aguilar.*

DIRECTOR: *Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera MBA.*

FECHA: *31 de Marzo de 2020.*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación lleva como tema el síndrome de burnout y su relación con la productividad de los trabajadores de las lavanderías y tintorerías de jean de la provincia de Tungurahua. El tema es estudiado durante varios años pero no es muy conocido y capacitado por varias entidades, las micro y medianas empresas dedicadas al lavado y teñido de Jean trabajan de manera retrógrada sin la aplicación de la gestión de los subsistemas de talento humano, lo que provoca que los conflictos no se puedan resolver, desencadenando así la aparición y permanencia del síndrome de burnout, el cual es considerado un riesgo laboral que afecta la salud física y mental del trabajador que muestra estrés, por sentirse impotente ante situaciones negativas, debido a que son personas que han aprendido el oficio simplemente observando, pero sin estar capacitados, suelen cometer diferentes errores al realizar el servicio ya mencionado, provocando así reclamos por parte de clientes y administrativos, ocasionando pérdidas económicas tanto para el trabajador, por los descuentos de las prendas cuando el proceso se daña o es el color no deseado y la propia empresa al perder potenciales buenos clientes; Por otro lado, el dar crédito a los clientes por parte del personal administrativo origina el síndrome de burnout al no poder cobrar ese dinero para pagar los diferentes gastos básicos que la empresa necesita para seguir trabajando, razón por la cual se realizó esta investigación, llegando a diferentes conclusiones y recomendaciones principales como lo son: El personal administrativo debe ser capacitado en el manejo del talento humano y el personal operativo debe ser

entrenado en diferentes temas como: relaciones humanas, manejo y control de sustancias químicas para el teñido de prendas de vestir de Jean, implementando así los mecanismos actuales y modernos para la prestación de un buen servicio, mejorando así la imagen corporativa.

DESCRIPTORES: BURNOUT, PRODUCTIVIDAD, FACTORES PSICOSOCIALES, RIESGO LABORAL, ESTRÉS, DESPERSONALIZACIÓN, AGOTAMIENTO EMOCIONAL, MOTIVACIÓN, RESILIENCIA, EMPODERAMIENTO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

THEME: “El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua”

AUTHOR: *Psicóloga Industrial Piedad Gabriela Gualli Aguilar.*

DIRECTED BY: *Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera MBA.*

DATE: *March 31, 2020.*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research project deals with the burnout syndrome and its relationship with the productivity of the workers in the jean laundries and dry-cleaning shops in the province of Tungurahua. The subject is studied for several years but is not very well known and trained by several entities, the micro and medium companies dedicated to the jean washing and dyeing work in a retrograde way without the application of the management of the human talent subsystems, which causes conflicts not possible to be solved, thus triggering the appearance and permanence of the burnout syndrome, which is considered an occupational risk that affects the physical and mental health of the worker showing stress, by feel powerless in the face of negative situations, due to be people who have learned the trade just by watching, but not trained, often make different mistakes when performing the service already mentioned, thus causing claims by customers and administrative, causing economic losses for both the worker, by the discounts of the garments when the process is damaged or being the unwanted color and the company itself to lose potential good customers; On the other hand, giving credit to clients by administrative personnel originates the burnout syndrome when not being able to collect that money to pay the different basic expenses that the company needs to continue working, reason why this research was made, arriving at different conclusions and main recommendations as they are: The administrative personnel should be trained in human talent management and the operative personnel should be trained in different subjects such as: human relations, handling and control

of chemical substances for the dyeing of jeans garments, thus implementing current and modern mechanisms for the provision of a good service, thus improving the corporate image.

KEY WORDS: BURNOUT, PRODUCTIVITY, PSYCHOSOCIAL FACTORS, OCCUPATIONAL RISK, STRESS, DEPERSONALIZATION, EMOTIONAL EXHAUSTION, MOTIVATION, RESILIENCE, EMPOWERMENT.

INTRODUCCIÓN

El tema denominado: “**EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LAS LAVANDERÍAS Y TINTORERÍAS JEAN DE LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA**”

Variable Independiente: (El Síndrome del Burnout) La existencia, prevalencia y aparición del síndrome del burnout, desencadenando así riesgos psicosociales en la vida personal y laboral del trabajador.

Variable Dependiente: (Productividad) La satisfacción laboral permitirá que los niveles de productividad sean los que se plantearon los miembros de la organización, cumpliendo así las diferentes metas de trabajo.

El presente proyecto de investigación consta de cuatro capítulos los cuales han sido realizados en base a la normativa legal vigente de la Facultad de Ciencias Administrativas para la modalidad de titulación de posgrados.

CAPITULO I.- Las variables a estudiarse son: Variable Independiente: Síndrome del Burnout y Variable Dependiente: Productividad, las mismas que encajan en el área de conocimiento según la CINE UNESCO en ciencias sociales y la línea de investigación en el que se encuentra enmarcada la investigación es: Desarrollo Humano Social Integral, aprobado por la unidad académica de titulación de la Universidad Técnica de Ambato (2018) seguido por la definición del problema que se lo plantea en el árbol de problemas, la escasa gestión del talento humano dentro del sector del lavado y tinturado jean ocasionará como efecto principal la rotación del personal, planteándose los objetivos de la investigación y justificando la misma.

CAPITULO II.- En el desarrollo del marco teórico referencial, se tomará como primicia el estudio de los diferentes antecedentes investigativos, realizados por diferentes autores los cuales se ha seleccionado los más relevantes, con temas relacionados al presente estudio de trabajo, en la fundamentación teórica se realizó un diagrama de venn de cada variable, desfragmentando así aspectos relacionados al síndrome del burnout y la productividad, los cuales se detallan en la investigación, siendo entes prioritarios para la ejecución del presente proyecto investigativo.

CAPITULO III.- La metodología de la investigación se lo realizó con el enfoque cuantitativo es decir los resultados obtenidos de manera cualitativa se los transformó en porcentajes estadísticos de manera cuantitativa, seguidamente de la modalidad básica de investigación que se realizó fué: investigación bibliográfica y documental, al obtener resultados de diferentes fuentes informáticas como son: artículos científicos, papers, libros electrónicos, revistas digitas, tesis, etc. Y la investigación de campo: que hace referencia a dirigirse al lugar de los hechos en este caso a las diferentes lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua para observar, identificar, e interactuar en el lugar netamente de trabajo, se procedió a seleccionar el nivel o tipo de investigación que es correlacional haciendo referencia al tema de estudio se desea saber la relación que presenta la una variable con la otra variable, se realizó el análisis de cada aspectos de las variables antes de aceptar o rechazar la hipótesis por consiguiente se desarrolló la operacionalización de las variables que es la desfragmentación de los conceptos de las mismas, seguidamente se ejecutó el cálculo de la muestra al ser la población infinita, seleccionando el muestreo por conglomerados al realizar la encuesta a diferentes empresas seleccionadas al azar y los test seleccionados fueron Maslach Burnout Inventory; Human Services Survey y el test de dimensiones de la productividad del factor humano.

CAPITULO IV.- Se realiza el procesamiento de la información obtenida mediante el software IBM SPSS statistics, plasmando así los resultados en gráficos de barras, realizando el procesamiento de la muestra con el software mencionado y según los resultados arrojados el alfa de cronbach manifiesta que la encuesta es aceptable, analizando de este modo los resultados obtenidos de cada pregunta del test realizado, y se aplicó la correlación de variables de spearman donde se concluye que uno de los aspectos del síndrome del burnout afecta a la productividad el cual es el cinismo aceptando así la hipótesis alternativa, se elaboró las diferentes conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación colocando de este modo las referencias citadas y los anexos pertinentes.

1 TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El síndrome del burnout y la relación con la productividad que presentan los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua”.

2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1 Área de conocimiento

Según el manual del usuario del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), publicado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENECYT: 2011) sobre las áreas y subáreas del conocimiento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en inglés “*United Nations Educational Scientific and Cultural*” UNESCO, 1997), el área de conocimiento según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE UNESCO) en la que se enmarca la presente investigación es ciencias sociales, educación comercial y derecho.

2.2 Líneas de investigación

Según la resolución del 23 de noviembre del 2018 la unidad académica de titulación de la Universidad Técnica de Ambato (2018) la línea de investigación en el que se encuentra enmarcada la investigación es: Desarrollo Humano Social Integral.

3 INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1 Tiempo de ejecución

El presente proyecto de investigación inició el 14 de abril del 2018 y está programada su finalización con un tope máximo de septiembre del 2020.

3.2 Financiamiento

El financiamiento del presente trabajo de investigación es de \$ 335,50 dólares americanos los cuales son autofinanciados por la autora.

3.3 Autora

Nombre:	Gualli Aguilar Piedad Gabriela
Grado académico:	Psicóloga Industrial
Teléfono:	0983730581
Correo electrónico:	gabriela_gualli@hotmail.com

4 DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1 Definición del problema de la investigación

El síndrome del burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal, haciendo referencia a lo que mencionan los autores determinare que el síndrome del burnout o también conocido como desgaste profesional hace referencia al agotamiento físico y psicológico que presentan los trabajadores al sentirse presionados por las exigencias del medio los cuales son: jefes, compañeros y clientes o usuarios, de manera que esta problemática afecta a todo tipo de trabajadores sin distinción de género, edad, nivel académico y área de trabajo, un colaborador que presente el síndrome del burnout no se va a desempeñar de optima manera es decir se mostrará apático, cansado (realizará las actividades de una manera lenta), mal humor ante las demás personas, ausentismo laboral por no importarle el trabajo, falta de concentración en las labores y pueden desencadenar en accidentes ocupacionales, es necesario prevenir detectar y controlar esta anomalía que cada día va preocupando a los médicos ocupacionales, al detectar estrés crónico en los trabajadores. (Ratnakaran, Prabhakaran, y Karunakaran 2016:2)

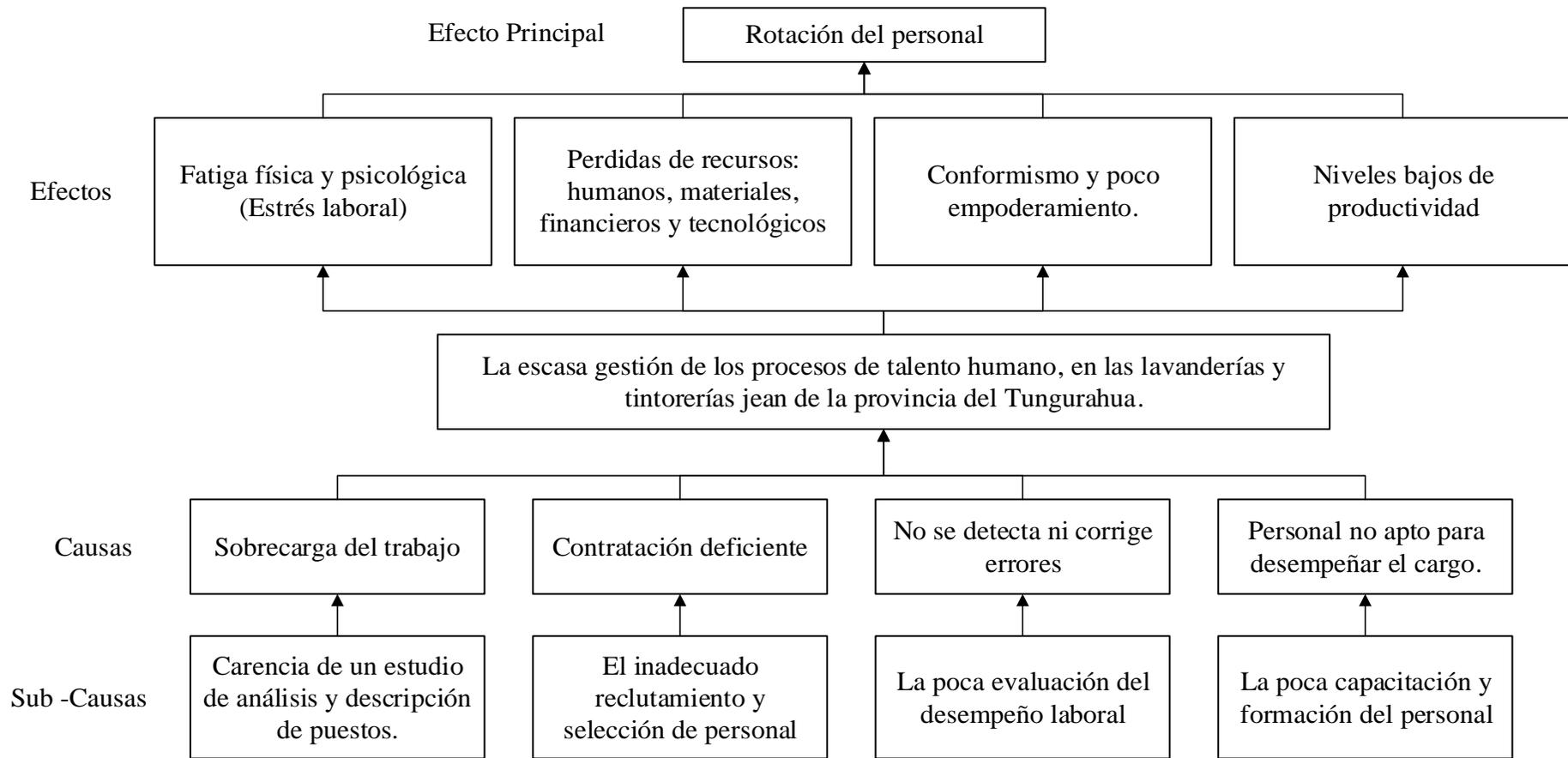
En primer término, la productividad depende de los arreglos institucionales y del carácter macroeconómico. En segundo lugar, la productividad depende de factores que pertenecen al entorno microeconómico y que se manifiestan en las características de las empresas y de los trabajadores. Los capítulos que conforman este libro estudian, desde la perspectiva individual, los diversos aspectos de la productividad agrupados en estas dos categorías. Según los autores la productividad que presenten los trabajadores dentro de organización determinará el futuro de la misma, considerando que una persona enferma no rendirá del mismo modo que una persona en óptimas

condiciones de salud, según los autores que hacen referencia a las variables de burnout y productividad. Céspedes, Lavado, Ramírez (2016) p. 58

Por tal motivo a más de estudiar la productividad y como realizar el trabajo en menor tiempo posible optimizando así los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos es necesario que se priorice la satisfacción laboral de los colaboradores, porque un trabajador motivado rinde de mejor manera siendo beneficioso para la empresa porque aumenta la rentabilidad y al propio trabajador por conservar el puesto de trabajo.

El problema principal es la escasa gestión de los procesos de talento humano, en las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua, la carencia de un estudio de análisis y descripción de puestos ocasiona sobrecarga de trabajo, teniendo como consecuencia fatiga física y psicológica más conocido como estrés laboral, otro aspecto es el inadecuado reclutamiento y selección de personal, que origina la contratación deficiente por parte del personal administrativo, manifestándose de este modo la pérdida de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, la poca evaluación del desempeño laboral no permite que se detecte y corrija errores, desembocando en conformismo y poco empoderamiento por parte del personal, por consiguiente la poca capacitación y formación del personal origina que los colaboradores no sean aptos para desempeñar el cargo, desencadenando así niveles bajos de productividad y bajo rendimiento laboral, al no existir motivación hacia el personal, al no solucionarse todas estas series de conflictos problemáticos se desencadenaría como efecto principal la rotación de personal por motivos de salud y de insatisfacción laboral.

Gráfico 1. Árbol de problemas.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

4.2 Objetivos de la investigación.

Objetivo General.

Determinar los factores del síndrome del burnout que afectan a los trabajadores en la productividad, de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Objetivos Específicos.

- Fundamentar teóricamente los aspectos relacionados con el síndrome del burnout y la productividad para la clasificación de la información pertinente para la investigación.
- Diagnosticar qué factores causan el síndrome del burnout y su efecto en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.
- Realizar un análisis correlacional entre el síndrome del burnout y la productividad para la implementación de medidas correctivas hacia los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

4.3 Justificación de la investigación.

Según los autores (Sequeiro, Salvador, Roca y Valls) 2019 mencionan que es importante estudiar los factores psicosociales que afectan la salud de los trabajadores considerando que las áreas más vulnerables son las que se relacionan directamente con el cliente y el usuario, además este problema no existe conocimiento alguno por parte de los empleadores y trabajadores dentro de esta área, tratando así de salvaguardar la integridad de los trabajadores que están expuestos a este síndrome.

En la presente investigación se determinará las causas que ocasionan el síndrome del burnout que inciden en la productividad de las microempresas de lavado y tinturado jean de la provincia de Tungurahua, que permitirán conocer cuáles son los factores determinantes que originan el burnout, que impide que la productividad que presentan los colaboradores no tenga los niveles de rentabilidad esperados por la organización.

Es de gran utilidad el presente proyecto de investigación porque a través del desarrollo del mismo se identificará una metodología que permita establecer un plan de

prevención y erradicación de los causantes del burnout, a su vez, generar un impacto positivo debido a que se podrá influir en los índices de productividad. Los beneficiarios de esta investigación son los miembros de la lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua, considerando que con esta investigación se pretende establecer mejoras en las condiciones laborales de los colaboradores dentro del sector de lavado y tinturado jean, al obtener los resultados de la investigación y poner en marcha planes de mejora en cuestión a la salud ocupacional, para esta investigación se cuenta con los recursos técnicos, científicos, humanos, económicos y el material bibliográfico que me permitirá el logro de los objetivos de la presente investigación.

El síndrome del burnout muy poco conocido por los trabajadores, se desea informarles del mismo para prevenir futuros problemas dentro de la organización, considerando que es un mal existente desde siempre pero estudiado desde hace poco tiempo en el área de talento humano, a través de un estudio de campo se determinará aspectos que están relacionados con el síndrome del burnout los cuales están presentes en los trabajadores y se podrá tomar decisiones para mejorar esta problemática que acaba con los niveles de productividad y con la salud del personal que labora dentro de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

4.4 Marco teórico referencial.

4.4.1 Antecedentes Investigativos.

Después de haber realizado una revisión bibliográfica se han encontrado una serie de estudios relacionados con el síndrome del burnout y la productividad, a continuación se detallan los más relevantes:

En el estudio realizado por (Navarro-González, Ayechu-Díaz, y Huarte-Labiano 2015:192) denominado, prevalencia del síndrome del burnout y factores asociados a dicho síndrome en los profesionales sanitarios de atención primaria, mencionan que el síndrome del burnout lo adquieren más los trabajadores que están en pleno contacto con los usuarios o de hecho tienen que cubrir las necesidades de atención de muchos clientes, aquí se menciona la atención primaria al personal con más carga de trabajo, los cuales son; personal administrativo, trabajadores sociales, médicos generales, y los pediatras ocasionando de esta manera que se conviertan en un grupo vulnerable de adquisición de estrés y por ende del síndrome del burnout. Un tercio de los

profesionales de Atención Primaria presentaron niveles altos de burnout, asociado principalmente con el área de trabajo, el tamaño del cupo y el grupo profesional, con mayor prevalencia en administrativos y médicos de familia.

Esta investigación es de gran utilidad para considerar que el síndrome del burnout es más propenso dar a los trabajadores que están expuestos constantemente a interactuar con usuarios, es decir prestar servicios antes que vender productos, como mencionan los autores (Navarro-González, Ayechu-Díaz, y Huarte-Labiano 2015:192) en el trabajo con médicos que atienden a pacientes por diferentes enfermedades, con referencia a los resultados obtenidos al aplicar los diferentes métodos se determinó que este síndrome está presente el 39,3% al servicio de atención primaria en la salud.

La investigación realizada por Arias en el 2014 con el tema “Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada”, manifiestan que, cada persona tiene un concepto propio de lo que es la felicidad personalmente, es por tal motivo que el síndrome de burnout no se origina precisamente en la empresa donde se elabora, más bien dicho esta problemática se suscita desde los hogares de esta persona al no adquirir materiales o emociones que manifiesten la felicidad propia, desencadenando como resultado trabajadores expuestos a contraer el síndrome de burnout porque tomado de la mano con los problemas laborales es donde la persona no puede contrarrestar varios factores estresantes de su vida personal y laboral termina quemándose dentro del trabajo. La muestra con la que se trabajó está conformada por 74 trabajadores de una empresa privada de Arequipa (44 varones y 30 mujeres), que se dedica a la prestación de servicios. La cantidad de participantes, se determinó mediante el muestreo simple de una población de 580 empleados, con un nivel de confianza del 95%. Para la selección de la muestra se utilizaron métodos probabilísticos, mediante el uso de números aleatorios, hasta conformar la cantidad de participantes requeridos a fin de trabajar con una muestra representativa. Los instrumentos de investigación que se utilizaron son: una ficha de datos personales, la escala de la felicidad de lima, el inventario de burnout de Maslach y el cuestionario de conductos de afrontamiento en situaciones de estrés. (Arias, Masía, y Justo 2014:78, 79)

Llegando a las siguientes conclusiones:

- El estrés no se origina siempre en factores externos o en factores organizacionales, sino que pueden desencadenarse por las características personales del trabajador, es decir, por su vulnerabilidad ante determinados estímulos. Es sí que, los estilos de afrontamiento, pueden medir entre los niveles de estrés percibido y la satisfacción con el trabajo, expresada en términos de felicidad.
- Encontrar relaciones significativas entre la felicidad, el estrés crónico en el trabajo (o síndrome de “burnout”) y los estilos de afrontamiento. los resultados indican, que, entre los trabajadores evaluados, existen altos niveles de felicidad, y niveles bajos y moderados de estrés crónico.

