



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.**  
**PROCESO DE TITULACIÓN**

**JUNIO - OCTUBRE 2021**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**  
**PRUEBA PRÁCTICA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE**  
**INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**CLIMA LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL**  
**CANTÓN BABAHOYO.**

**EGRESADA:**

**EMILY KATHERINE DIAZ VILLACIS**

**TUTOR:**

**ING. FRANKLIN MORALES REYNA MAE**

**AÑO 2021**

Contenido

INTRODUCCIÓN.....3

DESARROLLO .....5

CONCLUSIÓN.....15

BIBLIOGRAFÍA .....16

ANEXOS .....18

ANEXO 1 .....18

ANEXO 2 .....21

ANEXO 3 .....23

ANEXO 4 .....24

RESUMEN .....25

PALABRAS CLAVES .....25

ABSTRACT.....26

KEYWORDS.....26

## INTRODUCCIÓN

El Registro de la Propiedad y Mercantil es una entidad pública por medio de la cual, y en ventaja de la ley, se da publicidad a ciertos actos de las comunidades mercantiles o empresarios particulares. Estos actos tienen que ser conocidos o puestos a disposición de la sociedad. El Registro de la Propiedad y Mercantil es una organización cuya finalidad es la inscripción de individuos, cosas y actos respecto a la negociación mercantil que el interés del negocio pide que se les dé publicidad.

El presente caso de estudio se denomina clima laboral en el registro de la propiedad y mercantil del cantón Babahoyo, el cual se hizo con el fin de detectar y examinar los componentes que perjudican el clima gremial en esta institución basándose en las reacciones, motivación, empoderamiento, estabilidad y comportamiento de los trabajadores de dicho lugar, debido a que estos individuos son importantes en la institución para mejorar el rendimiento, funcionamiento y clima laboral.

En este caso de estudio presentado se aplicó como línea de investigación la que está alineada a la carrera de comercio de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, Gestión Financiera, administrativa, talento humano, tributaria, auditoría y control en relación a la sublínea de investigación Empresas e Instituciones Públicas y Privadas, por lo que será aplicado con el objetivo de analizar los problemas que afectan a el Registro de la Propiedad y Mercantil

Para obtener información relevante se aplicó una metodología de investigación basada en la recolección de información que ayudaran a obtener datos específicos y relevantes para el desarrollo de dicho caso de estudio como instrumento investigativo se realizó a través de encuestas aplicadas a los colaboradores de la entidad, además se realizó una entrevista a la encargada general del Registro de la Propiedad y Mercantil, la Abogada. Tamy Nury León Cevallos, Registradora Mercantil.

Los resultados obtenidos dentro de esta investigación, están legalmente basados en los datos proporcionados a través de la encuesta y entrevista, los cuales permitirían establecer que los componentes que provocaron desviaciones a causa de los trabajadores en la institución, sea la carencia de comunicación, estrecho espacio físico, falta de técnicas motivacionales, pudiendo incumplimientos en las ocupaciones a desenvolverse.

## DESARROLLO

El Registro de la Propiedad y Mercantil es un registro civil oficial y obligatorio en el país, en el que se registran los derechos de propiedad sobre bienes inmuebles, así como todos los demás derechos que les conciernen. Más bien, es posible registrar y publicitar la propiedad de bienes raíces. Su objetivo fundamental es brindar información fidedigna a las personas sobre bienes inmuebles, impuestos o restricciones que se hayan impuesto a los inmuebles para poder realizar cualquier tipo de contrato sobre los mismos y así afirmar la autenticidad y garantías y documentos en los que registrarse. Cada GAD Municipal es responsable de administrar el catastro de cada Estado, por lo que también es responsable de recaudar los impuestos relacionados.

El Registro de la Propiedad y Mercantil está ubicado en la ciudad de Babahoyo en las calles 10 de agosto entre Barreiro y Ricaurte, Cada Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal es el encargado de administrar el catastro de cada cantón, por lo que siguen siendo responsables además de recaudar los impuestos incurridos, el Registro de la Propiedad y Mercantil tiene su representante legal que es la AB. Tamy Nury León Cevallos, Registradora Mercantil, la cual también aportó en esta importante investigación y llevarlo a fin.