En la presente investigación manifiesta los autores (Arias, Masía, y Justo 2014:78, 79) que la felicidad proviene desde el hogar y se desencadena en el ámbito laboral, considerando que la vida que ha llevado la persona le da cierto índice de satisfacción, esta investigación nos conlleva a estudiar los factores intrínsecos y extrínsecos de cada trabajador para determinar aspectos sociales que involucren el accionar diario dentro de las instalaciones, perjudicando o mejorando los niveles de productividad, con los métodos aplicados y las conclusiones realizadas se determina que los estilos de afrontamiento del problema no son necesariamente fuertes como para atacar al síndrome del burnout y no permitir el desarrollo del mismo que afecta tanto la salud física y psicológica del trabajador.

La investigación realizada por Oswald y SgROI en el 2015 con el tema “*Happiness and Productivity*”, expresa que, los empleadores que invierten su tiempo y dinero en satisfacer las necesidades de sus trabajadores están llevando a cabo un incremento de la productividad de su organización, considerando que las empresas existen por el trabajo bien realizado por el talento humano siendo entes primordiales de la elaboración de productos y prestación de servicios, es necesario enfocarse en la felicidad adquirida por parte de los colaboradores, ha proporcionado un nivel alto de productividad por que la motivación ejercida por aportes de los jefes y dueños de la empresa origina un trabajo bien realizado ahorrando tiempos y costos. La muestra en el estudio, que tuvo lugar a lo largo de varios años, es el siguiente 713 personas. La productividad media en toda nuestra muestra es de poco menos de 20 adiciones

correctas. Los tratamientos de felicidad mejoran esa productividad en aproximadamente 2 adiciones, es decir, en aproximadamente 10%-12%.(Oswald, Proto, y Sgroi 2015:791, 792)

Consolidando las siguientes conclusiones:

- Menor felicidad se asocia sistemáticamente con una menor productividad.
- Las formas de evidencia, con fortalezas y debilidades complementarias, son consistentes con la existencia de un vínculo causal entre el bienestar humano y el desempeño humano.

4.4.2 Fundamentación teórica.

En la presente investigación que involucra a las variables del síndrome del burnout y la productividad, se tomó como premisa la teoría de los factores de Frederick Herzberg quien explica que para entender el comportamiento humano se basa en dos factores los cuales son:

4.4.2.1 Factores Higiénicos (extrínsecos).

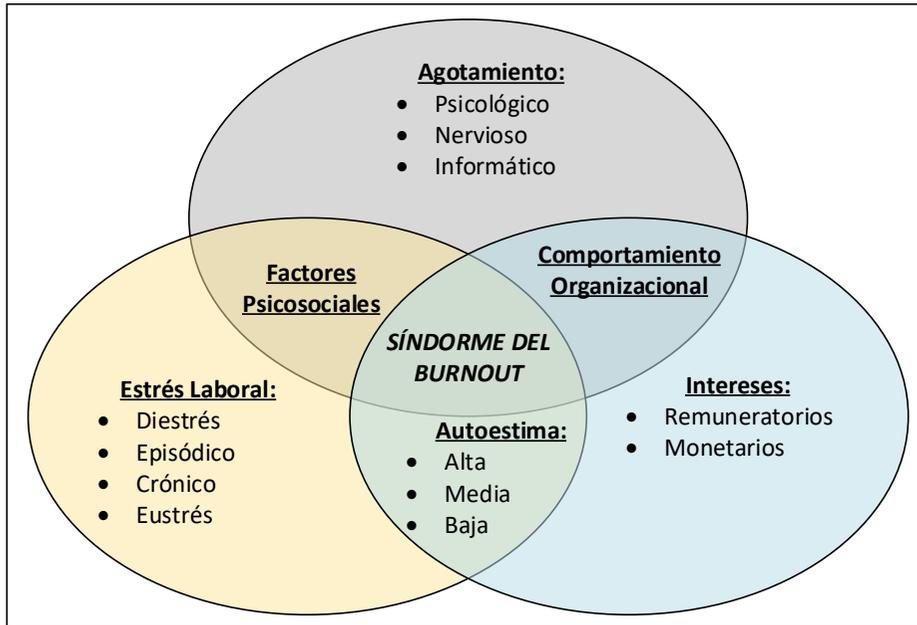
Son aspectos relacionados al medio en el cual se desarrolla el trabajador, como pueden ser: personas, maquinarias, infraestructura, el termino higiénico hace referencia a la prevención de aspectos negativos que ocasionan problemas en la vida diaria del trabajador, es menester considerar que si se le ofrece factores higiénicos negativos al trabajador este se sentirá insatisfecho, no trabajará bien y dará pérdidas a la empresa, de otro modo si los jefes apoyan con factores higiénicos positivos motivarán a los trabajadores a esforzarse para cumplir las metas por medio de recompensas monetarias y de estima, en este ámbito puede existir desgaste emocional que es un aspecto a medirse dentro del síndrome del burnout, del mismo modo como mecanismo de defensa de la personalidad el trabajador puede caer en el cinismo al no sentirse a gusto con las exigencias del medio laboral, por tal motivo se aplicará el cuestionario de Maslach en esta investigación; por otra parte para la variable de la productividad se escogió el instrumento de los autores Cequea, Rodríguez, Monroy Bottini (2011) de manera que se medirá la satisfacción laboral, la participación, el trabajo en equipo, el manejo del conflicto, clima y cultura organizacional y el liderazgo, al ser entes de relación con varias personas y elementos.

4.4.2.2 Factores Intrínsecos.

Son aspectos de índole personal que lo puede manejar la propia persona, se refiere a lo que soy y hago, es aquí donde la persona siente la necesidad de ser reconocida, felicitada y admirada por el trabajo que realiza, en psicología lo conocemos como autorrealización así lo menciona el autor Abraham Maslow en la teoría de las necesidades, referente al síndrome del burnout en el instrumento Maslach se mide en este factor la eficacia personal, del mismo modo el test para medir la productividad abarcara aspectos tales como: la motivación, competencias, formación y desarrollo, al ser aspectos netamente personales.

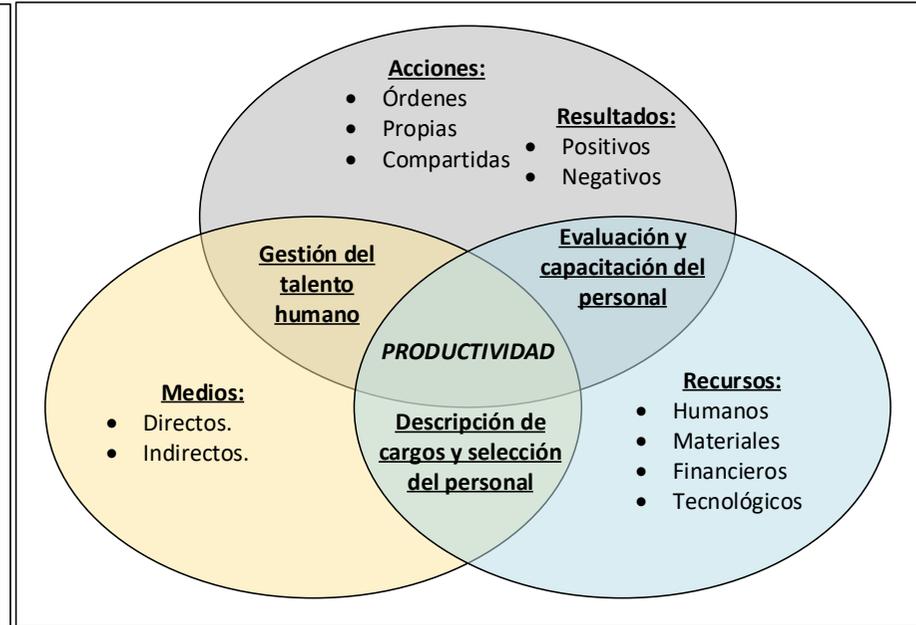
En los siguientes gráficos se desarrolla la categorización fundamental y la constelación de ideas, que dará parte al desarrollo teórico de la presente investigación.

Gráfico 2: Diagrama de venn – Síndrome del burnout



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 3: Diagrama de venn – Productividad



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

4.4.2.3 Síndrome del Burnout.

El síndrome de burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Según la investigación realizada por (Saborío Morales y Hidalgo Murillo 2015) manifiesta que la definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal donde se describe cada uno a continuación.

- **Cansancio o agotamiento emocional:** pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.
- **Despersonalización:** construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
- **Abandono de la realización personal:** el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

El síndrome del burnout hace referencia a sentirse quemado dentro del puesto del trabajo, ante tantas exigencias del mismo y no saber afrontar de la mejor manera las demandas, se pone en riesgo la salud física y psicológica del trabajador, por este motivo fué declarado por la organización mundial de la salud como un riesgo laboral, según Maslach este síndrome se subdivide en tres aspectos los cuales son: agotamiento: que hace referencia al cansancio físico y mental que siente el trabajador, por otra parte la despersonalización: es cambiar la forma de ser por motivos negativos, como mecanismo de defensa de la personalidad, al sentirse amenazado por el medio y como último factor la disminución del desempeño: que hace referencia al no cumplimiento de las metas o retraso en las tareas diarias.

4.4.2.4 Factores psicosociales.

Según la investigación realizada los factores psicosociales se lo definen como las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la

organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Gil-Monte 2009). Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.

Los factores psicosociales hacen referencia al entorno dentro del trabajo, al ser entes primordiales para la afectación de la salud del trabajador, desencadenando la aparición de estrés laboral, estos se subdividen en tres aspectos los cuales son: físico: el entorno e infraestructura en la cual se trabaja diariamente, la maquinaria, los enseres, las instalaciones, el segundo aspecto es el psíquico: es el estado emocional en el que se encuentra el trabajador ante todas las circunstancias empresariales, por las necesidades que presente cada trabajador como puede ser, satisfacción laboral por lo que me dan y por lo que necesito tanto en lo material como en lo humano y el último factor es el social: se enfoca en las relaciones interpersonales que se presenta con los miembros de la empresa como son jefes, compañeros, subordinados y clientes.

4.4.2.5 Comportamiento organizacional.

Las teorías del comportamiento organizacional han estado evolucionando en el transcurso del tiempo y se han estado integrando diversos temas en los procesos empresariales y de investigación, como por ejemplo la satisfacción laboral, la motivación, la calidad de vida en las personas, el medio ambiente de trabajo, el compromiso organizacional y más recientemente la teoría del bienestar laboral. (Madero-Gómez y Olivas-Luján 2016:53).

Existen aspectos que se han integrado en el comportamiento organizacional, en este apartado se habla de los aspectos positivos, que son necesarios tomarlos en cuenta para que el comportamiento del trabajador sea rentable, favorable y positivo ante las tareas y relaciones que tiene cada trabajador dentro de la empresa, estos aspectos se los ha ido estudiando e implementando dentro de las organizaciones, teniendo como resultado mejoras en la productividad.

4.4.2.6 Agotamiento psicológico.

Hoy en día las exigencias de la vida laboral, escolar e incluso social, son mucho más complicadas que hace unos años. La ansiedad y el estrés se han convertido en las enfermedades del siglo XXI. De acuerdo con el psicólogo Miguel Zerdá, de la Universidad Nacional, el agotamiento psicológico surge de todas las decisiones, pensamientos, trabajos, obligaciones que deben tomarse en un día, y el poco tiempo que se puede dedicar al descanso y el tiempo libre. (« ¿Qué es el agotamiento psicológico, y cómo tratarlo?», 2018)

El agotamiento emocional suele darse por los pensamientos, decisiones y responsabilidades, que presenta la persona al no realizar actividades que mejoren la salud mental como son: descanso de ocho horas, comidas en los cinco horarios establecidos, realización de ejercicio físico, relajación con actividades al gusto de cada persona.

4.4.2.7 Agotamiento nervioso.

El agotamiento nervioso es una situación caracterizada por el desequilibrio entre el cuerpo y la mente, haciendo que la persona se sienta sobrecargada, lo que resulta en cansancio excesivo, dificultad para concentrarse y alteraciones intestinales, siendo importante identificar los signos de agotamiento nervioso para que se inicie el tratamiento (Anón s. f.)

Es menester recalcar que para que exista agotamiento nervioso es por la desconexión que existe entre el cuerpo y la mente, manifestando la sobrecarga que siente la persona ante tantas exigencias, que desemboca en cansancio físico, falta de concentración, problemas digestivos y más aspectos negativos, es importante que se detecte a tiempo este problema para poder corregir y mejorar la calidad de vida de las personas.

4.4.2.8 Agotamiento físico.

Es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal.(Anón s. f.)

También conocido como cansancio físico o corporal, ante un determinado esfuerzo que se realice con las diferentes partes del cuerpo, también se lo puede detectar por dolores en el tronco y las extremidades, falta de energía para seguir trabajando y sensación de querer descansar o parar de hacer cierta actividad y se lo puede implicar con la sensación de no haber cumplido la meta o logro, ante la falta de decisión o sentirse exhausto.

4.4.2.9 Estrés Laboral.

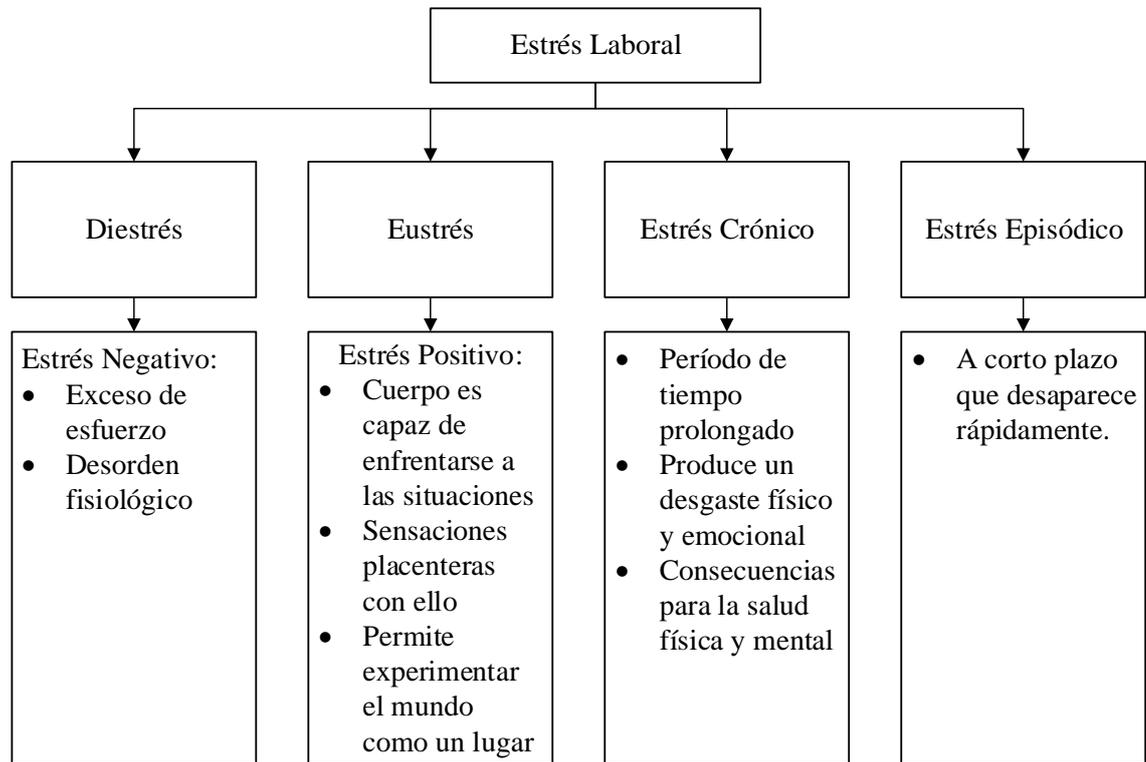
El estrés laboral, según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Anón s. f.)

Es una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador, puede estar relacionado con el trabajo en sí mismo (carga laboral, escasa posibilidad de tomar decisiones), y también con el contexto organizativo o con el ambiente laboral (escasa comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo. Además, los rasgos de personalidad de cada trabajador y sus diferentes estilos de afrontamiento explican la considerable variación individual con que los trabajadores reciben o responden a las demandas laborales o a su ambiente de trabajo. (Navinés et al. 2016:362)

El estrés es un aspecto nocivo que involucra la salud psicológica y física del trabajador incluso la propia vida, al sentir que las exigencias y demandas superan las capacidades de la persona, aspectos del puesto de trabajo que se relacionan son: actividades a desarrollarse, la toma de decisiones, otro aspecto es el ambiente laboral: hace referencia a las relaciones interpersonales, la comunicación presente en cada persona, y la vida personal o familiar de cada individuo, considerando que cada persona es un

mundo diferente, no todos reaccionan de la misma manera por tener personalidades diferentes, el estrés se puede presentar de manera ocasional o permanente.

Gráfico 1. Tipos de estrés



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Los tipos de estrés laboral son:

Diestrés: Más conocido como estrés negativo, es el cansancio físico y psicológico que adquiere la persona por las exigencias del medio.

Eustrés: Deseo de salir triunfantes ante las demandas que se presenta en el medio que lo rodea (trabajo bajo presión, retos, desafíos)

Estrés crónico: Es el estrés permanente, prolongado es decir que permanece dentro de la persona por un largo tiempo, ocasionando de este modo enfermedades más graves.

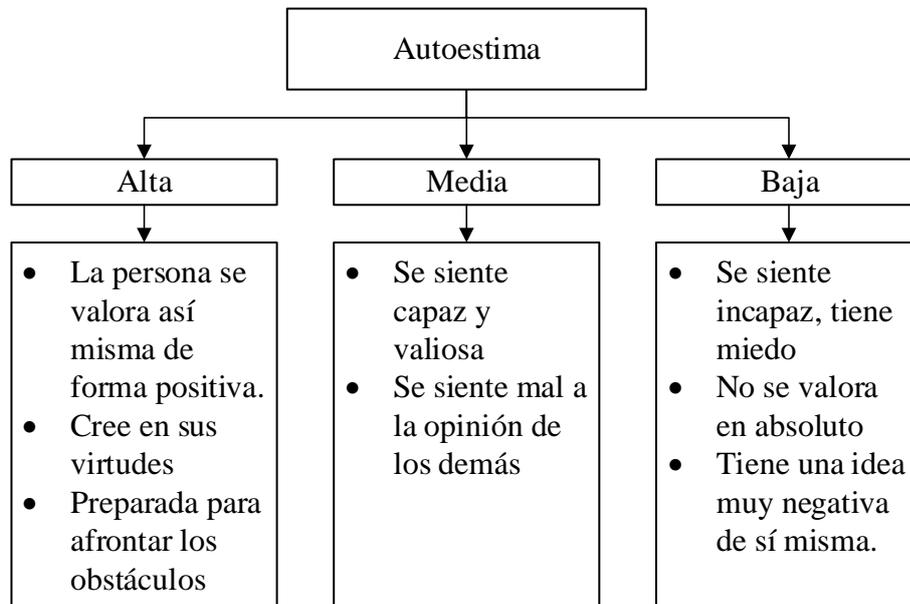
Estrés episódico: Es el estrés que se da en un corto tiempo al ser una situación fácil de solucionar o al decidir salir triunfante del mismo.

4.4.2.10 Autoestima.

Autoestima se define como un sentimiento favorable nacido de la buena opción que uno tiene de sí mismo y de sus capacidades, se manifiesta por un conjunto de actitudes y de creencias que nos permiten enfrentar al mundo y las dificultades de la vida (Beauregard, Bouffard, y Duclos 2005).

El autoestima se desarrolla de la misma persona, es sentirse bien por lo que soy, por lo que hago, por lo que pienso, por lo que seré, aspectos positivos que considero de mí mismo y se lo expresa con la forma de ser, comportamientos, acciones para desarrollarse de manera positiva dentro de todo tipo de ambiente, familiar, laboral, social, académico y más.

Gráfico 2: Tipos de autoestima



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

La autoestima se divide en:

Autoestima alta: Pienso lo mejor de mí mismo, se siente capaz de realizar cierta actividad, está listo para afrontar al mundo y lo que le rodea, posee el ego elevado.