El Registro de la Propiedad y Mercantil confronta una secuencia de inconvenientes en la administración de sus procesos especialmente en el sistema institucional con el que trabajan sus burócratas, este no está actualizado con la información de los movimientos de los usuarios por fundamento del mal del respaldo del computador central y el costo del ingreso de todos los libros al sistema.

El sistema SIRE optimiza el proceso de registro, especialmente en términos de registro y certificación; reducción de la capacidad de atención y recursos humanos; proporcionar estabilidad legal y registral; proporcionar funcionalidad para una fácil migración a otros sistemas de registro compatibles; puede hacer hojas de árboles reales en lugar de hojas viejas de personas; acceso instantáneo a información sobre propiedades registradas y uso del SIRE en un contexto comercial. (Actualización del sistema del registro de la Propiedad y Mercantil en Otavalo en el año 2016)

El SIRE una plataforma Web pública en Internet, disponible para uso de los Centros

Educativos o instituciones públicas a grado nacional, la cual posibilita: Regir, de manera digital, información académica, técnica y administrativa de cada centro, trabajadores y usuarios que unen Sistema Nacional de Enseñanza. Producir un documento digital histórico de registros que ingresan a dicha institución. Integrar de manera ordenada con apoyo de la tecnología de hoy, procesos de recolección de datos online usados para la toma de elecciones, entrega de servicios de apoyo, definición de políticas y diseño de planeación de la Enseñanza. Según (Crespo, 2018)

La investigación realizada es de suma trascendencia pues un erróneo funcionamiento del clima laboral en una institución, provoca que la misma tenga problemas o inconvenientes referente a la ejecución de las tareas con sus usuarios. Es por esto que con esta indagación lo cual se consigue es detectar las causas y efectos que afectan a la institución por una gestión administrativa ineficiente, cuya causa la institución no ha determinado con anticipación las actividades sindicales adecuadas para los usuarios que necesitan utilizar el servicio.

Una vez que se habla de clima laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que hace el empleado en la organización. Aquí acceden en juego a partir de sus competencias expertos hasta sus capacidades interpersonales, y que incide de manera directa en los resultados de la organización. (Bizneo, 2019)

La entidad muestra problemas en las interacciones interpersonales; (Ruiz, 2012) explica que “las interacciones interpersonales nos otorgan una vida más feliz, un ambiente de trabajo más correcto y un óptimo estilo de vida” (p. 3) ; el clima laboral dentro del RPM se vuelve tenso, la comunicación entre todos sus miembros reduce, la interacción entre la registradora mercantil y su personal cambia una vez que no se llega a un convenio o acuerdo en medio de las 2 partes frente a los problemas ocasionados dentro de la misma , estando malos tratos, riñas y no se puede laborar de la mejor forma la cual no permite que todas las actividades diarias se lleven a cabo porque muchas veces se ha suspendido hasta las jornadas de trabajo por dichos inconvenientes.

Dentro de la entidad, a comunicación interna no sigue el proceso necesario para una

mejor y oportuna convivencia; Si esta caja es más adecuada, mejorará el clima laboral entre colegas, jefe y usuarios, funcionará en un ambiente agradable y el ambiente laboral atraerá una mayor motivación.

Según (Nauje, 2017)

La carencia de comunicación en la compañía crea desinformación, y el realizado de laborar desinformado causa desconocimiento de dónde se generan los fallos o quiénes los producen, realizando de esta forma que estallen los conflictos. Si los mensajes no llegan a los receptores a tiempo o no se envían los suficientes mensajes, emergen los inconvenientes y los malentendidos. Una buena comunicación en el campo gremial pertenece a los pilares primordiales de la motivación. Un empleado que puede llevar a cabo manifestar sus opiniones se siente escuchado y, por consiguiente, valorado. Los empleados motivados sienten una más grande fidelización hacia la organización, y esta es una de las claves para retener a los superiores talentos y para optimizar la productividad. Mientras la compañía es más enorme, más grande es el valor de la buena comunicación en la compañía para conservar a todos los empleados enfocados en las mismas metas.

Según (Morales, 2020) afirma que:

El clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo. El clima laboral incluye desde la forma de la relacionarse de los empleados hasta la satisfacción de los mismos. En otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo. Dependiendo de la organización, así como la calidad de dicho ambiente, este puede ser más o menos bueno.

Se puede percibir el interés que tiene una buena ejecución laboral en la zona administrativa, donde se ve realmente la perentoriedad que para ser expertos y productivos se responsabilidad de encauzar de toda la fortuna que el individual necesite para conseguir hacer sus ocupaciones cotidianas.

El presente caso de estudio tiene como objetivo de analizar los problemas que afectan a el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo, exponer cuales son

los puntos exactos que causan el mal clima laboral en dicha institución, por lo cual y a consecuencia del mal clima laboral existe el bajo rendimiento en las actividades que los trabajadores realizan a diario en la institución, las problemáticas internas que existen en la institución afecta a los usuarios que llegan a realizar alguna gestión.

No existe duda de que un mal donaire profesional puede venir a la desmotivación den toda una compañía, a cero le encantaría laborar en un lugar adonde no hay espacios buenos, donde no se siente valorado, o peor, asimismo, adonde está desmotivado.

Según (Marin, 2021)

La desmotivación laboral deriva en un mal clima laboral, alta rotación y baja productividad. Saber reconocerla y abordarla fomentará una dinámica de trabajo positiva y orientada al crecimiento. La desmotivación laboral que se da en el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo es una amenaza constante para la institución. Se apoya en un desinterés progresivo en su puesto de trabajo o, en varios casos, insatisfacción laboral. Esto puede provocar que los trabajadores o empelados se sienta frustrado, sin motivación en el trabajo y, por consiguiente, no ofrezca todo el rendimiento que podría causar repercusiones para dicho lugar de trabajo.

(Terrer, 2015) en un artículo publicado en Equipos y Talento explico;

Las causas de la desmotivación laboral pueden darse a través de la empresa mediante infinidad de factores que desmotivan a los empleados y que les obligan muchas veces a tomar la decisión de renunciar y cambiar su entorno laboral. Existen múltiples factores que provocan esta situación, pero existen otros que tienen estrecha relación con la mala comunicación de los equipos de dirección de la empresa.

La mayoría de los trabajadores del Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo se sienten desmotivado en su lugar de trabajo no solo por inconvenientes que tiene con sus compañeros sino también la falta de motivación por medio de una remuneración que podría ser viajes, propinas, premios adicionales, viáticos entre otras que podrían darse en la



institución de forma que el empleado se motive por esto y pueda llevar sus actividades con dedicación e interés.

(Reimer, 2011, págs. 7-8)

Según el libro de Chris Reimer, Happywork, los factores que afectan el clima laboral tienen que ver con:

- Un mal liderazgo
- Mala explicación
- No complacer debidamente el encargo
- Declive de cometido en conjunto
- No hay inquietud por el placer profesional
- Desmotivación.

En el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo si existen estos y más factores que perjudican directamente a la institución ya que adicional a estos factores hay otro que es más fuerte como las discusiones que existe entre compañeros de trabajo, el cual se mantiene todo el día tenso no solo para las personas que discuten sino también para todas las personas que laboran en los diferentes departamentos de este lugar, donde también mediante la investigación interna se pudo saber que existen grupos divididos en el trabajo no todos se llevan por problemas que muchas veces se han creado dentro de la institución y otros que son llevados a ll trabajos que han sido ocasionados fuera del lugar de trabajo.

Según (Coll, 2020), asegura que;

Entre los factores que afectan al clima laboral del Registro de la Propiedad y Mercantil es la capacidad de medir dicho clima, la principal dificultad se encuentra en que este clima depende mucho de las expectativas, intereses y percepción que tenga el empleado sobre la empresa. Así pues, dado que la percepción y las

expectativas son difícilmente medibles, se señalan una serie de variables que ayudan a realizar una aproximación sobre qué factores afectan a dicho entorno, a dicho clima.

(Margarita Chiang, 2011)

El análisis del clima laboral aporta conocimientos primordiales para la comprensión de las colaboraciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa. En dichos dominios, la predominación de cambiantes actitudinales, como por ejemplo la satisfacción gremial y, de ciertos cambiantes particulares, como la autoeficacia, tienen la posibilidad de tener una acción preponderante sobre la relación social que se realiza entre los diversos actores que conforman las empresas y por esto, sobre los resultados conseguidos en el trabajo. (Pág. 142)

Uno de los puntos primordiales para poder hacer la motivación de los empleados en el Registro de la Propiedad y Mercantil es tener un óptimo clima laboral. Una vez que los empleados van a su sitio de trabajo por obligación, y no que sienten su trabajo, las secuelas se ven reflejadas en el acuerdo de los ayudantes y en conclusión en la productividad misma entidad. Si una empresa tiene una melodía profesional adecuado, esto afectará en la clase de su obligación. en primer lugar, un mal aire incidirá de forma traición en la escena de obligatoriedad, ocasionando situaciones de problema y equivocación de coordinación.