Autoestima media: No discrepa mucho con los demás, acepta decisiones rápidamente sin pensar mucho, tranquilidad ante cualquier situación.

Autoestima baja: El miedo lo rodea antes de actuar, por la manera de pensar, se cree inferior a los demás, es sumiso y callado, acepta lo que los demás digan.

4.4.2.11 Interés personal.

Se denomina interés, a la utilidad o conveniencia que se busca a nivel moral o material. Su acepción es peyorativa, ya que nombra a la actitud de una persona que busca aprovecharse de otra.

El interés personal es conocido como buscar beneficios propios para la persona, como pueden ser materiales, humanos, económicos, es decir satisfacer la necesidad de conseguir algo que sea beneficioso para sí mismo, sin pensar en los medios que se utilicen para el logro de cierta situación.

4.4.2.12 Productividad.

Según Sánchez-Laura (2015) La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial se define la productividad como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.

Ser productivo es la utilización de la maquinaria, enseres de la empresa, que unido con la mano de obra eficiente darán como resultado el aumento de los niveles de productividad y por ende el cumplimiento de las metas organizacionales, teniendo en cuenta que hay aspectos que están inmersos dentro de la productividad como pueden ser, el desarrollo de un buen clima laboral, que será ente competitivo para la imagen corporativa de la organización.

4.4.2.13 Reclutamiento y selección de personal.

Proceso inmerso en la planeación estratégica de una organización, con el fin de conseguir personas que ocupen cargos que están libres Por ello, se basan en la ejecución de lineamientos que aseguran que las vacantes de una empresa estén ocupadas por el personal idóneo (Blasco 2014:95)

Se trata de un proceso de talento humano, que se lo realiza con el fin de llenar una vacante con el personal más idóneo, asegurando así la productividad y ganancia de la empresa, utilizando diferentes canales de información como pueden ser: prensa, radio,

televisión, medios de redes sociales, etc. y al realizar el proceso que es: llamado, cumple los requisitos, da las pruebas de conocimiento y psicológicas, se procede a la entrevista y como último paso la firma del contrato de trabajo e inducción al mismo.

4.4.2.14 Análisis y valoración de cargos.

En la investigación realizada por (Baldeón y Lorena 2013) menciona que el Análisis de cargos es un proceso sistemático para determinar su valor relativo a fin de establecer la equidad interna entre los diversos puestos. Es posible determinar el valor relativo de un puesto comparándolo con otros dentro de la organización en base a una escala desarrollada con ese propósito La valoración del puesto es una comparación formal y sistemática de puestos de trabajo para determinar el valor de un puesto en relación con otro. El procedimiento básico de evaluación del puesto consiste en comparar el contenido de los puestos en relación con otros, por ejemplo, en términos de su esfuerzo, responsabilidad y habilidades.

Como su palabra lo dice el análisis es describir todos los aspectos que están relacionados dentro del cargo, en comparación con los demás puestos de trabajo, por otra parte la valoración es darle cierto nivel de importancia a cada cargo, considerando el orden jerárquico dentro del diagrama estructural y posteriormente el diagrama funcional manifestando así que todos los puestos de trabajo son importantes, siendo una labor netamente profesional.

4.4.2.15 Evaluación del desempeño.

Evaluar es un proceso que genera información a través de la valoración de las cualidades del profesional en formación, mediante criterios o parámetros estandarizados, y esta información se utiliza para formar juicios y tomar decisiones. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño para identificar aquellas áreas competenciales desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Requiere información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos.(Morán-Barrios 2016:135)

La evaluación se refiere a sacar resultados del trabajo que ha realizado el colaborador durante cierto tiempo, para determinar los aspectos positivos y potencializarlos, del mismo modo las fallas para poder capacitar en ciertos temas, fomentando de este modo

la mejora, para generar trabajo basado en competencias, no se trata del mejor método que se utilice, se trata de la información que se obtenga, para la mejora organizacional.

4.4.2.16 Capacitación del personal.

Según (Werther y Davis 2000) en su trabajo Administración de personal y recursos humanos, describe a la capacitación del personal en una empresa como una actividad que se enseña a los empleados como forma de desempeñar su puesto actual.

La capacitación del personal se base primeramente en un estudio de detección de necesidades organizacionales, posteriormente es desarrollar los conocimientos y habilidades de cada colaborador dentro del puesto de trabajo y al concluir la capacitación, se debe realizar un plan de mejora continua, para potencializar lo aprendido.

4.4.2.17 Gestión del talento humano.

Las organizaciones deben abrir ambientes participativos, estimulantes y no discriminatorios que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral. Esto se logra a través de la generación de incentivos o beneficios que se convierten, a su vez, en un tipo de estrategia de motivación que promueve y aprovecha las características de liderazgo que se presenten en la ejecución de diferentes actividades. Es por esto que el área de Recursos Humanos (RR. HH.) Toma importancia ya que ejecuta actividades que tienen como objeto incrementar las capacidades del equipo humano empresarial por medio de acciones como la formación permanente de los colaboradores, la ampliación y mejoras en los canales de información. Todo ello sumado lleva al equilibrio entre la vida personal y el trabajo e impacta en forma positiva en la calidad de vida del colaborador.(Buchelli Aguirre, Yara Rodríguez, y Africano Martínez 2016:111)

El área de recursos humanos o también conocida como talento humano, hace énfasis en buscar la satisfacción del trabajador y las ganancias del empleador, es por tal motivo que se implementa en la planificación estratégica todos los procesos del área, los cuales son: descripción y valoración de cargos, reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación y formación, gestión del clima y cultura organizacional, planes de carrera y sucesión, consolidando un liderazgo efectivo que se enfoca en dar beneficios a los colaboradores, promoviendo la participación efectiva, con el fin de

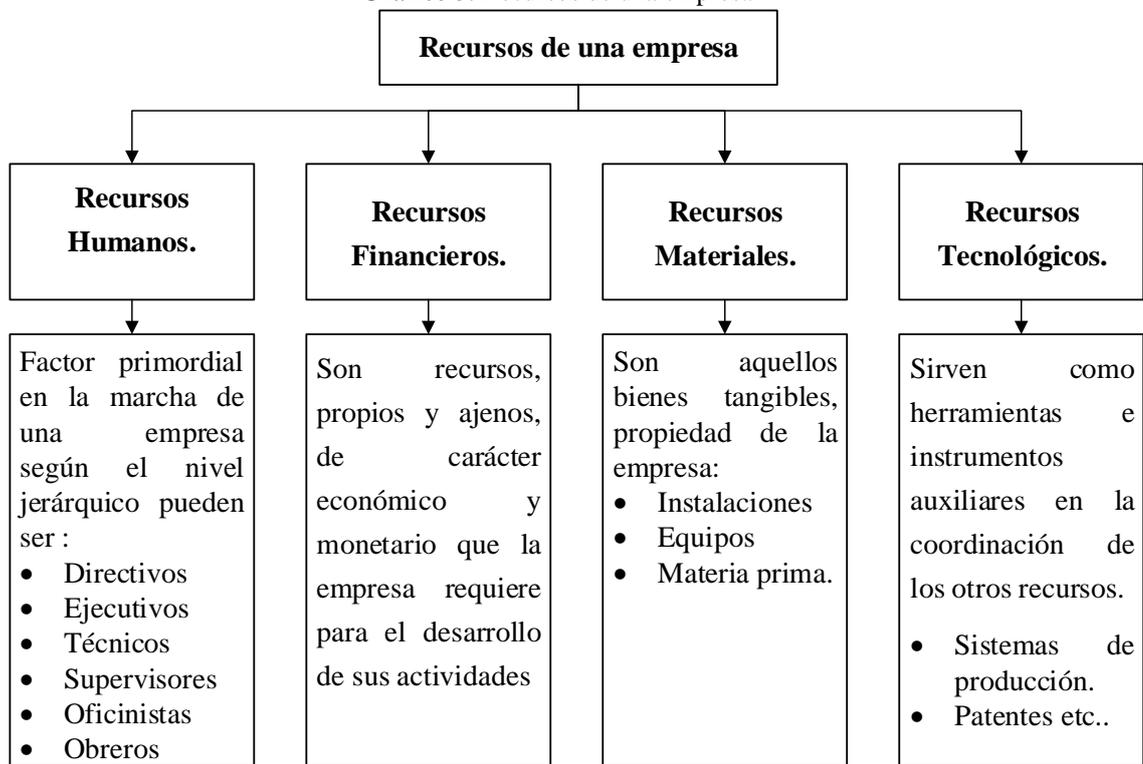
mejorar los niveles de productividad y la atención al cliente, siendo entes reconocidos por el trabajo realizado de una manera correcta y participativa enfocados en todos los miembros de la organización.

4.4.2.18 Recursos de una empresa.

Son todos los activos, elementos, insumos, bienes tangibles e intangibles, que conjugados armónicamente contribuyen al funcionamiento adecuado de una empresa, los cuales son necesarios para que pueda lograr los objetivos propuestos. (Vega s. f.)

Son todos los recursos humanos y materiales que son necesarios para la ejecución de las actividades a las que se dedica la organización (razón social) siendo entes primordiales e importantes para el cumplimiento de las metas establecidas al momento de la creación de la empresa.

Gráfico 3. Recursos de una empresa



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Los recursos de la empresa se dividen en:

Recursos humanos: Son necesarios para la existencia de la empresa, ya que brindan la mano de obra para la realización de productos o prestación de servicios.

Recursos financieros: Aspectos monetarios que son propios de la empresa o pueden dar los accionistas, así como los préstamos para la compra de insumos, materiales, maquinaria o el pago de la mano de obra.

Recursos materiales: Son las instalaciones, la maquinaria, los enseres con los que cuenta la organización para desarrollarse en el mercado laboral.

Recursos tecnológicos: Sirven como apoyo para la ejecución pertinente y oportuna de las tareas, estos pueden ser: programas, sistemas informáticos, medios de comunicación rápidos y oportunos, plataformas, etc.

4.4.2.19 Medios de producción.

Los medios de producción son recursos económicos, también denominados capital físico, que permite llevar a cabo algún trabajo de naturaleza productiva, como la fabricación de un artículo de consumo, o la prestación de un servicio, también involucra no sólo dinero, sino también recursos naturales (materia prima), energía (eléctrica, por lo general), redes de transporte, maquinaria, herramientas, fábricas y todo lo necesario para mantener el circuito productivo andando. (Anón s. f.)

Forman parte de la cadena de producción al alcanzar el desarrollo de servicios o elaboración de productos para los usuarios o clientes, el autor desarrolla como recursos el capital físico que es la mano de obra de los trabajadores y la materia prima que pueden ser la maquinaria, el transporte, herramientas de trabajo, la energía eléctrica y más aspectos que se desarrollan dentro de la productividad.

Los medios de producción pueden clasificarse de acuerdo a su participación en el proceso productivo.

Medios de participación directa.

Llevan a cabo la producción, gracias a los esfuerzos de los trabajadores (operarios, obreros, etc.), las herramientas y el material de producción.

Medios de participación indirecta.

Aquellos que no están vinculados con la producción de manera directa, pero que son indispensables para que se lleve a cabo de manera exitosa, tales como los almacenes de materia prima y elaborada, las redes de transporte, los servicios generales, etc.

Los medios de producción se dividen en:

Medios de participación directa: Se desarrollan por la mano de obra directa que presentan los trabajadores con la utilización de los diferentes materiales, equipos, herramientas de trabajo que permiten el desarrollo de las actividades.

Medios de participación indirecta: No se los puede visualizar a simple vista o no se conoce de la existencia pero están relacionados con la empresa tales como redes de mercadeo, sucursales, bodegas, medios de transporte y comunicación que permiten cumplir la misión y visión de la empresa.

4.4.2.20 Resultados en la productividad.

Todas las empresas, sea cual sea su tamaño necesitan obtener información sobre el propio desempeño para saber si han logrado resultados positivos, es decir, ganancias o si al contrario han sufrido pérdidas producto de su operación al finalizar un periodo determinado. Y dado que el objetivo primordial de las organizaciones es maximizar las utilidades, es fundamental que te apoyes en herramientas que te permitan contar con información oportuna y confiable para la toma de decisiones.(Castro s. f.)

Hace referencia a lo obtenido en cierto periodo de tiempo, puede ser positivo como negativo, porque la empresa necesita saber lo que está sucediendo para tomar medidas de mejora o de superación, que beneficie a todos los miembros de la organización.

4.5 Metodología.

La presente investigación se realizó con el paradigma positivista.

Según (Alix 2012:85) menciona que “el positivismo mantiene que todo conocimiento científico se basa sobre la experiencia de los sentidos sólo puede avanzarse mediante la observación y el experimento, asociados al método científico”. Así mismo se tiene que el paradigma positivista se sustenta en las teorías filosóficas de Augusto Comte, “aquella actitud o modo de pensar que se atiene a lo positivo o cualidad que poseen

únicamente aquellos hechos que pueden captarse directamente por los sentidos y someterse a verificación empírica.

En referente al paradigma positivista daré todos mis puntos de vista de la problemática con el fin de que se tomen medidas de acción correctivas y de mejora tanto para el personal, clientes, accionistas y los proveedores que se sentirán a gusto de llegar a las diferentes lavanderías y tintorerías jean por el servicio que prestan los trabajadores.

4.5.1 Enfoque de la investigación: Cuantitativo.

Esta investigación se va a desarrollar con el enfoque cuantitativo, de modo que se determinará aspectos cualitativos transformándoles a estándares cuantitativos, que presenten los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean, considerando que se desea optimizar recursos y que el producto final esté en óptimas condiciones para ser entregada a la clientela, satisfaciendo las necesidades de los mismos; en base a la investigación se determinará aspectos que involucren el bienestar o malestar de los trabajadores para que se desempeñen de cierto modo. (Sampieri 2018)

4.5.2 Modalidad Básica de la Investigación:

La modalidad que seguirá la siguiente investigación es:

4.5.2.1 Investigación documental y bibliográfica.

En la investigación bibliográfica se utilizó fuentes como: trabajos de investigación, artículos científicos, páginas de internet y libros relacionadas con el tema de investigación; además de contar con documentos de entidades públicas y privadas que se relacionan con el entorno de la investigación.

4.5.2.2 Investigación de Campo.

Esta investigación es de campo porque se tiene que dirigir a las lavanderías y tintorerías jean a observar varias causas que desembocan en la futura aparición o en la existencia del síndrome del burnout, sin dejar de lado la productividad que presenten los colaboradores y como grupo de trabajo, de esta manera se obtendrá información muy relevante y necesaria para la elaboración del proyecto de investigación.

(Sampieri 2018:135) La investigación de campo es la recopilación de datos nuevos de fuentes primarias para un propósito específico. Es un método cualitativo de

recolección de datos encaminado a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural.

Este método se basa en la recolección de información tomada de diferentes medios dentro de la empresa, con el fin de obtener aspectos que nos encaminen a la investigación de diferentes problemáticas, para solucionar de la mejor manera posible, encaminándonos a la toma de decisiones que nos conlleven a consolidar aspectos de trabajo en los que se desea mejorar.

4.5.3 Nivel o Tipo de Investigación: (Correlacional)

En la presente investigación se pretende estudiar la relación que existe entre el síndrome del burnout y la productividad, considerando que el desempeño se verá reflejado en base a los aspectos psicosociales a los que estén expuestos los colaboradores.

La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. (Sampieri 2018:150)

El tipo de investigación correlacional como lo menciona la palabra es la relación que presenta la una variable con la otra, sin incrementar cualquier otra variable que aparezca inmersa en el tema que se está investigando, no se trata de un método experimental, son resultados concretos enfocados a la mejora continua de los problemas.

4.5.3.1 Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

El coeficientes Rhode Spearman, simbolizado como r_s , es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos, además tiende a relacionar variables ordinales.

Cuando el coeficiente de correlación de rangos de spearman toma valores cercanos a -1 se interpreta como una asociación negativa, cuando los valores del coeficiente sean cercanos a cero no existe asociación, por ultimo cuando el coeficiente tome valores cercanos a +1 se interpreta como una asociación positiva de las variables.

-1 = asociación negativa

0 = No existe asociación

+1 = Asociación positiva

Prueba de hipótesis.

Hipótesis nula (H_0) hace referencia a que no hay relación entre las variables.

Hipótesis alternativa (H_1) se refiere a que existe relación entre las variables.

4.5.4 Operacionalización de las variables.

La presente investigación tiene como objetivo estudiar el síndrome del burnout y la relación que presenta con la productividad desencadenando causales que provocan la aparición del síndrome.

Tabla 1. Variable Independiente: Síndrome del burnout

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Según García Jonathan (2019) El Síndrome del burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. El Síndrome del burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene	Estrés Laboral	Episódico	1	Encuesta
		Crónico	2	
		Eustrés	3	
		Diestrés	4	
	Agotamiento	Nervioso	5	
		Psicológico	6	
		Informático	7	
	Autoestima	Alta	8	
		Media	9	

consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.			
		Baja	10
	Intereses	Remuneratorios	11
Moratorios		12	

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Tabla 2. Variable Dependiente: Productividad

CONCEPTO	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Según Sanchez-Laura (2015) La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial se define la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima laboral, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos.	Resultados	Positivos	13	Encuesta
		Negativos	14	
	Medios	Directos	15	
		Indirectos	16	
	Acciones	Órdenes	18	
		Propias	19	
		Compartidas	20	
	Recursos	Materiales	21	
		Humanos	22	
		Financieros	23	
Tecnológicos		24		

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

4.5.5 Población y muestra.

Población es el conjunto de entes del cual se quiere conocer cierto aspecto, al que hace referencia la pregunta de investigación. Es una entidad teórica definida como un grupo completo de individuos, cosas o hechos, que tienen algún rasgo en común (Seoane et al. 2007)

Según la secretaria de control y administración de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización en la zona 3, Honorable Consejo Provincial de Tungurahua por medio del departamento de Gestión Ambiental y El Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social IEES de la provincia del Tungurahua, entidades a las cuales se solicitó información, se pudo recopilar una serie de datos los cuales son:

- Razón Social (Empresas) = 59
- Número de afiliados = 377

Ver anexos B, D, E y F.

(Seoane et al. 2007) manifiesta que al realizar un proyecto de investigación y gracias a las técnicas estadísticas derivadas de la Teoría de Muestras, no es necesario recoger los datos de todos los individuos que forman la población objeto de estudio. Es suficiente calcular el valor de alguna característica en un subconjunto de la población denominado muestra, definido como cualquier subconjunto formado por elementos de la población.

Para la obtención de la muestra se utilizó la siguiente fórmula, esto en referencia a que la población es conocida y nuestra variable es cualitativa.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Muestra

Z. Nivel de confianza (1.96)

p= Probabilidad de Ocurrencia (0.050)

q= Probabilidad de No Ocurrencia (0.95)

E= Error (0.05)

N = Tamaño de la población. (377)

Al reemplazar los datos en la ecuación anterior se obtiene el siguiente resultado.

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.05 * 0.95 * 377}{(377 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.05 * 0.95} = 61.287$$

n = 62

Se aplicará la encuesta a 62 trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

4.5.5.1 Muestreo por conglomerados.

Según (Seoane et al. 2007) considera al muestreo por conglomerados de elementos el seleccionar elementos de la población, es decir, se toman al azar grupos de elementos y la muestra estará formada por todos los sujetos o por n individuos (seleccionados por muestreo aleatorio o sistemático) de los conglomerados seleccionados. En este método, aunque no todos los grupos son muestreados, cada grupo tiene la misma probabilidad de ser elegido, por lo tanto la muestra es aleatoria.

Son grupos de trabajo conformados por varias personas sin tener un número específico, al cual se selecciona aleatoriamente, considerando que tienen la misma probabilidad de ser escogidos, el muestreo será aplicado a todos los miembros de los grupos seleccionados.

4.5.6 Técnicas e Instrumentos.

Para el análisis de las variables cualitativas en esta investigación se utilizaron dos instrumentos de evaluación, los cuales poseen características esenciales que permiten el análisis de las variables, además de tener confiabilidad y validez. Dichos instrumentos se describen a continuación. (Ver anexo A)

4.5.6.1 Maslach Inventory (MBI-GS).

Maslach en 1996 define el “Burnout” como una crisis en la relación con el propio trabajo, sin que signifique necesariamente una crisis de las relaciones con las personas en el trabajo, por lo que propone un instrumento(MBI-GS) para la evaluación de las

actitudes ante el propio trabajo que van desde la implicación o compromiso hasta el “burnout”(Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal, y Redonda 2001).

Las escalas propuestas son:

Desgate Emocional: Se define de forma genérica, sin énfasis en los aspectos emocionales acerca de los “recipientes del propio trabajo”

Cinismo: Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo, el valor y significado que se le pueda conceder, representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo.