Según (Bonilla, 2021)

Con respecto al clima laboral, según (Alles, 2017)se refiere a:

Todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas o conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. (pág. 12).

Una de las problemáticas que hace que actualmente haya un mal clima laboral es el riesgo de contagiarse ya que no todos los trabajadores utilizan la mascarilla la cual los protege un poco del Virus Covid 19, ahí existen discusiones porque unos

compañeros le llaman la atención a otros y no hacen caso, donde tiene que esperar o pedir reuniones con la Registradora Mercantil para dar estas clases de quejas que son más perjudiciales para el lugar de trabajo ya que nunca hay conformidad ni empatía con los compañeros, según la investigación interna dio a conocer que ha existido preferencia por medio de la Registradora que es la encargada del Registro de la Propiedad y Mercantil, que cuando van a darle alguna queja con pruebas ella hace caso omiso dependiendo de la persona que sea.

Según (Maquilon, 2018) en consejos profesionales asevera que;

Las preferencias en los grupos de trabajo se otorgan por numerosas situaciones, como cercanía por vivencias previas, sugerencias o sencillamente por la afinidad que se crea entre 2 personas y las sinergias que emergen del trabajo que se lleva a cabo día a día. Sin embargo, una vez que un líder muestra su favoritismo por un integrante del equipo, así sea ya que es su amigo, ya que lo hace reír o es un trabajador destacado, puede estar desmotivando al tiempo al resto de sus empleados.

Esto es una de las mayores problemáticas que existe en el Registro de la Propiedad y Mercantil, muchas veces ha habido denuncias a la representante legal o sea a la Registradora mercantil... de parte de los trabajadores de esta institución pública, ya que en momentos se les ha hecho descuentos en su sueldo sin sentido y otras veces que han sido supuestamente justificados los descuentos diciéndoles que es ´porque se ha perdido algún instrumento de trabajo.

Según (Meza, 2018)

Las preferencias hacia ciertos empleados de trabajo se otorgan por algunas situaciones, como cercanía por vivencias previas, sugerencias o sencillamente por la afinidad que se crea entre 2 personas y las sinergias que emergen del trabajo que se realiza día a día. Empero una vez que un líder muestra su favoritismo por un integrante del equipo, así sea pues es su amigo, pues lo hace reír o es un trabajador destacado, puede estar desmotivando al tiempo al resto de sus empleados.

Se debe considerar además que en la organización no se ha manejado verdaderamente proporcionadamente las interacciones interpersonales, por lo cual los empleados se ven dañados en el fruto de las labores encomendadas, se entiende que el entorno agrupado es razonable importante y tienen que ser motivados por el dirigente interno para que exista una mejor escena de incumbencia y por consiguiente se realicen de la mejor manera las ocupaciones diarias en la corporación pública.

Cuando entran personas no capacitadas para trabajar en una empresa existen demasiados problemas entre compañeros, los que ya llevan años laborando en dicho lugar, estas personas causan inconvenientes ya que ellos no están totalmente capacitados para desempeñarse de manera correspondiente en el departamento que lo ponen a trabajar es ahí que causa molestia con los demás trabajadores ya que si esa persona no está capacitado no sabe cómo hacer su trabajo perjudica y atrasa a los demás que se basan según los que ellos elaboren en sus departamentos como por ejemplo informes mal elaborados lo cual no solo perjudica a ellos como trabajadores sino a la entidad en general.

Según (Medina, 2020)

Los trabajadores con bajo rendimiento laboral ocasionan que se disminuya la satisfacción y la productividad general del resto de empleados en la organización. Además, este bajo rendimiento perjudica todavía más a las vivencias de los consumidores, y de manera directa y de manera negativa, a la fama de una organización. Por esto, es fundamental tomar las medidas primordiales para solucionarlo, perfeccionando simultáneamente la proactividad.