Eficacia Profesional: Se define como una subescala semejante a la anterior de Realización Personal pero insistiendo en las expectativas según el modelo de Bandura (1977)

4.5.6.2 Instrumento para evaluar la productividad laboral según (Cequea, Rodríguez-Monroy, y Bottini 2011)

La productividad del factor humano es fundamental para el logro de los objetivos de las organizaciones, para el desempeño económico y la permanencia en el tiempo. Por esta razón los líderes de las organizaciones deben identificar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas(Cequea et al. 2011)

En la investigación realizada por (Cequea et al. 2011) elaboró un instrumento para la evaluación de la productividad del factor humano, que incorpora factores tales como: la motivación, la participación, la satisfacción laboral, la cohesión, la formación y desarrollo, entre otros. En la siguiente tabla, se presentan las 10 dimensiones que de acuerdo a la revisión de la literatura y al estudio previo se incorporaron en el instrumento de evaluación y su definición operativa.

Tabla 3. Dimensiones de la productividad del factor humano contempladas en el instrumento.

Dimensión	Definición
Motivación	Energía o esfuerzo empeñado por el individuo para alcanzar los resultados de la organización.

Satisfacción laboral	Actitud del individuo ante la satisfacción de sus necesidades y expectativas, y su interacción con los factores motivacionales del ambiente laboral en que se desenvuelve.
Competencias	Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.
Participación	Se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción. La forma de participación y el contexto determinan el alcance del efecto positivo sobre el rendimiento y la productividad.
Trabajo en equipo y cohesión	Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común.
Manejo de conflictos	Proceso que se manifiesta cuando un individuo o grupo percibe diferencias o divergencias entre sus intereses individuales o grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socios afectivos. La negociación es fundamental como dinámica para manejar el conflicto.
Cultura organizacional	Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización.

Liderazgo	Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados.
Formación y desarrollo	Proceso de la organización para mejorar e incrementar las competencias de los individuos y dotarlos de las capacidades requeridas para el desarrollo de sus funciones.
Clima organizacional	Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, aspectos estructurales de la organización, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. Está determinada por la cultura organizacional y tiene incidencia en el desempeño de las personas y en los resultados de la organización.

Fuente: (Cequea et al. 2011). **Elaborado por:** Psic. Ind. Gabriela Gualli.

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

El análisis de la información obtenida se lo realizará de manera estadística utilizando un software estadístico SPSS, con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean seleccionadas durante el presente estudio, demostrando los resultados de manera cuantitativa y reflejado en gráficos estadísticos (Barras), Obteniendo un resultado final concreto.

El instrumento “Maslach Burnout Inventory” fue creado por Freudemberger, 1974, Maslach y Jackson 1982 y por otra parte el instrumento “Dimensiones de la Productividad del Factor Humano” fue creado por Mirza Cequea, Carlos Rodríguez Monroy y Miguel Núñez Bottini en el país de Venezuela, al no ser instrumento de la república del Ecuador se procede a realizar la respectiva validación con el apoyo de tres especialistas en el tema los cuales son: para el área de Talento Humano actúan como expertas validadoras la ingeniera en biotecnología ambiental y magister en seguridad industrial mención prevención de riesgos y salud ocupacional experta en

seguridad y salud ocupacional y actualmente trabaja en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, ocupando el cargo de Especialista de seguridad y salud ocupacional(Ver Anexo G), por otra parte suscribe la experta validadora en talento humano quien actualmente trabaja en la Universidad Técnica de Ambato ocupando el cargo de asistente de talento humano(Ver Anexo G) mientras que en el área de productividad el experto en el manejo de agua cruda y jefe de personal quien labora actualmente en la empresa pública del agua Ecuador y ocupa el cargo de responsable del sistema de riego Latacunga Salcedo Ambato como lo indica el Anexo G

5 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

El instrumento que se aplicó para esta investigación consta de dos partes; la primera parte consta de un cuestionario de 16 preguntas con el que se determinó el síndrome de burnout según (Moreno-Jiménez et al. 2001), la segunda parte contiene un cuestionario de 10 preguntas que mide aspectos de la productividad esto según (Cequea et al. 2011), preguntas que son medidas mediante la escala de Likert con 5 alternativas de respuesta, además consta de preguntas de carácter general.

A continuación en la siguiente tabla se detalla el instrumento de aplicación.

Tabla 4: Detalle del instrumento de aplicación.

GRUPO	NOMBRE DE LA VARIABLE	CÓDIGO	CUALITATIVO-CUANTITATIVO
Datos Generales	Cargo	Cargo	Administrativo=1 Operario=2 Otros=3
	Nivel de instrucción	Nivel	Primaria=1 Secundaria=2 Superior=3
	Edad	Edad	De 20 a 29 años=1 De 30 a 39 años=1 Más de 40 años=3
	Género	Género	Masculino=1 Femenino=2
Maslach Inventory; Human Services Survey (MBI-HSS)	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?	DE1	1=Nunca 2=Rara vez 3= A veces 4=Algunas ocasiones 5= Siempre.
	¿Se siente cansado al final de la jornada?	DE2	
	¿Se siente fatigado al levantarse por la mañana y tener que ir a trabajar?	DE3	
	¿Trabajar todo el día realmente es estresante para usted?	DE4	
	¿Se siente capaz de resolver los problemas que surgen en su trabajo?	EP1	
	¿Se siente fatigado por su trabajo?	DE5	
	¿Siente que está contribuye positivamente a la empresa?	EP2	
	¿Desde que comenzó el empleo, ha ido perdiendo interés en su trabajo?	C1	
	¿Ha ido perdiendo el entusiasmo en su trabajo?	C2	

	¿En su opinión, es muy bueno haciendo su trabajo?	EP3	
	¿Se siente satisfecho cuando realizado alguna actividad importante en su trabajo?	EP4	
	¿Ha realizado actividades que valen la pena en su trabajo?	EP5	
	¿Sólo quiere hacer su trabajo y que no le molesten?	C3	
	¿Se ha vuelto desconfiado acerca de si su trabajo vale para algo?	C4	
	¿Duda sobre el valor de su trabajo?	C5	
	¿En su trabajo está seguro de que es productivo haciendo las cosas?	EP6	
Dimensiones de la Productividad del Factor Humano	¿La comunicación e interacción que presenta con los miembros de la empresa, clientes y proveedores es positiva?	MO1	1=Nunca 2=Rara vez 3= A veces 4=Algunas ocasiones 5= Siempre.
	¿Está satisfecho con las actividades designadas en su puesto de trabajo?	SA1	
	¿La empresa apoya al desarrolla de las competencias necesarias para cada puesto de trabajo?	SA2	
	¿Puede participar en las decisiones que se toman en su trabajo?	PA1	
	¿Ha participado positivamente en los equipos de trabajo dentro de la empresa?	TE1	
	¿Considera que el conflicto manejado de forma positiva conduce a una solución adecuada?	MC1	
	¿En la empresa existen valores claros y éticos que conducen y ayudan a distinguir lo correcto?	CU1	
	¿Su jefe establece metas ambiciosas que sean posibles de cumplir?	LI1	
	¿La empresa le capacita en temas tales como: relaciones humanas, manejo de las emociones, trabajo en equipo?	FD1	
	¿El grado de comunicación que existe en la empresa facilita el logro de los resultados?	CL1	

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

5.1 Procesamiento según la muestra.

Tabla 5. Procesamiento de encuestas.

RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS			
		N	%
Casos	Válido	70	100%
	Excluido	0	,0%
	Total	70	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Mediante el análisis de los resultados en el software IBM SPSS Statistics 23 arrojó un total del 100%, en las encuestas validadas 100% y de las encuestas excluidas 0%.

Tabla 6. Estadística de fiabilidad (Coeficiente alpha de cronbach).

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,717	0,730	26

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Al realizar el análisis de fiabilidad en el software IBM SPSS Statistics 23 se determinó de un total de 26 elementos el alfa de cronbach es 0,717 lo cual indica que es la encuesta es aceptable.

5.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta.

De las 70 encuestas realizadas en las diferentes lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua se obtuvo los siguientes resultados en base a las personas encuestadas.

5.2.1 Análisis de resultados de los datos generales.

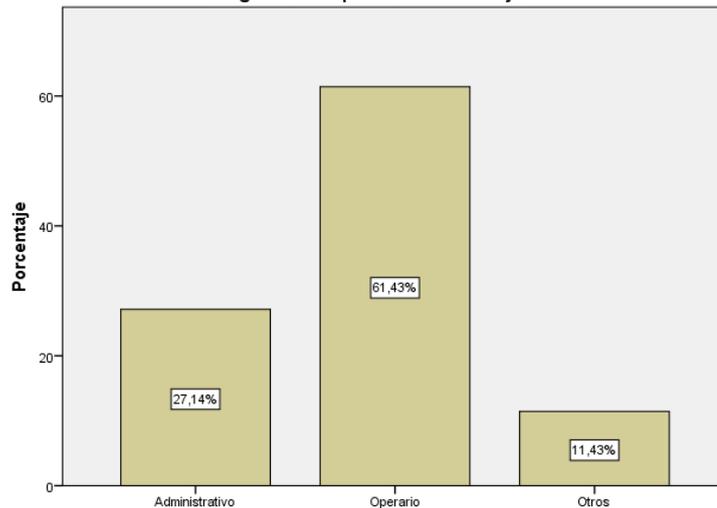
5.2.1.1 Áreas de trabajo de las lavanderías y tintorerías jean.

Tabla 7. Tabla de frecuencias datos generales (cargos en las empresas).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Administrativa	19	27,1%
	Operaria	43	61,4%
	Otros	8	11,4%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 4: Cargos en las empresas.
Cargo en la empresa donde trabaja



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

El sector textil de lavanderías y tintorerías jean cuenta con más personal del área operativa para la prestación del servicio mencionado, considerando que se requiere esfuerzo físico con alta demanda de personal.

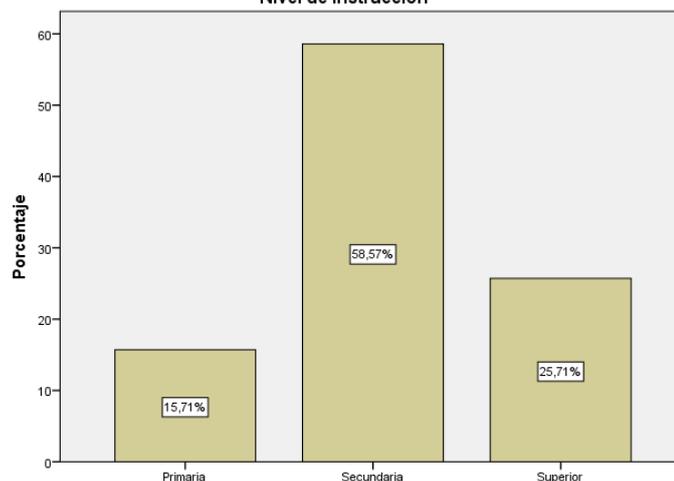
5.2.1.2 Nivel de instrucción.

Tabla 8. Tabla de frecuencias datos generales (Nivel de instrucción).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Primaria	11	15,7%
	Secundaria	41	58,6%
	Superior	18	25,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 5: Nivel de instrucción
Nivel de instrucción



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

La mayor parte de colaboradores han llegado a un nivel de educación secundaria en este sector textil, haciendo énfasis en la necesidad de personal con nivel superior en carreras afines a este mercado laboral.

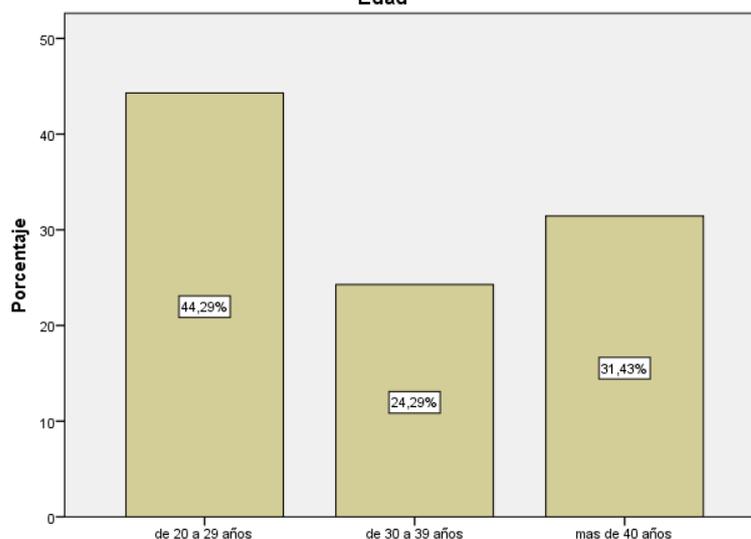
5.2.1.3 Rango de edad.

Tabla 9. Tabla de frecuencias datos generales (Edad).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	de 20 a 29 años	31	44,3%
	de 30 a 39 años	17	24,3%
	más de 40 años	22	31,4%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 6: Edad



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

La mayor parte de trabajadores oscilan de 20 a 29 años de edad, siendo personal joven en proceso de aprendizaje y desarrollando experiencia en base a la detección y corrección de errores, sin embargo existe un nivel considerable de personal mayor a 40 años que han trabajado varios años dentro del sector del lavado y tinturado jean.

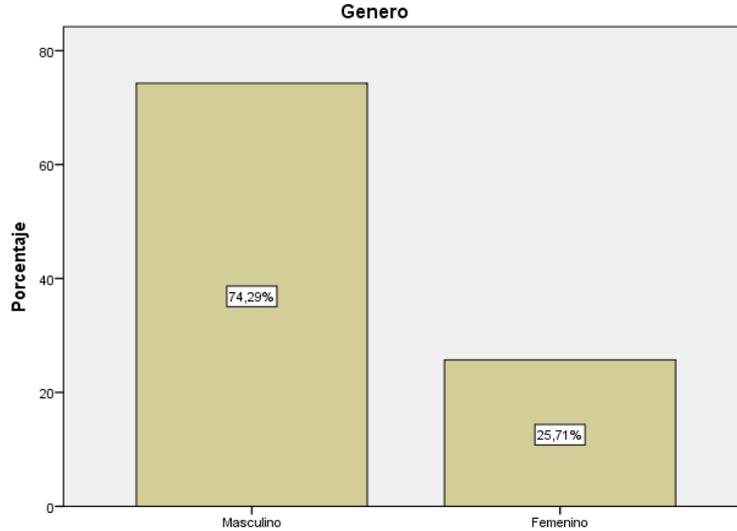
5.2.1.4 Género.

Tabla 10. Tabla de frecuencias datos generales (Genero).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	52	74,3%
	Femenino	18	25,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 7: Genero



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Al ser un trabajo que requiere de más esfuerzo físico que mental, se observa al personal masculino en mayor proporción que al género femenino, según lo comentado con los trabajadores, el número de mujeres que trabajan en esta área se va incrementando por trabajos de calidad que están presentando las mujeres.

5.2.2 Análisis de resultados del Test: Maslach burnout Inventory; Human Services Survey (MBI-HSS)

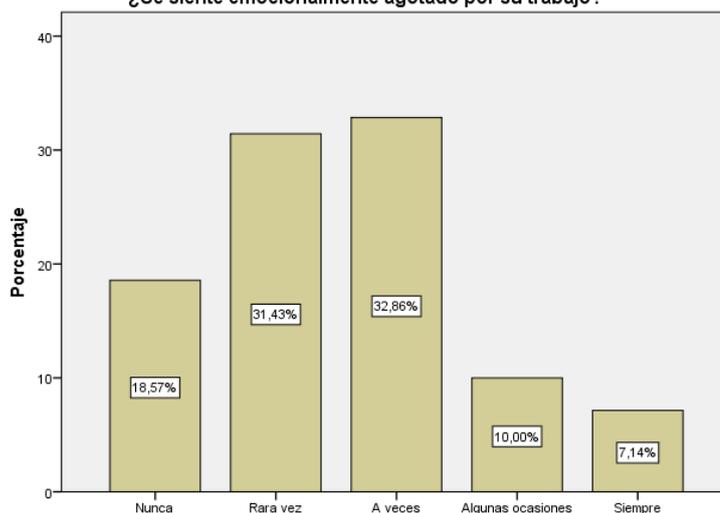
5.2.3 Análisis de resultados del test: Maslach burnout -Desgaste Emocional.

Tabla 11. Test: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 1).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	18,6%
	Rara vez	22	31,4%
	A veces	23	32,9%
	Algunas ocasiones	7	10,0%
	Siempre	5	7,1%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 8. Desgaste Emocional 1
¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

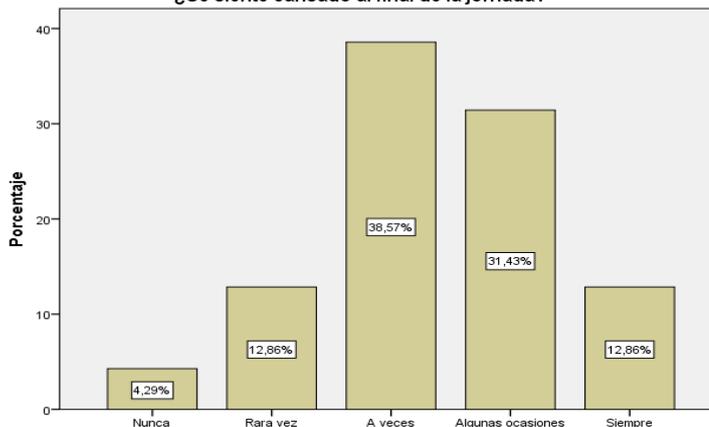
Del personal encuestado se determina que el cansancio emocional se muestra en los trabajadores de forma habitual, puesto que el área administrativa es responsable de cobros y pagos, mientras que el área operativa responde a las demandas de rapidez y calidad del servicio hacia los clientes, jefes y dueños de las empresas.

Tabla 12. Test: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 2)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,3%
	Rara vez	9	12,9%
	A veces	27	38,6%
	Algunas ocasiones	22	31,4%
	Siempre	9	12,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 9. Desgaste emocional 2
¿Se siente cansado al final de la jornada?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

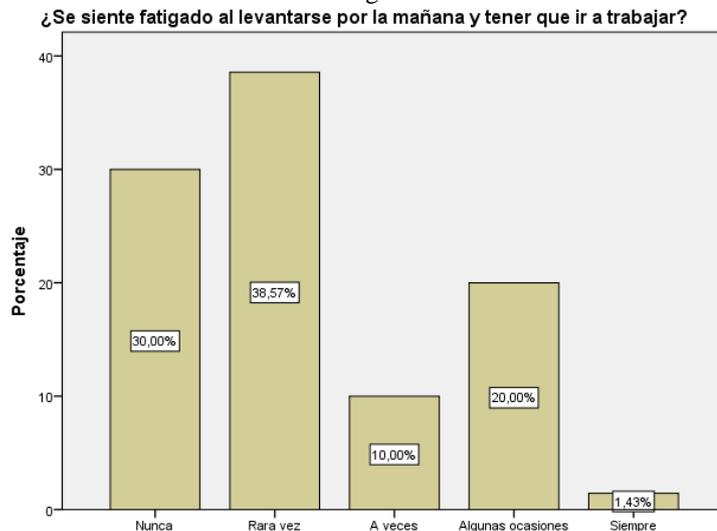
El trabajador al finalizar la jornada muestra un nivel de cansancio físico frecuente, considerando que las actividades que realizan conllevan a horas extensas de trabajo, con tareas que requieren movimientos repetitivos al operar las distintas maquinarias (lavadora, secadora, centrifugadora y manualidades)

Tabla 13: Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 3).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	30%
	Rara vez	27	38,6%
	A veces	7	10%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	1	1,4%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 10. Desgaste emocional 3



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

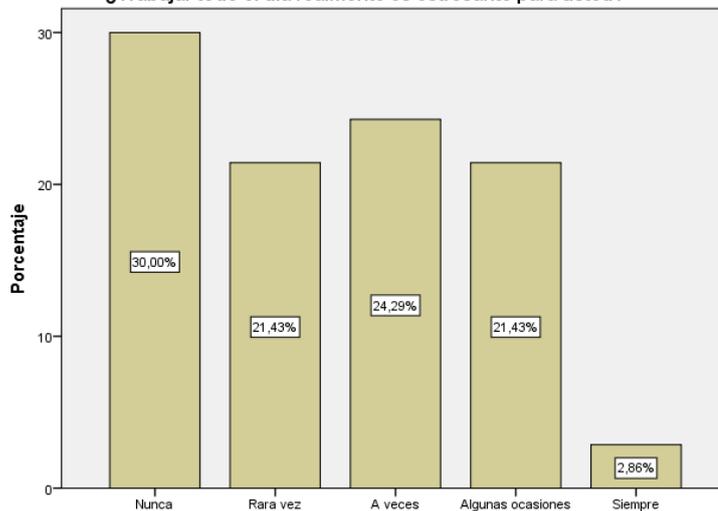
En cuanto al estado físico para empezar un nuevo día de labores, se determina que los trabajadores se presentan con fortaleza y predisposición al inicio de cada jornada laboral, por lo tanto las actividades diarias se conllevan con normalidad.

Tabla 14. Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 4).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	30%
	Rara vez	15	21,4%
	A veces	17	24,3%
	Algunas ocasiones	15	21,4%
	Siempre	2	2,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 11. Desgaste Emocional 4
¿Trabajar todo el día realmente es estresante para usted?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

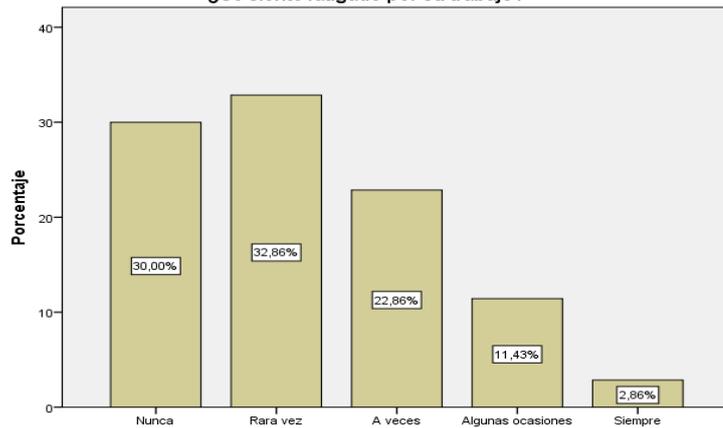
El trabajador debido a las actividades que realiza, presenta un nivel de estrés usual, puesto que el trabajo conlleva responsabilidades cuando: se opera las maquinarias, el manejo y manipulación de químicos, la recepción y entrega del producto y por consiguiente la atención al cliente.

Tabla 15. Maslach burnout Inventory (Desgaste Emocional 5).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	21	30%
	Rara vez	23	32,9%
	A veces	16	22,9%
	Algunas ocasiones	8	11,4%
	Siempre	2	2,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 12. Desgaste Emocional 5.
¿Se siente fatigado por su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

La fatiga por el trabajo se muestra en un nivel bajo, por lo tanto los trabajadores de esta industria tienen interés por las actividades, debido a que desarrollaron hábitos al trabajar en el sector del lavado y tinturado jean, teniendo amplia experiencia y seguridad del servicio que brindan.

5.2.4 Análisis de resultados del test: Maslach -Eficacia profesional.

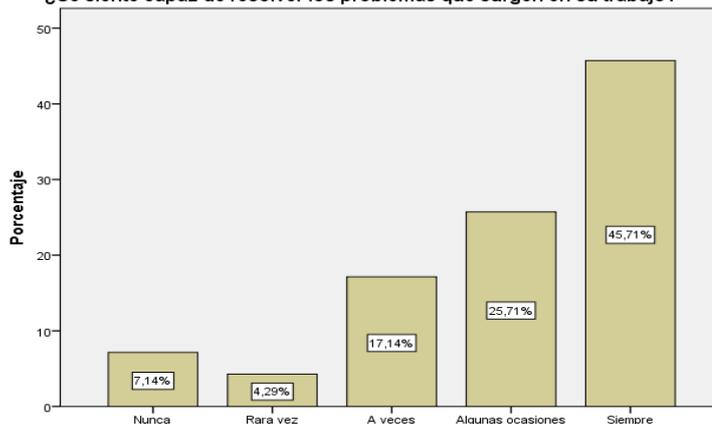
Tabla 16. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 1).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	7,1%
	Rara vez	3	4,3%
	A veces	12	17,1%
	Algunas ocasiones	18	25,7%
	Siempre	32	45,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 13. Eficacia profesional 1.

¿Se siente capaz de resolver los problemas que surgen en su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

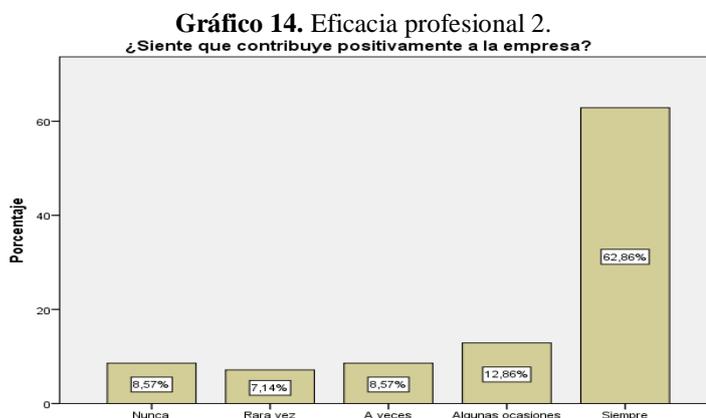
Interpretación.

Los colaboradores tienden a resolver los problemas que surgen en el trabajo de manera eficaz, como es el caso de: créditos y cobranza a los clientes, reparo de productos deficientes, cumplimiento con entidades reguladoras y pago generales, considerándoles como trabajadores con fortalezas dentro de cada puesto de trabajo.

Tabla 17. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 2).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	8,6%
	Rara vez	5	7,1%
	A veces	6	8,6%
	Algunas ocasiones	9	12,9%
	Siempre	44	62,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se determina que los trabajadores contribuyen de manera positiva en las actividades que realizan dentro del área del lavado y tinturado jean, puesto que cada actividad es importante para el proceso y entrega del producto final (gama de colores y acabados manuales), permitiendo que las empresas se desarrollen y cumplan con las metas propuestas.

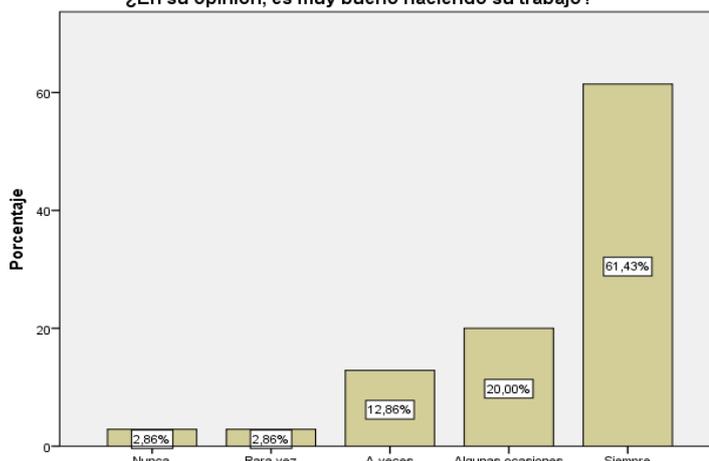
Tabla 18. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 3).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	2,9%
	Rara vez	2	2,9%
	A veces	9	12,9%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	43	61,4%

	Total	70	100%
--	-------	----	------

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 15. Eficacia profesional 3
¿En su opinión, es muy bueno haciendo su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

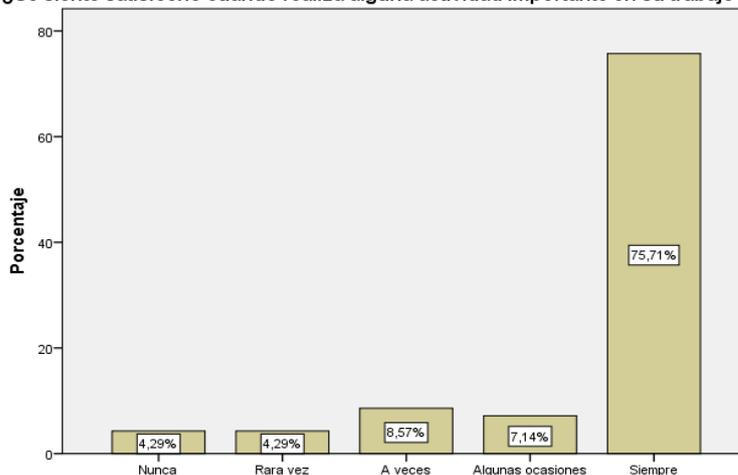
Se evidencia que la mayoría de los colaboradores realizan un buen trabajo, debido a que varios trabajadores presentan una amplia experiencia en este sector industrial, generando así competitividad y desarrollo dentro de cada cargo.

Tabla 19. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 4).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,3%
	Rara vez	3	4,3%
	A veces	6	8,6%
	Algunas ocasiones	5	7,1%
	Siempre	53	75,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 16. Eficacia profesional 4.
¿Se siente satisfecho cuando realiza alguna actividad importante en su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

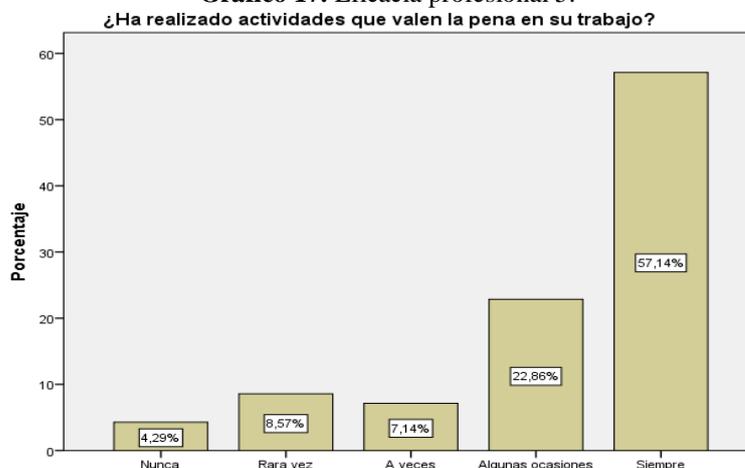
Cuando el trabajador realiza actividades significativas en los diferentes puestos de trabajo, este se siente satisfecho consigo mismo, dado que estas acciones no se desarrollan frecuentemente y al ser ejecutadas generan autorrealización en los colaboradores, de manera que permite un mejor desarrollo tanto para la persona como para las empresas.

Tabla 20. Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 5).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,3%
	Rara vez	6	8,6%
	A veces	5	7,1%
	Algunas ocasiones	16	22,9%
	Siempre	40	57,1%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 17. Eficacia profesional 5.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se determina que el trabajador realiza varias actividades, debido a que la mayoría de colaboradores son poli-funcionales (varios cargos) originando así un valor significativo dentro de los procesos productivos en la industria textil.

Tabla 21: Maslach burnout Inventory (Eficacia profesional 6).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,4%
	Rara vez	3	4,3%
	A veces	2	2,9%
	Algunas ocasiones	8	11,4%

	Siempre	56	80%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 18. Eficacia profesional 6.



Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Los trabajadores evidencian que son productivos realizando las diferentes tareas, por la confianza que tienen de sí mismos para ejecutar las actividades de manera eficaz, siendo entes productivos y competitivos en el sector de lavado y tinturado jean.

5.2.5 Análisis de resultados del test: Maslach burnout -Cinismo.

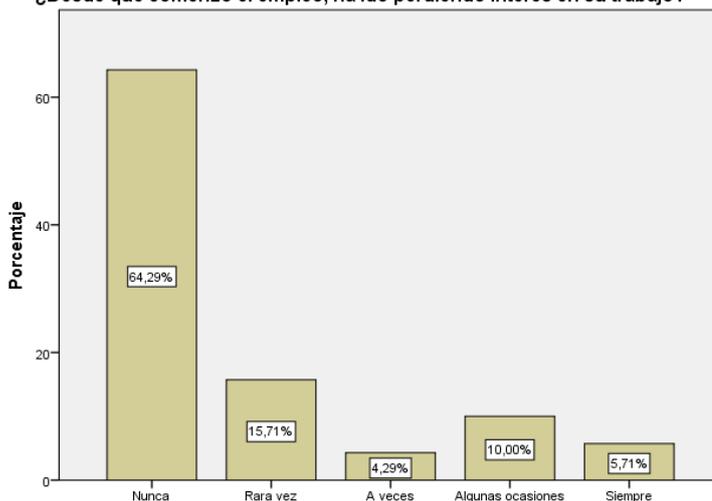
Tabla 22. Maslach burnout Inventory (Cinismo 1).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	45	64,3%
	Rara vez	11	15,7%
	A veces	3	4,3%
	Algunas ocasiones	7	10%
	Siempre	4	5,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 19. Cinismo 1.

¿Desde que comenzó el empleo, ha ido perdiendo interés en su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se presenta interés en el trabajo por parte de los colaboradores, en vista de que se evidencia una relación entre la demanda de producción y la remuneración por horas extras laboradas, además los trabajadores que realizan actividades de manualidades, reciben su pago por la cantidad de producción realizada (contrato por obra)

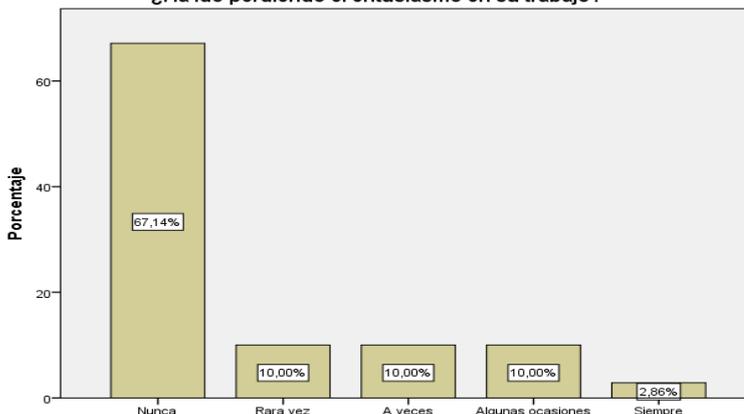
Tabla 23. Maslach burnout Inventory (Cinismo 2).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	47	67,1%
	Rara vez	7	10%
	A veces	7	10%
	Algunas ocasiones	7	10%
	Siempre	2	2,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 20. Cinismo 2

¿Ha ido perdiendo el entusiasmo en su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

El entusiasmo por el trabajo se conserva con el pasar del tiempo, de manera que existe pasión por realizar las actividades que desarrollan, generando un clima organizacional positivo permitiendo así un buen trabajo en equipo.

Tabla 24. Maslach burnout Inventory (Cinismo 3).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	17,1%
	Rara vez	14	20%
	A veces	9	12,9%
	Algunas ocasiones	15	21,4%
	Siempre	20	28,6%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 21. Cinismo 3.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

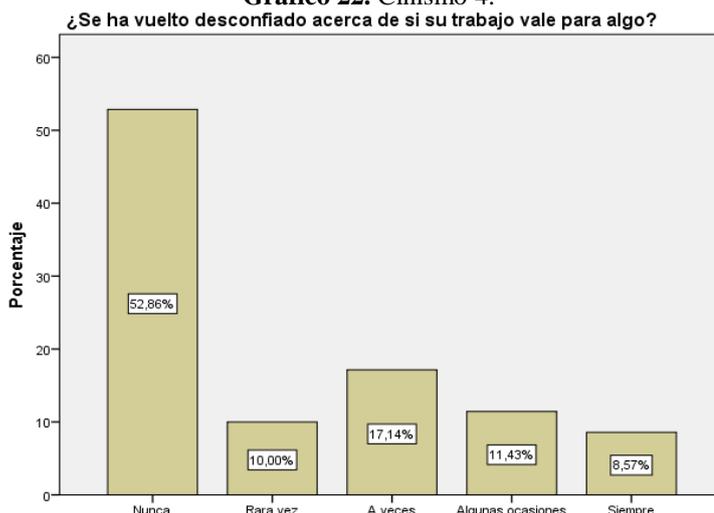
Existen personas que trabajan sin interrupciones debido a que sus actividades requieren de concentración, mientras que por otra parte hay trabajadores que prefieren interactuar con el medio laboral durante el proceso productivo.

Tabla 25. Maslach burnout Inventory (Cinismo 4).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	37	52,9%
	Rara vez	7	10%
	A veces	12	17,1%
	Algunas ocasiones	8	11,4%
	Siempre	6	8,6%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 22. Cinismo 4.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Los colaboradores consideran que el trabajo es significativo e importante, debido a que es un mercado laboral amplio que ofrece la oportunidad de laborar en varias empresas, valorando el talento que posee el trabajador.

Tabla 26. Maslach burnout Inventory (Cinismo 5).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	47	67,1%
	Rara vez	9	12,9%
	A veces	6	8,6%
	Algunas ocasiones	6	8,6%
	Siempre	2	2,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 23. Cinismo 5.



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Existe confianza del trabajo que realizan los colaboradores, teniendo en cuenta que se evidencia un alto grado de conocimientos, actitud y aptitud para el desarrollo de las actividades laborales.

5.2.6 Análisis de resultados del test: Dimensiones de la productividad del factor humano.

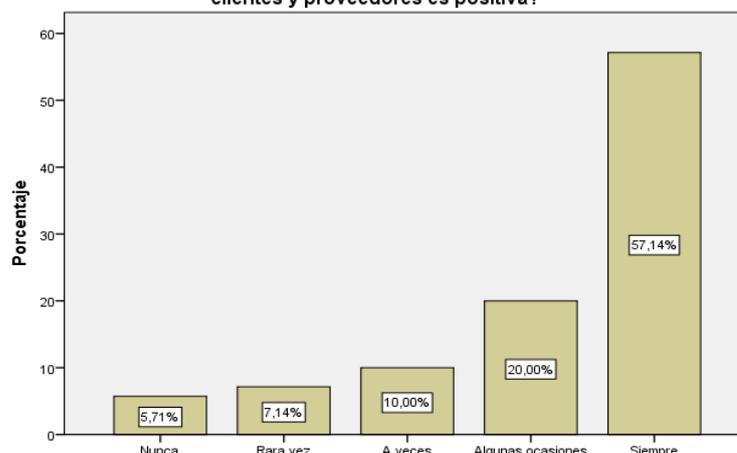
Tabla 27. Productividad del factor humano (Motivación).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	5,7%
	Rara vez	5	7,1%
	A veces	7	10%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	40	57,1%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 24. Motivación.

¿La comunicación e interacción que presenta con los miembros de la empresa, clientes y proveedores es positiva?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

La comunicación que presentan los miembros de la empresa es positiva en gran parte, sin embargo existen problemas al interpretar los mensajes, ante la necesidad de resolver problemas y la falta de confianza para preguntar y explicar dudas dentro del trabajo.

Tabla 28. Productividad del factor humano (Satisfacción Laboral 1).

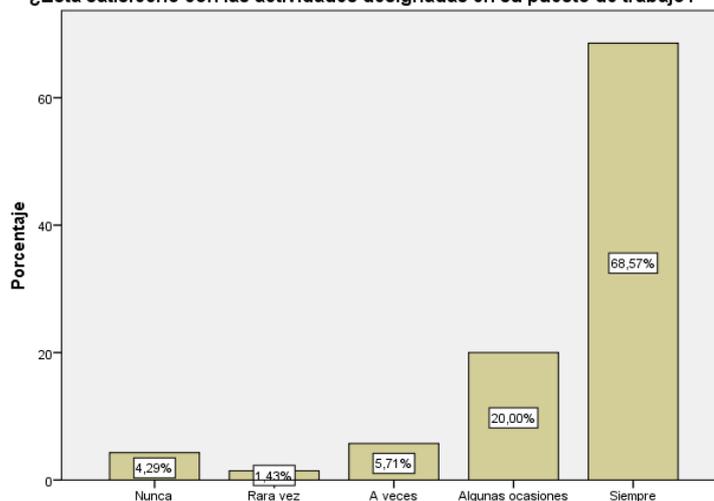
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,3%
	Rara vez	1	1,4%

	A veces	4	5,7%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	48	68,6%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 25. Satisfacción laboral 1.

¿Está satisfecho con las actividades designadas en su puesto de trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Los trabajadores se sienten satisfechos con las actividades que realizan dentro de cada puesto de trabajo al cual fueron contratados, de manera que ejecutan las tareas pertinentes de forma eficiente, evitando de este modo conflictos interpersonales con los equipos de trabajo.

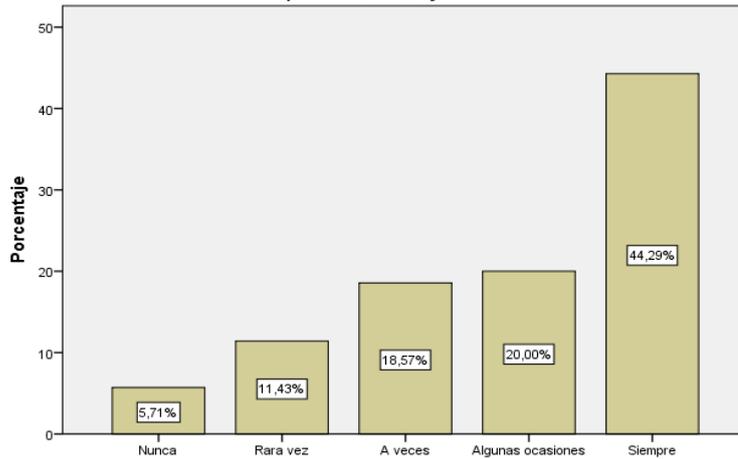
Tabla 29. Productividad del factor humano (Satisfacción Laboral 2).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	5,7%
	Rara vez	8	11,4%
	A veces	13	18,6%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	31	44,3%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 26. Satisfacción Laboral 2.

¿La empresa apoya al desarrollo de las competencias necesarias para cada puesto de trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Las empresas carecen de capacitación y desarrollo de competencias para el personal, provocando así la falta de creatividad, innovación y bajo crecimiento profesional, que afecta con el paso del tiempo el desarrollo de las empresas.

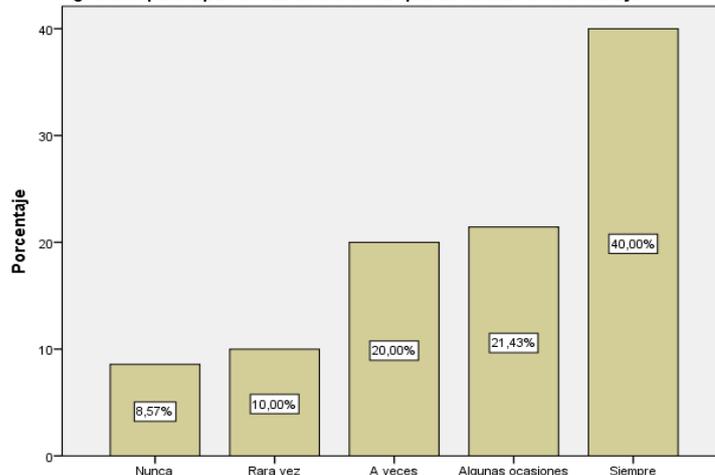
Tabla 30. Productividad del factor humano (Participación).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	8,6%
	Rara vez	7	10%
	A veces	14	20%
	Algunas ocasiones	15	21,4%
	Siempre	28	40%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 27. Participación.

¿Puede participar en las decisiones que se toman en su trabajo?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se concluyó que los trabajadores presentan una deficiente participación en la toma de decisiones (ejecución de actividades y manejo de conflictos) de índole general, al considerar que la mayor parte de trabajadores son del área operativa.

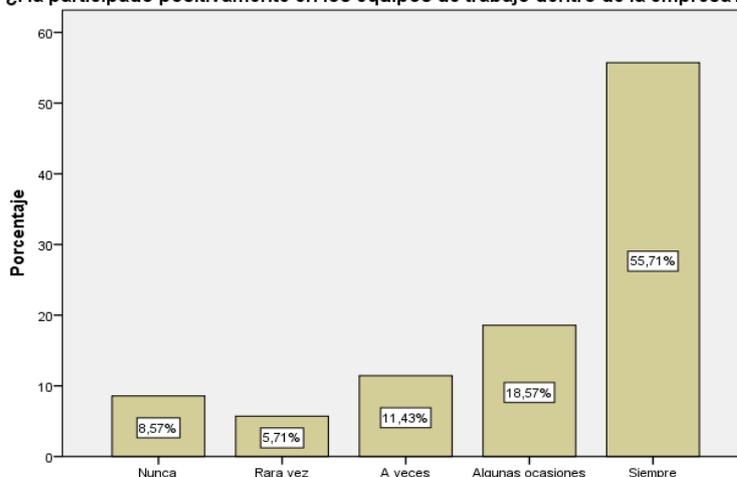
Tabla 31. Productividad del factor humano (Trabajo en equipo).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	8,6%
	Rara vez	4	5,7%
	A veces	8	11,4%
	Algunas ocasiones	13	18,6%
	Siempre	39	55,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 28. Trabajo en equipo.

¿Ha participado positivamente en los equipos de trabajo dentro de la empresa?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

La mayoría de los trabajadores manifiestan que la participación en los equipos de trabajo es positiva, esto se debe a que el proceso conlleva a realizar actividades enlazadas (recepción, manualidades, teñido, centrifugado, secado cobranza y entrega), donde es necesario interactuar entre compañeros.

Tabla 32. Productividad del factor humano (Manejo de conflictos).

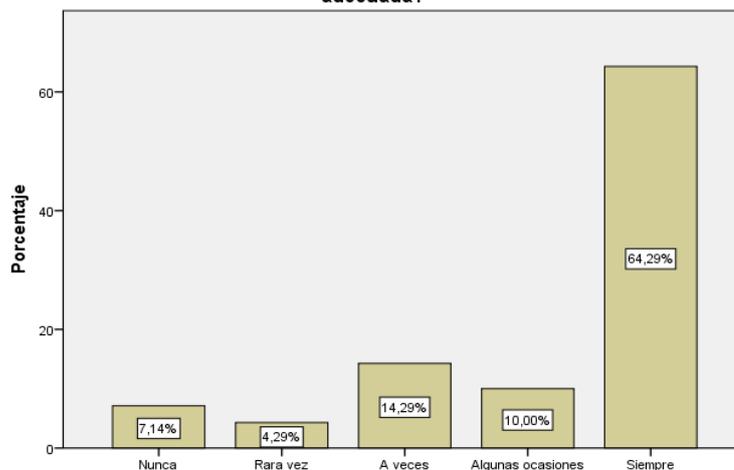
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	7,1%
	Rara vez	3	4,3%
	A veces	10	14,3%
	Algunas ocasiones	7	10%

	Siempre	45	64,3%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 29. Manejo de conflictos.

¿Considera que el conflicto manejado de forma positiva conduce a una solución adecuada?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Según la pregunta, el personal encuestado manifiesta que toda problemática como: (recepción de prendas, reprocesos, tiempos de entrega y cobranzas) manejada de forma correcta conduce a una solución efectiva de las mismas, de modo que conlleva a una buena atención al cliente.

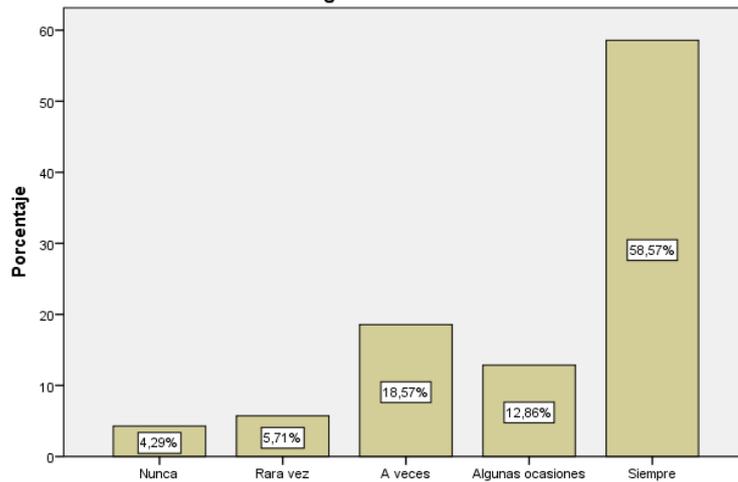
Tabla 33. Productividad del factor humano (Cultura organizacional).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	4,3%
	Rara vez	4	5,7%
	A veces	13	18,6%
	Algunas ocasiones	9	12,9%
	Siempre	41	58,6%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 30. Cultura organizacional.

¿En la empresa existen valores claros y éticos que conducen y ayudan a distinguir lo correcto?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

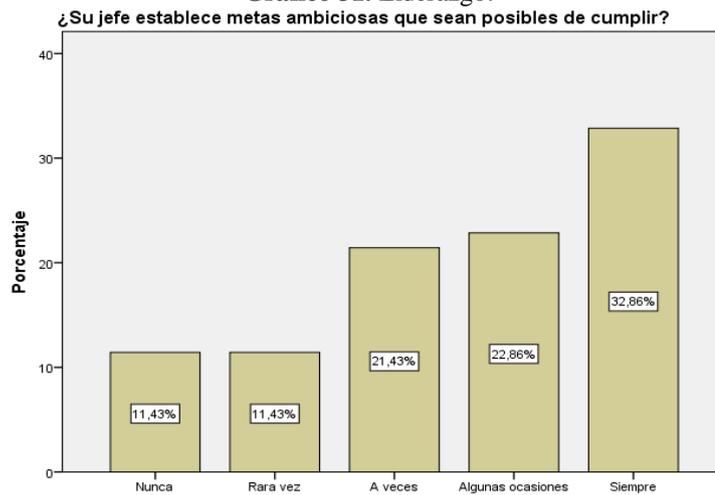
Existe una cultura organizacional regular dentro de las empresas, es por tal motivo que no se ha desarrollado la misión, visión, políticas y valores organizacionales, ocasionando así un clima laboral deficiente.

Tabla 34. Productividad del factor humano (Liderazgo).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	11,4%
	Rara vez	8	11,4%
	A veces	15	21,4%
	Algunas ocasiones	16	22,9%
	Siempre	23	32,9%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 31. Liderazgo.



Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se lleva un bajo planteamiento y control de metas por parte de los dueños, accionistas y administradores de las lavanderías y tintorerías jean, por consiguiente no existe un crecimiento en el desarrollo empresarial.

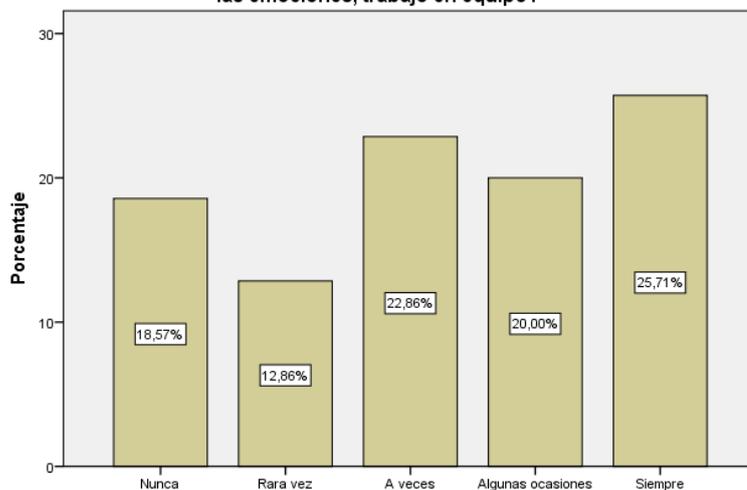
Tabla 35. Productividad del factor humano (Formación y desarrollo).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	18,6%
	Rara vez	9	12,9%
	A veces	16	22,9%
	Algunas ocasiones	14	20%
	Siempre	18	25,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 324. Formación y desarrollo.

¿La empresa le capacita en temas tales como: relaciones humanas, manejo de las emociones, trabajo en equipo?



Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

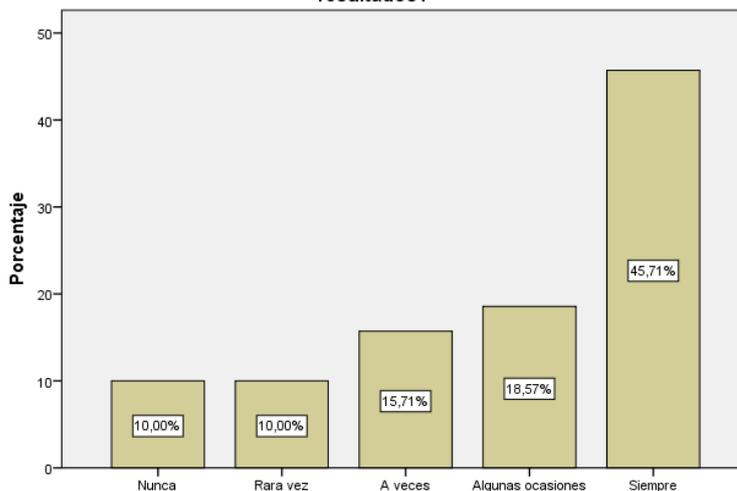
Existe una escasa capacitación de la empresa hacia el personal, en temas como relaciones humanas, en consecuencia los trabajadores no desarrollan las relaciones interpersonales de manera positiva, ocasionando así un clima organizacional deficiente.

Tabla 36. Productividad del factor humano (Clima organizacional).

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	10%
	Rara vez	7	10%
	A veces	11	15,7%
	Algunas ocasiones	13	18,6%
	Siempre	32	45,7%
	Total	70	100%

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Gráfico 33. Clima organizacional.
¿El grado de comunicación que existe en la empresa facilita el logro de los resultados?



Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Se determinó que existe deficiencia en la comunicación, dentro de los procesos de producción entre jefes, accionistas, administradores, compañeros, proveedores y clientes provocando así un clima organizacional negativo.

5.3 Correlación de variables mediante Spearman.

5.3.1 Prueba de hipótesis general.

Formulación de las hipótesis estadísticas en base al objetivo general.

H0: El síndrome del burnout no afectan a los trabajadores en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

H1: El síndrome del burnout afectan a los trabajadores en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Tabla 37. Rho de Spearman Burnout, Productividad.

CORRELACIONES				
			BURNOUT (agrupado)	PRODUCTIVIDAD (agrupado)
Rho de Spearman	BURNOUT (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,063
		Sig. (bilateral)	.	,606
		N	70	70
	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,606	.
		N	70	70

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Según el coeficiente de Rho Separan se obtuvo un resultado de -0.063 el cual se acerca al nivel de estimación -1, concluyendo que existe una asociación negativa entre las variables y el nivel de significancia arrojado es 0,606 manteniéndose en el rango mayor a 0,05 lo que indica que no existe relación alguna entre las variables, de este modo se procede a la aceptación de la hipótesis nula lo cual hace referencia que el síndrome del burnout no afectan a los trabajadores en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

5.3.2 Prueba de la hipótesis específica.

Formulación de la hipótesis en base a los objetivos específicos

Prueba de la hipótesis específica: desgaste emocional y la productividad.

H0: El factor desgaste emocional que causa el síndrome del burnout no afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

H1: El factor desgaste emocional que causa el síndrome del burnout afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Tabla 38. Rho de Spearman Productividad – Desgaste emocional.

CORRELACIONES				
			PRODUCTIVIDAD (agrupado)	DESGASTE EMOCIONAL
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,149
		Sig. (bilateral)	.	,219
		N	70	70
	DESGATE EMOCIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,149	1,000
		Sig. (bilateral)	,219	.
		N	70	70

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Según el coeficiente de Rho Separan se obtuvo un resultado de -0,149 el cual se acerca al baremo de estimación -1 concluyendo que existe **una asociación negativa** entre las variables y el nivel de significancia arrojado es 0,219 manteniéndose en el rango mayor a 0,05 lo que indica que **no existe relación entre las variables** de este modo se procede a la aceptación de la hipótesis nula lo cual hace referencia a que el factor desgaste emocional que causa el síndrome del burnout no afecta en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Prueba de la hipótesis específica: eficacia profesional y la productividad.

H0: El factor eficacia profesional que causa el síndrome del burnout no afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

H1: El factor eficacia profesional que causa el síndrome del burnout afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Tabla 39. Rho de Spearman Productividad, Eficacia profesional.

CORRELACIONES				
			PRODUCTIVIDAD	EFICACIA PROFESIONAL
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	70	70
	EFICACIA PROFESIONAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Investigación de campo. **Elaborado por:** Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Según el coeficiente de Rho Separan se obtuvo un resultado de 0,312 el cual se acerca al baremo de estimación +1 concluyendo que existe una **asociación positiva** entre las variables y el nivel de significancia arrojado es 0,009 manteniéndose en el rango menor a 0,05 lo que indica que existe **relación entre las variables** de este modo se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa lo cual hace referencia a que el factor eficacia profesional que causa el síndrome del burnout afecta en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Prueba de la hipótesis específica: cinismo y la productividad.

H0: El factor cinismo que causa el síndrome del burnout no afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

H1: El factor cinismo que causa el síndrome del burnout afecta a la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Tabla 40. Rho de Spearman Productividad, Cinismo.

CORRELACIONES				
			PRODUCTIVIDAD	CINISMO
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,282*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	70	70
	CINISMO (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,282*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación de campo. Elaborado por: Psic.Ind. Gabriela Gualli.

Interpretación.

Según el coeficiente de Rho Separan se obtuvo un resultado de -0,282 el cual se acerca al baremo de estimación -1 concluyendo que existe **una asociación negativa** entre las variables y el nivel de significancia arrojado es 0,018 manteniéndose en el rango menor a 0,05 lo que indica que existe **relación entre las variables** de este modo se procede a la aceptación de la hipótesis alternativa lo cual hace referencia a que el factor cinismo que causa el síndrome del burnout afecta en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

6 CONCLUSIONES.

- Se concluye que el comportamiento humano se divide en dos aspectos: extrínsecos e intrínsecos, los cuales estudian el medio en que se desarrollan las actividades de trabajo y la personalidad del colaborador, al no satisfacer estas necesidades esto conduce al síndrome del burnout, el cual afecta directamente a los aspectos de la productividad.
- Se determinó que de los tres factores que forman parte del síndrome del burnout dos de ellos afectan a la productividad en los trabajadores de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua los cuales son: cinismo y eficacia profesional, no obstante el desgaste emocional no afectó a la productividad.
- Mediante el análisis del coeficiente de Rho Separan se concluye que: el factor desgaste emocional que causa el síndrome del burnout no afecta a la productividad, el factor eficacia profesional que causa el síndrome del burnout afecta a la productividad y el factor cinismo que causa el síndrome del burnout afecta a la productividad de los trabajadores en las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

7 RECOMENDACIONES.

- Capacitar al personal en lapsos de tiempos necesarios para la adquisición de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas ligadas con los factores que producen el síndrome del Burnout, así como: relaciones humanas y manejo de las emociones.
- Implementar los subsistemas de la gestión del talento humano por parte de los dueños, accionistas, jefes, administradores y secretaria de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.
- Promover la participación activa de los trabajadores, realizando reuniones de trabajo y convivencia para mejorar el clima organizacional.

8 REFERENCIAS CITADAS.

- Alix, Luis M. Lloredo. 2012. *Rudolf von Jhering y el paradigma positivista: fundamentos ideológicos y filosóficos de su pensamiento jurídico*. Dykinson.
- Anón. 2018. «¿Qué es el agotamiento psicológico, y cómo tratarlo?» *Revista Diners / Revista Colombiana de Cultura y Estilo de Vida*. Recuperado 2 de diciembre de 2019 (https://revistadiners.com.co/estilo-de-vida/salud-y-fitness/55166_agotamiento-psicologico-tratarlo/).
- Anón. s. f. «Conoce los signos del desgaste laboral». *Mayo Clinic*. Recuperado 2 de diciembre de 2019a (<https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>).
- Anón. s. f. «Conozca los síntomas de agotamiento nervioso». *Tua Saúde*. Recuperado 2 de diciembre de 2019b (<https://www.tuasaude.com/es/agotamiento-nervioso/>).
- Anón. s. f. «Medios de Producción: Concepto y Tipos de medios». Recuperado 2 de diciembre de 2019c (<https://concepto.de/medios-de-produccion/>).
- Anón. s. f. «Problemas psicosociales - OSHWiki». Recuperado 2 de diciembre de 2019d (https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues).
- Arias, Walter L., Alejandra Masía, y Oscar Justo. 2014. «Felicidad, Síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada». *Avances en Psicología* 22(1):75-88.
- Baldeón, Arteaga, y Gabriela Lorena. 2013. «Desarrollo de un sistema de remuneración para la empresa Incinerrox, ubicada en la ciudad de Quito año 2012». *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
- Beauregard, Louise-Anne, Richard Bouffard, y Germain Duclos. 2005. *Autoestima: Para quererse más y relacionarse mejor*. Narcea Ediciones.
- Blasco, Ricardo Diego. 2014. «Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo». *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* 4(1):91-122.
- Buchelli Aguirre, Erika Emilcen, Yury Katherine Yara Rodríguez, y Edward Alexander Africano Martínez. 2016. «Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia». *Repertorio de Medicina y Cirugía* 25(2):109-17.
- Castro, Julio. s. f. «¿Qué es el estado de resultados y cuáles son sus objetivos?» Recuperado 2 de diciembre de 2019 (<https://blog.corponet.com.mx/que-es-el-estado-de-resultados-y-cuales-son-sus-objetivos>).

- Cequea, Mirza, Carlos Rodríguez-Monroy, y Miguel Núñez Bottini. 2011. «Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano». 10.
- Gil-Monte, Pedro R. 2009. «Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública». *Revista Española de Salud Pública* 83(2):169-73.
- Madero-Gómez, Sergio M., y Miguel R. Olivas-Luján. 2016. «Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral». *Estudios Gerenciales* 32(138):51-59.
- Morán-Barrios, Jesús. 2016. «La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas». *Educación Médica* 17(4):130-39.
- Moreno-Jiménez, Bernardo, Raquel Rodríguez-Carvajal, y Eva Escobar Redonda. 2001. «LA EVALUACION DEL BURNOUT PROFESIONAL FACTORIALIZACION DEL MBI-GS. UN ANALISIS PRELIMINAR». *Ansiedad y Estrés* 7:69-78.
- Navarro-González, D., A. Ayechu-Díaz, y I. Huarte-Labiano. 2015. «Prevalencia del síndrome del burnout y factores asociados a dicho síndrome en los profesionales sanitarios de Atención Primaria». *Medicina de Familia. SEMERGEN* 41(4):191-98.
- Navinés, Ricard, Rocío Martín-Santos, Victòria Olivé, y Manuel Valdés. 2016. «Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental». *Medicina Clínica* 146(8):359-66.
- Oswald, Andrew J., Eugenio Proto, y Daniel Sgroi. 2015. «Happiness and Productivity». *Journal of Labor Economics* 33(4):789-822.
- Ratnakaran, B., A. Prabhakaran, y V. Karunakaran. 2016. «Prevalence of Burnout and Its Correlates among Residents in a Tertiary Medical Center in Kerala, India: A Cross-Sectional Study». *Journal of Postgraduate Medicine* 62(3):157.
- Saborío Morales, Lachiner, y Luis Fernando Hidalgo Murillo. 2015. «Síndrome de Burnout». *Medicina Legal de Costa Rica* 32(1):119-24.
- Sampieri, Roberto Hernandez. 2018. *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. McGraw-Hill Education.
- Seoane, T., J. L. R. Martín, E. Martín-Sánchez, S. Lurueña-Segovia, y F. J. Alonso Moreno. 2007. «Capítulo 5: Selección de la muestra: técnicas de muestreo y tamaño muestral». *SEMERGEN - Medicina de Familia* 33(7):356-61.
- Sequeiro, Amèlia Sos, Laura Ramírez Salvador, Alejandro Guerrero Roca, y Rafel Panadès Valls. 2019. «Abordaje desde atención primaria de los riesgos

psicosociales del entorno laboral». *FMC - Formación Médica Continuada en Atención Primaria* 26(6):327-32.

Vega, Raidy Mejia. s. f. «Administracion Robert».

Werther, William B., y Keith Davis. 2000. *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw Hill.

9 ANEXOS.

Anexo A: Encuesta.



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas
Maestría en Gestión del Talento Humano

Objetivo: Determinar los factores del síndrome del burnout que afectan a los trabajadores en la productividad de las lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua.

Seleccione el casillero que corresponda a los datos solicitados.

<u>CARGO:</u>	<u>NIVEL DE INSTRUCCIÓN:</u>	<u>EDAD:</u>	<u>GÉNERO:</u>
Administrativo: <input type="checkbox"/>	Primaria: <input type="checkbox"/>	De 20 a 29 años: <input type="checkbox"/>	Masculino: <input type="checkbox"/>
Operario: <input type="checkbox"/>	Secundaria: <input type="checkbox"/>	De 30 a 39 años: <input type="checkbox"/>	Femenino: <input type="checkbox"/>
Otros: <input type="checkbox"/> Especifique: _____	Superior: <input type="checkbox"/>	Más de 40 años: <input type="checkbox"/>	

Instrucciones:

Selecciones con una (x) en el casillero que corresponda a lo solicitado según su apreciación.

Se presenta una escala del 1 al 5 dónde: **1=Nunca, 2=Rara vez, 3= A veces 4=Algunas ocasiones,5= Siempre.**

Test: Maslach Burnout Inventory; Human Services Survey (MBI-HSS)						
No. /COD.	PREGUNTAS:	1	2	3	4	5
1 (DE1)	¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?					
2 (DE2)	¿Se siente cansado al final de la jornada?					
3 (DE3)	¿Se siente fatigado al levantarse por la mañana y tener que ir a trabajar?					
4 (DE4)	¿Trabajar todo el día realmente es estresante para usted?					
5 (EP1)	¿Se siente capaz de resolver los problemas que surgen en su trabajo?					
6 (DE5)	¿Se siente fatigado por su trabajo?					
7 (EP2)	¿Siente que contribuye positivamente a la empresa?					
8 (C1)	¿Desde que comenzó el empleo, ha ido perdiendo interés en su trabajo?					
9 (C2)	¿Ha ido perdiendo el entusiasmo en su trabajo?					
10 (EP3)	¿En su opinión, es muy bueno haciendo su trabajo?					
11 (EP4)	¿Se siente satisfecho cuando realiza alguna actividad importante en su trabajo?					
12 (EP5)	¿Ha realizado actividades que valen la pena en su trabajo?					
13 (C3)	¿Sólo quiere hacer su trabajo y que no le molesten?					
14 (C4)	¿Se ha vuelto desconfiado acerca de si su trabajo vale para algo?					
15 (C5)	¿Duda sobre el valor de su trabajo?					
16 (EP6)	¿En su trabajo está seguro de que es productivo haciendo las cosas?					



Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Administrativas
Maestría en Gestión del Talento Humano

INSTRUCCIONES:

Instrucciones:

Selecciones con una (x) en el casillero que corresponda a lo solicitado según su apreciación.

Se presenta una escala del 1 al 5 dónde: **1=Nunca, 2=Rara vez, 3= A veces 4=Algunas ocasiones, 5= Siempre.**

Test: Dimensiones de la Productividad del Factor Humano						
No. /COD.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1 (MO1)	¿La comunicación e interacción que presenta con los miembros de la empresa, clientes y proveedores es positiva?					
2 (SA1)	¿Está satisfecho con las actividades designadas en su puesto de trabajo?					
3 (SA2)	¿La empresa apoya al desarrollo de las competencias necesarias para cada puesto de trabajo?					
4 (PA1)	¿Puede participar en las decisiones que se toman en su trabajo?					
5 (TE1)	¿Ha participado positivamente en los equipos de trabajo dentro de la empresa?					
6 (MC1)	¿Considera que el conflicto manejado de forma positiva conduce a una solución adecuada?					
7 (CU1)	¿En la empresa existen valores claros y éticos que conducen y ayudan a distinguir lo correcto?					
8 (LI1)	¿Su jefe establece metas ambiciosas que sean posibles de cumplir?					
9 (FD1)	¿La empresa le capacita en temas tales como: relaciones humanas, manejo de las emociones, trabajo en equipo?					
10 (CL1)	¿El grado de comunicación que existe en la empresa facilita el logro de los resultados?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo B: Lavanderías y tintorerías jean de la provincia del Tungurahua

No.	OPERADOR	EMPRESAS	RUC	AFILIADOS
1	AGUAHUINA MORALES GLADYS ERLINDA	LAVADORA Y TINTORERIA JONNATHAN	0912114469001	1
2	ALDAS NUÑEZ DIANA VERONICA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA FASHION	1803624897001	3
3	ANDALUZ OÑATE MARIA ELIZABETH	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA MODA TINTEX	1802977452001	1
4	ANDRANGO TREBOLES GEOVANNY FRANCISCO	LAVANDERÍA JJ PROCESOS Y TINTURADOS	1709896219001	3
5	ARENAS JAIME ALBERTO	SERVICIOS MUNDO COLOR"S	1804180493001	10
6	ARROYAVE PUERTA GLORIA LUZ	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA INNOVACOLOR	1752057461001	4
7	BALSECA PICO ANGEL ORLANDO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA LAVACLASIC	1802370229001	5
8	BASTIDAS RUIZ RODRIGO REMBERTO	LAVANDERÍA ROTHEY ATAHUALPA	1803485760001	2
9	CAPA ROMERO HERMEL SIMON	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA TECNILAVADOS	1104522568001	7
10	CHACHA JIMENEZ LAURA ERMINIA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA PROLAVADOS	1803241874001	7
11	CHERRES ZUÑIGA WILSON RODRIGO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ROLAND JEANS	1803170123001	7
12	CONDOR TIBAN ROSA EVA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA KARLITEX	1801564343001	6
13	DE LA CRUZ VALVERDE LUIS ALFONSO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ALEXANDER	1001691946001	6
14	FIALLOS LOPEZ DARWIN RUBEN	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA DERVITH COLOR	1803370582001	18
15	GALLEGOS TAMAYO ELGI PATRICIO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA JORDAN JEANS	1803026093001	9
16	GALLEGOS TAMAYO WILLIAN JOVANNY	MULTI PROCESOS GALLEGOS	1802863694001	3
17	GARCES PAREDES JOSE MOISES	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ANDREWS	1802671568001	14
18	GUATO CURIPALLO MIRIAN ESTELA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA INDIBRINS	1804304994001	2
19	HIDROBO VASQUEZ RICARDO GUOMERGUIS	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA LAVATINTE	0102158201001	13
20	HOYOS GUERRERO JONNY PATRICIO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ACONDETALLES Y COLORES	1802522720001	15
21	LLERENA CHIPANTIZA BECKER RAMIRO	PROCESOS TEXTILES LLERENA	1802158079001	9
22	LLERENA MOSQUERA PATRICIO ALCIBAR	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA TEFITEX	1802086106001	3
23	LLERENA ZUÑIGA OSCAR FERNANDO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA LLERENQUINTEX	1803687829001	3
24	LOPEZ CUEVA VICTOR HUMBERTO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA MEGA PROCESOS	1801179514001	1
25	MANJARRES MAYORGA ALVARO ISRAEL	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA SERVICOLOR	1804256418001	14
26	MEDINA CARRASCO JOSELITO FABIAN	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA LASANTEX	1891727077001	4
27	MIRANDA MASABANDA LUIS ALBERTO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ECUATINTEX	1802961266001	10
28	MORALES BARROSO DIEGO FERNANDO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA MOBATEX	1803486800001	5
29	MORALES BARROSO OSCAR AUGUSTO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA	1803604857001	3
30	MORALES CRUZ GLORIA FABIOLA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA MAR ANDREWS	1802908234001	3
31	NUÑEZ CASTRO MARIA FIDELIA	"LAVADORA FASHION A.N."	1891760872001	5
32	OÑA JAMI JORGE	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA FASHION COLOR	0501821466001	5
33	PAEZ SALAS WALTER DAVID	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA STONE WASH	1710318476001	1
34	PALLASCO ZUÑIGA CARLOS EDUARDO	PALLASCO ZUÑIGA CARLOS EDUARDO	1711595841001	7

35	PAREDES ZUÑIGA FAUSTO VINICIO	TEXPAR	1803309382001	1
36	PASTOR CABEZAS DIEGO FABIAN	PASTOR CABEZAS DIEGO FABIAN	1803065323001	22
37	PEPE CULQUI JOSE MARIA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA JAVITEX	1802024735001	1
38	PICO MEDINA FRANCISCO ELEUTERIO MECIAS	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA CORPOTEX	1801250521001	1
39	PILCO MOYOLEMA LUIS ALFREDO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA APITEX	1802071835001	5
40	PROAÑO LASCANO LUIS HUMBERTO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA PROLAVTEX	1801691476001	18
41	RAMOS LLERENA HECTOR NAPOLEON	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA RAM JEANS	1801013226001	5
42	REA MACHUCA SEGUNDO ANIBAL	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA REA JEANS	1802937944001	1
43	REVELO MANOBANDA JAVIER BOLIVAR	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA LINTEX	1803054236001	4
44	RIVERA GALLEGOS MARTHA CECILIA	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA TINTEX RIVER	1802249365001	9
45	ROLDAN ALVAREZ JOSE JESUS	ROLDAN ALVAREZ JOSE JESUS	0930732938001	6
46	ROSERO BONILLA ALEX GALO	ROSERO BONILLA ALEX GALO	1803058260001	1
47	SAILEMA GOMEZ OLIVIA JEANET	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA DAYANTEX	1803061686001	15
48	SANCHEZ LLERENA JESUS MARCELO	SANCHEZ LLERENA JESUS MARCELO	1802389054001	8
49	SANCHEZ LOPEZ JULIO CESAR	SANCHEZ LOPEZ JULIO CESAR	1802424869001	18
50	SANCHEZ MORALES SEGUNDO DOMINGO	LABORATORIO DEL DENIM	1801034420001	5
51	SANCHEZ PAREDES GEOMAYRA CATHERINE	LINTEX	1600610487001	6
52	SANCHEZ VILLEGAS BOLIVAR VINICIO	LAVANDERIA SARITEX	1803521556001	3
53	SINCHIGUANO DEFAZ CESAR ADRIAN	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA MEGACOLOR	1802540003001	4
54	SOLIS SANCHEZ MARIANITA DE JESUS	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA DUCK COLOR	0800806234001	3
55	TALAHUA CHISAG SEGUNDO LEANDRO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA ANDROS	1804018586001	7
56	TOANGA MACHUCA CARLOS IVAN	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA CACTOMER INC	1803006251001	7
57	VALLADARES PAREDES JAIME ALFONSO	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA JAV TEX	1802615607001	5
58	VILLACIS ZAMORA LOURDES MAGDALENA	CONFECCIONES ANDY	1802422533001	12
59	ZUÑIGA MOSQUERA WILSON MANUEL	LAVANDERÍA Y TINTORERÍA WILLYS	1802257194001	1
TOTAL DE TRABAJADORES EN LAS LAVANDERÍAS Y TINTORERÍAS JEAN DE LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA				377

Ambato 5/12/2019

DOCTOR

Miguel Ángel Robalino

DIRECTOR PROVINCIAL DEL IESS

Presente.

De mis consideraciones

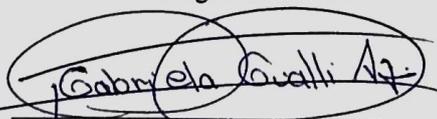
Reciba un cordial y afectuoso saludo, a la vez augurándole éxitos en las tareas que realiza.

Yo **PIEDAD GABRIELA GUALLI AGUILAR** con CI: 180455328-5 maestrante de la especialización **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**; solicito a usted de manera muy comedida sírvame en apoyarme con la información necesaria para mi trabajo de proyecto de investigación (Titulación) de maestría dentro del sector de lavanderías y tintorerías Jean de la provincia del Tungurahua, lo cual solicito:

- Número de trabajadores afiliados al IESS por razón social de la industria de lavado y tinturado jean de la provincia del Tungurahua.

Considerando que la información obtenida será utilizada netamente para estudios académicos dentro de mi titulación, esperando que mi pedido sea acogido de la mejor manera posible, anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente:



Piedad Gabriela Gualli Aguilar
PSICÓLOGA INDUSTRIAL
CI: 180455328-5

Contactos: Cel. 0983730581

Correo: gabriela_gualli@hotmail.com

Adjunto mi matricula legalizada, la aprobación del tema de investigación en el programa de maestría y la matriz donde se especifica el ruc y la razón social.

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
Documento No.: IESS-CPSACT-2019-4380-E
Fecha: 2019-12-05 16:13:18 GMT -05
Recibido por: Judith Andrea Villacís Suárez
Para verificar el estado de su documento ingrese a:
<https://www.gestiondocumental.gob.ec>
con el usuario: 1804553285

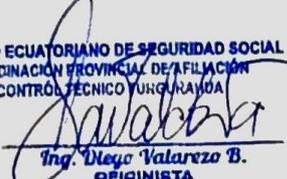
Anexo D. Información IESS.

RUCEMP	CODSUC	PROVINCIA	CANTON	AFILIADOS
1 1104522568001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	7
2 1709896219001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	3
3 1710318476001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	1
4 1752057461001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	4
5 1801013226001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	5
6 1801034420001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	5
7 1801179514001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
8 1801250521001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
9 1801564343001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	6
10 1801691476001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	18
11 1802024735001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
12 1802071835001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	5
13 1802086106001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	3
14 1802158079001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	9
15 1802170157001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	4
16 1802249365001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	9
17 1802257194001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
18 1802370229001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	5
19 1802522720001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	15
20 1802540003001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	2
21 1802540003001	0003	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	2
22 1802615607001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	5
23 1802671568001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	14
24 1802863694001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	3
25 1802908234001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	3
26 1802937944001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
27 1802961266001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	10
28 1802977452001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	1
29 1803006251001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	7
30 1803026093001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	9
31 1803054236001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	4
32 1803061686001	0002	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	15
33 1803170123001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	7
34 1803241874001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	7
35 1803370582001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	14
36 1803370582001	0002	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	4
37 1803485760001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	2
38 1803486800001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	5
39 1803604857001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	3
40 1803624897001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	3
41 1803687829001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	3
42 1804018586001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	7
43 1804180493001	0002	TUNGURAHUA	AMBATO	10
44 1804256418001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	14
45 1804304994001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	2


 INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
 COORDINACIÓN PROVINCIAL DE AFILIACIÓN
 Y CONTROL TÉCNICO TUNGURAHUA

 Iny. Diego Valarezo B.
 OFICINISTA

RUCEMP	COVSUC	PROVINCIA	CANTON	PARROQUIA	AFLIADOS
1 1,02158E+11	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	LA MERCED	13
2 0501821466001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	5
3 0601839566001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	ATAHUALPA (CHISALATA)	0
4 0800806234001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	HUACHI LORETO	3
5 0912114469001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	BOLIVAR	1
6 0930732938001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	6
7 1001691946001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	6
8 1600291742001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	0
9 1600291742001	0002	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	0
10 1600610487001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	6
11 1711595841001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	7
12 1801920487001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	BENITEZ (PACHANLICA)	0
13 1802021921001	0004	TUNGURAHUA	AMBATO	PISHILATA	0
14 1802380897001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	PICAIGUA	0
15 1802389054001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	GUAMBALO (HUAMBALO)	8
16 1802422533001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO	12
17 1802424869001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	HUACHI LORETO	0
18 1802424869001	0002	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	0
19 1802424869001	0003	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	NO EXISTE TAL PARROQUIA	0
20 1802424869001	0005	TUNGURAHUA	AMBATO	LA MERCED	0
21 1802424869001	0006	TUNGURAHUA	AMBATO	HUACHI LORETO	18
22 1802579332001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	PISHILATA	0
23 1802612174001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	0
24 1803058260001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	HUACHI LORETO	1
25 1803065323001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	CUNCHIBAMBA	22
26 1803309382001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	1
27 1803521556001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	3
28 1804199030001	0001	TUNGURAHUA	SAN PEDRO DE PELILEO	PELILEO, CABECERA CANTONAL	0
29 1891760872001	0001	TUNGURAHUA	AMBATO	TOTORAS	5


INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
 COORDINACIÓN PROVINCIAL DE AFILIACIÓN
 Y CONTROL TÉCNICO TUNGURAHUA

Ing. Diego Valarezo B.
 OFICINISTA



Ambato, 28 de febrero 2020
Oficio DGCA-0559-2020

Señora.
Gabriela Gualli Aguilar.
SOLICITANTE DE INFORMACIÓN
Dirección: Parroquia Totoras, Barrio el Cristal, frente al complejo Tungurahua.
Ciudad: Ambato

De mi consideración:

Hago referencia al trámite 2019-17745, por el cual se solicita al H. Gobierno Provincial de Tungurahua, se sirva en apoyar con la información necesaria para el proyecto de investigación de maestría dentro del sector de lavanderías y tintorerías Jeans de la provincia de Tungurahua.

Al respecto comunico a usted, que la información solicitada como número de empresas, nombres, operadores, ubicación, ha sido enviada al correo electrónico gabrielagualli@hotmail.com; en relación al número de trabajadores que dispone cada una de las empresas, la dirección de gestión y calidad ambiental del H. Gobierno Provincial de Tungurahua no dispone de datos sobre su requerimiento.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,



Ing. Diego Andrés Cisneros
DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL DE TUNGURAHUA
Ref Memorando: DGCA-UCA-386-2020
Resolución Administrativa: HGPT-01-2018; Memorando: 2019-00812

ORLS/DAC

No.	OPERADOR	DESCRIPCION	C/AN/C	CATEGORIZACION	UBICACION			FECHA APROBADA
					CARTON	PAISAJERIA	PROTECCION	
1	Alcaldia Barrera Diego Arceveda	LAVABORERIA Y TINTORERIA MOBILITEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHITZ	En Pedernales	RESOLUCION 136 (29/09/2015)
2	Muchas Barrera Oscar	LAVABORERIA Y TINTORERIA		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHITZ	En Pedernales, NO DISPONE	
3	Fernando Ojeda Barrera	LAVABORERIA Y TINTORERIA PASADORA		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHITZ	Via a Tangua	RESOLUCION 173 (03/11/2015)
4	Oda Jorge	LAVABORERIA Y TINTORERIA FASION COLOR		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHITZ	Barrio San Blas	RESOLUCION 11 (04/08/2015)
5	Ortiz Wilson Rodrigo	LAVABORERIA Y TINTORERIA ESCALO GRAS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHIVAS	Via al Centro Q	RESOLUCION 155 (21/07/2015)
6	San Luciano Segundo Aschul	LAVABORERIA Y TINTORERIA SGA GRAS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHIVAS	Centro Quebrada	RESOLUCION 144 (16/09/2015)
7	Taliga Mercedes Carlos	LAVABORERIA Y TINTORERIA CACTOGRAS INC		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHIVAS	Centro Quebrada	RESOLUCION 201 (02/10/2015)
8	Ayquenia Marlene Gladys Echeba	LAVABORERIA Y TINTORERIA PUNKYTRAM		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHIVAS	Barrio Sabandica	RESOLUCION 176 (16/11/2015)
9	Jocelyn Rodrigo Jara Miranda	LAVABORERIA Y TINTORERIA ANGELEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	BOHIVAS	Centro Humahuila	NO DISPONE
10	Carla Carolina Mariana Sando	LAVABORERIA Y TINTORERIA NOROGRAS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	CANCA NOROCC	Centro La Libertad	RESOLUCION 16 (15/09/2015)
11	Barrios Humberto Javier	LAVABORERIA Y TINTORERIA LINTEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	CANCA NOROCC	Centro La Libertad	RESOLUCION 18 (22/09/2015)
12	Luzmila Olympica Becker Barrios	PROCESOS TEXTILES LUBRINA		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	CANCA NOROCC	Barrio Conchales	RESOLUCION 149 (28/07/2015)
13	Isabel Cande Merla	LAVABORERIA Y TINTORERIA VERQUITEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	CANCA NOROCC	Centro Pucallpa	RESOLUCION 121 (04/02/2015)
14	Colinas Tronzo Parvicio	LAVABORERIA Y TINTORERIA JORDAN GRAS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	CANCA NOROCC	Centro Pucallpa	RESOLUCION 07 (21/05/2015)
15	Vidalaura Parvicio Jaime	LAVABORERIA Y TINTORERIA LAV TEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	PELLEDO CANO	Barrio Ormas	RESOLUCION 09 (04/06/2015)
16	Moysa Janny Parvicio	LAVABORERIA Y TINTORERIA/COMERCIALES Y COLA		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Ormas	RESOLUCION 116 (27/07/2015)
17	Rodriguez Mosquera Wilson Manuel	LAVABORERIA Y TINTORERIA WILLYS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Humahuila	RESOLUCION 135 (11/05/2015)
18	Fernando Rodrigo Poma	LAVABORERIA Y TINTORERIA TROPAL		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Humahuila	RESOLUCION 22 (08/11/2015)
19	Taliga Orling Segundo	LAVABORERIA Y TINTORERIA AUREAS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Humahuila	RESOLUCION 20 (10/10/2015)
20	Oscar Poma	LAVABORERIA Y TINTORERIA PAKTE		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Humahuila	NO DISPONE
21	Alfonso Oscar Vitor	LAVABORERIA Y TINTORERIA MICA PROCESOS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Centro Quebrada	RESOLUCION 144 (02/07/2015)
22	Sandra Linares Marcano	LAVABORERIA Y TINTORERIA OCELOS		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Barrio La Paz, V	RESOLUCION 107 (27/07/2015)
23	Cameryn Sandra Favelde	LAVABORERIA Y TINTORERIA LINTEX		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Barrio La Paz, V	RESOLUCION 16 (22/09/2015)
24	Alfonso Poma	LAVABORERIA Y TINTORERIA 11 PERVA		C/O FABRICA DE ACABADOS DE TIPOOX TEXTILES Y TELA	PELLEDO	LA MATRIZ	Barrio La Paz, V	RESOLUCION 11 (07/07/2015)



22	Juan Carlos	LAVABORADA Y TINTORERIA, AMOBILIARIOS	TINTURAS Y TINTAS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Ledebin, RESOLUCION 009 (26/11/2014)
23	Melchora Beatriz Alvariz L.	LAVABORADA Y TINTORERIA, SEPTORIO	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi # RESOLUCION 139 (16/6/2015)	
24	Silvia Mercedes Cesar Pizarro	LAVABORADA Y TINTORERIA, OSMO COLOR	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi # RESOLUCION 154 (21/7/2015)	
25	Franz Medina Francisco	LAVABORADA Y TINTORERIA, COMPOSITOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi # RESOLUCION 112 (21/22/2014)	
26	Franz Silva Heriberto Escobar	LAVABORADA Y TINTORERIA, COPIERAS CAL	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi # RESOLUCION 30 (5/4/2017)	
27	Prophet Anderson Espinoza Brangio	LAVABORADA Y TINTORERIA, BAJOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 150 (20/7/2015)	
28	Rosario Larrea Hector Riquelme	LAVABORADA Y TINTORERIA, ALMIRAS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 078 (14/7/2014)	
29	Ignacio Gallegos Heriberto Cecilia	LAVABORADA Y TINTORERIA, TINTES BATER	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 102 (12/07/2015)	
30	Medina Carrasco Justina	LAVABORADA Y TINTORERIA, LAVAVITEX	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 151 (20/7/2015)	
31	Andrés Quiroga Pizarro	LAVABORADA Y TINTORERIA, PARTIDAS PLAS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 010 (20/7/2015)	
32	Andrés Salazar	LAVABORADA Y TINTORERIA, SALTOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Tumbi C# RESOLUCION 152 (20/7/2015)	
33	Paula Lopez Bertha Balboa	LAVABORADA Y TINTORERIA, DESVENTE COLOR	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Centro, # RESOLUCION 114 (21/12/2014)	
34	Andrés Santiago	LAVABORADA Y TINTORERIA, MOLA TINTES	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Centro, # RESOLUCION 010 (20/7/2015)	
35	Luzmila Miquelena Patricia Alvarez	LAVABORADA Y TINTORERIA, TINTES	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Centro, # RESOLUCION 17 (21/10/2015)	
36	Ylberis Zamora Luercina Magallanes	LAVABORADA Y TINTORERIA, ANDERSON	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Centro, # RESOLUCION 141 (10/7/2015)	
37	Diego Luis Alfonso	LAVABORADA Y TINTORERIA, ALZACABER	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Junto a la plaza RESOLUCION 150 (22/2/2016)	
38	Sofía Ana Gómez Oñiva	LAVABORADA Y TINTORERIA, DAVAVITEX	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Frente a la plaza RESOLUCION 40 (17/2014)	
39	Heriberto Sánchez Bando	LAVABORADA Y TINTORERIA, LAVAVITEX	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Tumbi, RESOLUCION 13 (5/08/2015)	
40	Heriberto Cruz García Pablosa	LAVABORADA Y TINTORERIA, MOLA ANDERSON	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre el Tumbi, RESOLUCION 140 (27/7/2015)	
41	Pepe Celqui José María	LAVABORADA Y TINTORERIA, JAVITEX	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Central, RESOLUCION 06 (12/5/2015)	
42	Balboa Pizarro Angel	LAVABORADA Y TINTORERIA, LAVAVITEX	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	NO DISPONE	
43	Heriberto Holguera Justina	LAVABORADA Y TINTORERIA, PUNTER COLOR	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Darío Calvo NO DISPONE	
44	Colleges Trujano William	MULTI PROCESOS CALZADOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	PELLEDO	LA MATIZ	Cierre Oriente, # RESOLUCION 015 (17/9/2015)	
45	Arroyave Puerto García Luz	LAVABORADA Y TINTORERIA, BAJOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	ABANDONADO	UNABANDONADO	Cierre Puerto A NO DISPONE	
46	Arroyave Puerto García Luz	LAVABORADA Y TINTORERIA, BAJOS	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIPOOS, TEXTILES Y TINTAS	ABANDONADO	UNABANDONADO	Cierre Puerto A NO DISPONE	



50	Ornella Cruz Danilo	LAVANDERIA Y TINTORERIA BOIX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	UNIVARIACION	Calle Puerto A/ NO DISPONE	
51	Sandra Lopez Julia Cesar	INDUSTRIA LAVAREZAS		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	FINANCIAMIENTO	Buena de Tanga RESOLUCION 31 (21/16/2013)	
52	Priscila Luis Hernandez	LAVANDERIA Y TINTORERIA PROULVITEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PRESELETA	Calle Pinar y Pinar RESOLUCION 109 (14/3/2017)	
53	Sofia Sanchez Martinez de Jarama	LAVANDERIA Y TINTORERIA DUCK COLOR		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PRESELETA	Calle Jarama/ NO DISPONE	
54	Zuleiga Meneses Cesar Miguel	LAVANDERIA Y TINTORERIA TONCOMARANA	180321921	C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PRESELETA	America Park y/ NO DISPONE	
55	Olivia Jimenez Laura	LAVANDERIA Y TINTORERIA PROULVADOS		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	SANTA ROSA		NO DISPONE
56	Miranda Hernandez Luis Alberto	LAVANDERIA Y TINTORERIA EDUAVITEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Calle de Santa RESOLUCION 144 (24/3/2018)	
57	Priscia Morquecho Luis Alfredo	LAVANDERIA Y TINTORERIA AVITEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Barrío Central NO DISPONE	
58	Alfonso Melara Diana Yvonne	LAVANDERIA Y TINTORERIA FASHION		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Barrío la Merced NO DISPONE	
59	Marta Pichallo Nidia	LAVANDERIA Y TINTORERIA FASHION A/		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Barrío Pichallo NO DISPONE	
60	Concepcion Tiban Nidia	LAVANDERIA Y TINTORERIA KVALITEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Barrío Pichallo, NO DISPONE	
61	Olivia Escobar Hernandez Susana	LAVANDERIA Y TINTORERIA TECNOLAVADOS		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Barrío Pichallo, NO DISPONE	
62	Ayresca Jajona Alberto	SERVICIOS MUNDO COLORS		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	TOTALIAS	Via a Pichallo - Bar. RESOLUCION 25 (21/12/2015)	
63	Yazmyns Alumbanda Jose Albeirto (18238087781)	PROCESOS TEXTILES J A C		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PICABUBA	Torrencia, Av B/ NO DISPONE	
64	Rodrigo Escobar Becerra Beat	LAVANDERIA ROTNER ATAMALPA		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	ATAMALPA	Barrío las Palmas NO DISPONE	
65	Juliana Yvonne Ricardo	LAVANDERIA Y TINTORERIA LAVAVITTE		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	LA MERCED		
66	Sergio Dominguez Sandra Mercedes (181)	LAVANDERIA Y TINTORERIA DEL DIGNI		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	IZAMBA	Inglaterra, Bar. RESOLUCION 119 (28/01/2015)	
67	Diego Oscar	LAVANDERIA Y TINTORERIA MECACOLOR		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	IZAMBA	Parque Industrial NO DISPONE	
68	Luis Eduardo Clough Cecilia	LAVANDERIA Y TINTORERIA GREEN TX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PICABUBA	Parque Tronchico NO DISPONE	
69	Edgar Conchaer Ines Hugo Nidia	LAVANDERIA Y TINTORERIA SOLADOTEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	PICABUBA	La Abrazana NO DISPONE	
70	Fernando Herrera Zuleiga	LAVANDERIA Y TINTORERIA UBEREQUINTEX		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	UNIVARIACION	Puerto Arroyo/ NO DISPONE	
71	David Peral Salas	LAVANDERIA Y TINTORERIA STORE WALSH		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	AMBATO	UNIVARIACION	Puerto Arroyo/ NO DISPONE	
72	Saul Echeverre Morales Nidia	LAVANDERIA Y TINTORERIA		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	PILLADO	SAN MIGUELITO	Parroquia San M/ NO DISPONE	
73	Daniela Miranda	LAVANDERIA Y TINTORERIA		C/O FABRICAS DE ACABADOS DE TIEMPOS TEXTILES Y TELAS	CRIVILLAS	LA MATRIZ	Calle Andagón/ NO DISPONE	



Anexo F: Información del Ministerio de Gobierno (Coordinación zonal 3)

MINISTERIO DE GOBIERNO



Oficio Nro. MDG-VDI-SCASC-CZ3C-2019-0041-O

Quito, D.M., 21 de noviembre de 2019

Asunto: INFORMACION DE EMPRESAS DEDICADAS A LA TINTOTERIA DE TUNGURAHUA

Psicologa Industrial
Piedad Gabriela Gualli Aguilar
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MDG-GPDG-IGPDG-2019-20433-E, anexo listado de empresas registratas calificadas para el uso de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización , en lo referente al número de trabajadores por empresas el MDG no dispone de esa información.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Abg. Elvia Yolanda Hidalgo Moya
COORDINADORA ZONAL 3 - DELEGADA DE CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DE SUSTANCIAS CATALOGADAS SUJETAS A FISCALIZACIÓN

Referencias:

- MDG-GPDG-IGPDG-2019-20433-E

Anexos:

- oficio_nov19.pdf
- informacion_de_emp.textil_-tung..pdf

nz

COORDINACION ZONAL 3		
NO.	EMPRESAS	RUC
1	AGUAHUIÑA MORALES GLADYS ERLINDA	0912114469001
2	ALDAS NUÑEZ DIANA VERONICA	1803624897001
3	ANDALUZ OÑATE MARIA ELIZABETH	1802977452001
4	ANDRANGO TREBOLES GEOVANNY FRANCISCO	1709896219001
5	ARENAS JAIME ALBERTO	1804180493001
6	ARROYAVE PUERTA GLORIA LUZ	1752057461001
7	BALSECA PICO ANGEL ORLANDO	1802370229001
8	BANDA CANDO MARIA REVECA	1804199030001
9	CAPA ROMERO HERMEL SIMÓN	1104522568001
10	CHACHA JIMENEZ LAURA ERMINIA	1803241874001
11	CHERRES ZUÑIGA WILSON RODRIGO	1803170123001
12	CONDOR TIBAN ROSA EVA	1801564343001
13	DE LA CRUZ VALVERDE LUIS ALFONSO	1001691946001
14	FIALLOS LOPEZ DARWIN RUBEN	1803370582001
15	GALLEGOS TAMAYO ELGI PATRICIO	1803026093001
16	GALLEGOS TAMAYO WILLIAN JOVANNY	1802863694001
17	GARCES PAREDES JOSE MOISES	1802671568001
18	GUAMAN CAIZA CESAR HERMEL	1804749651001
19	GUATO CURIPALLO MIRIAN ESTELA	1804304994001
20	HIDROBO VASQUEZ RICARDO GUOMERGUIS	0102158201001
21	HOYOS GUERRERO JONNY PATRICIO	1802522720001
22	INTRIAGO MACIAS EDGAR GUTEMBER	1717283079001
23	LABORATORIO DEL DENIM ECUADOR LDEEC CIA. LTDA	1891757898001
24	LASANTEX CIA LTDA	1891727077001
25	LAVADORA FASHION A.N.	1891760872001
26	LLERENA CHIPANTIZA BECKER RAMIRO	1802158079001
27	LLERENA ZUÑIGA OSCAR FERNANDO	1803687829001
28	LOPEZ CUEVA VICTOR HUMBERTO	1801179514001
29	LOPEZ LLERENA FRANKLIN NAPOLEON	1802019230001
30	MANJARRES MAYORGA ALVARO ISRAEL (SERVICOLOR	1804256418001
31	MARIÑO SANCHEZ ROCIO MARLENE	1600291742001
32	MIRANDA MASABANDA LUIS ALBERTO	1802961266001
33	MORALES BARROSO DIEGO FERNANDO	1803486800001
34	MORALES BARROSO OSCAR AUGUSTO	1803604857001
35	MORALES CRUZ GLORIA FABIOLA	1802908234001
36	OÑA JAMI JORGE	0501821466001
37	PAEZ SALAS WALTER DAVID	1710318476001
38	PALACIOS VENEGAS LILIAN VICTORIA	0601839566001

COORDINACION ZONAL 3		
NO.	EMPRESAS	RUC
39	PALLASCO ZUÑIGA CARLOS EDUARDO	1711595841001
40	PANTE PAREDES EDWIN ROBERTO	1803447422001
41	PANTE PAREDES OSCAR FABRICIO	1803521564001
42	PAREDES CHIPANTIZA VVILSON MIGUEL	1801920487001
43	PAREDES ZUNIGA FAUSTO VINICIO (TEXPAR	1803309382001
44	PASTOR CABEZAS DIEGO FABIAN	1803065323001
45	PEPE CULQUI JOSE MARIA	1802024735001
46	PILCO MOYOLEMA LUIS ALFREDO	1802071835001
47	PROAÑO LASCANO LUIS HUMBERTO	1801691476001
48	RAMOS LLERENA HECTOR NAPOLEON	1801013226001
49	REA MACHUCA SEGUNDO ANIBAL	1802937944001
50	REVELO MANOBANDA JAVIER BOLIVAR	1803054236001
51	RIVERA GALLEGOS MARTHA CECILIA	1802249365001
52	ROLDAN ALVAREZ JOSE JESUS	0930732938001
53	ROSERO BONILLA ALEX GALO	1803058260001
54	SAILEMA GOMEZ OLIVIA JEANET	1803061686001
55	SANCHEZ LLERENA JESUS MARCELO	1802389054001
56	SANCHEZ LOPEZ JULIO CESAR	1802424869001
57	SANCHEZ PAREDES GEOMAYRA CATHERINE	1600610487001
58	SANCHEZ VILLEGÁS BOLIVAR VINICIO	1803521556001
59	SINCHIGUANO DEFAZ CESAR ADRIAN	1802540003001
60	SOLIS SANCHEZ MARIANITA DE JESUS	0800806234001
61	TALAHUA CHISAG SEGUNDO LEANDRO	1804018586001
62	TOAINGA MACHUCA CARLOS IVAN	1803006251001
63	VALLADARES PAREDES JAIME ALFONSO	1802615607001
64	VARGAS VALLEJO ESTEFANIA ANABEL	1804975546001
65	VILLACIS ZAMORA LOURDES MAGDALENA	1802422533001
66	YANZAPANTA AISABUCHA JOSE ABELARDO	1802380897001
67	ZUÑIGA MOSQUERA CESAR MIGÜEL	1802021921001
68	ZUÑIGA MOSQUERA WILSON MANUEL	1802257194001

Elaborado por : Dra. Narcisca Zamora -Especialista 5 MDG
Atentamente,


Dr. Juan Alvarez Torres
COORDINADORA ZONAL 3 MDG (e)

Anexo G: Validez del instrumento (Encuesta).

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, Elena Del Pilar Caro Gavín,
portador de la Cédula de Identidad N° 06039251873,
de profesión Ingeniera en biotecnología ambiental magister en seguridad industrial mención prevención de riesgos y salud ocupacional
hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de
investigación presentado por: Piedad Gabriela Gualli Aguilar, Cédula de Identidad N°-
180455328-5.

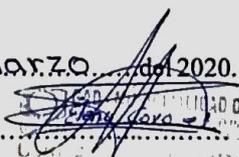
El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la Maestría en, cuyo título es: "EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LAS LAVANDERÍAS Y TINTORERÍAS JEAN DE LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA".

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registrarán en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones o rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio Predominante:

Observaciones:

En Ambato a los 04 días del Mes de Marzo del 2020.

Nombre: Elena Del Pilar Caro Gavín Firma: 

Título Académico: Ingeniera en biotecnología ambiental magister en seguridad industrial mención prevención de riesgos y salud ocupacional
Cargo Actual: Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de
Experto: Seguridad y Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, Liliana Elizabeth Eugenio Zumbana.....
portador de la Cédula de Identidad N° 1804791877.....
de profesión Ingeniera de Empresas.....
hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de
investigación presentado por: Piedad Gabriela Gualli Aguilar, Cédula de Identidad N°-
180455328-5.

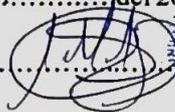
El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la Maestría
en, cuyo título es: "EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y LA RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LAS
LAVANDERÍAS Y TINTORERÍAS JEAN DE LA PROVINCIA DEL
TUNGURAHUA".

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registrarán en el formato
suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones o
rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes
párrafos.

Juicio Predominante:

Observaciones:

En Ambato..... a los 06 días del Mes de Marzo..... del 2020

Nombre: Liliana Elizabeth Eugenio..... Firma: 

Título Académico: Ingeniera de Empresas.....

Cargo Actual: Asistente de Talento Humano.....

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de
Experto: Talento Humano.....



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, OSWALDO CRISTOBAL BARRALGA CASCO
portador de la Cédula de Identidad N° 0601860612
de profesión ING. INDUSTRIAL
hace constar que actuó como experto validador en la evaluación del instrumento de investigación presentado por: Piedad Gabriela Gualli Aguilar, Cédula de Identidad N°-180455328-5.

El referido instrumento constituye parte de un trabajo de investigación de la Maestría en, cuyo título es: "EL SÍNDROME DEL BURNOUT Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES DE LAS LAVANDERÍAS Y TINTORERÍAS JEAN DE LA PROVINCIA DEL TUNGURAHUA".

Los resultados correspondientes a la experticia solicitada, se registrarán en el formato suministrado por el interesado. El juicio predominante (aprobado, con observaciones o rechazado) acerca de la totalidad del instrumento validado, se indica en los siguientes párrafos.

Juicio Predominante:

Observaciones:

En SALCERO a los 05 días del Mes de MARZO del 2020

Nombre: OSWALDO CRISTOBAL BARRALGA CASCO Firma: 

Título Académico: INGENIERO INDUSTRIAL

Cargo Actual: RESPONSABLE DEL SISTEMA DE REGO 

Área de Conocimiento por lo que usted es consultado en calidad de Experto: JEFE DE PERSONAL Y MANEJO DE AGUA CRUDA

ELABORACIÓN DEL PANTALÓN JEAN