Mediante las técnicas de recolección de información que se aplicaron en el Registro de la Propiedad y Mercantil del Cantón Babahoyo como fueron la encuesta y la entrevista se obtuvieron datos muy relevantes los cuales aportaron y ayudaron con el desarrollo de este caso de estudio, la encuesta se le realizó a un cierto porcentaje de esta institución pública y, la entrevista personalizada a la Registradora mercantil que es la representante legal de esta institución, en total las personas encuestadas fueron 20 las cuales obtuvieron el permiso de la Registradora para que se lleve a cabo esta investigación, con un total de 10 preguntas.

La pregunta número 1 la cual se refiere sobre si, las personas que crean los conflictos tienen alguna sanción en el trabajo, con un porcentaje más alto como lo es el No con un 15% aseguran que no reciben sanción, en cuanto un 5,25% dicen si tener sanciones en lo que quiere decir que las sanciones solo son para ciertos trabajadores no para todos los que ocasionen problemas, la sanción viene de parte de la Registradora la cual dependiendo la persona que está dentro del problema ella elige sancionar o no sancionar.

Como análisis a la respuesta numero dos la cual preguntaba sobre si ¿Cuenta con recursos necesarios para poder realizar sus actividades diarias dentro de su trabajo? Un 13,65% de los encuestados dijeron que no contaban con las herramientas básicas para realizar su trabajo, mientras el resto que es un 7,35% dijeron que si cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo.

En la siguiente encuesta realizada basada en que si existen problemas dentro del RPM entre compañeros un 85% aseguro que siempre existen problemas entre compañeros dentro de la entidad mientras que un 5% optó por un casi siempre y el restante por un nunca.

En la pregunta cuatro donde se pregunta si cuenta con apoyo de parte de su Registradora en momentos de conflictos con un 90% aseguraron no tener el apoyo de parte de su representante mientras un 10% dice si tener apoyo.

En la pregunta número cinco un 80% de los encuestados consideran que por parte de su jefa si tiene preferencia para alguno de sus empleados ya que algunos son recomendados por amigos, familiares o amigos directos de ella. En cambio, un 20% dice que no hay preferencia para nadie en dicha entidad.

Con un 90% de los encuestados aseguran que siempre presentan quejas cuando hay algún problema o conflicto en el cual no se solucionan porque los trabajadores no ponen de su parte, un 5% dice que casi nunca, mientras otro 5% escogió un nunca como opción.

Con una totalidad del 100% de los encuestados aseguraron que el mal clima laboral si afecta en el desarrollo de las actividades diarias del trabajo ya que no deja estar en paz, no hay tranquilidad y el lugar se mantiene tenso por tantas diferencias que hay en dicho lugar. Un 90% de los encuestados define que la relación que tienen con su jefa, es buena, en cuanto un 5% dice ser excelente y otro 5% asegura ser muy buena.

En la pregunta numero 9 el cual se dirige si es que ha tenido alguna vez un conflicto con un compañero de trabajo, los encuestados con un 95% aseguran si haber tenido conflicto con sus compañeros de trabajo mientras que un 5% restante dice que rara vez ha tenido alguna clase de problema. En la última pregunta que se les realizo sobre si es que alguna vez han tenido recompensa como remuneración de cualquier tipo en su trabajo un 95% dice que rara vez han recibido alguna remuneración mientras que un 5% dice que casi nunca.

## CONCLUSIÓN

La investigación realizada en el registro de la propiedad y mercantil del cantón Babahoyo se pudo concluir mediante todos los datos obtenidos a través de la encuesta y la entrevista, es que no existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo ni entre la Registradora mercantil con los trabajadores de diferentes departamentos,

Los trabajadores del Registro no pueden trabajar de una forma adecuada ya que no cuentan con todas las herramientas básicas para desarrollar cualquier actividad dentro de la entidad, por otro lado, la falta de remuneración que no se les da de ninguna manera les afecta ya que la mayoría tiene más de 4 años trabajando ahí y no se los premia de ninguna manera siendo estos un excelente trabajador es por ello que han durado años en esta institución

La comunicación dentro del REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL no es dinámica, se puede observar la desmotivación, la cooperación interpersonal entre ellos no abre el camino necesario para una convivencia realista y admirable. Como resultado de lo previamente dicho debido al mal clima laboral que muestra la organización a causa de sus burócratas, estas falencias además tienen la posibilidad de ocasionar una mala imagen de la organización e influir las interacciones entre empleados y beneficiarios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles. (2017). *Clima Laboral*. Mexico: Prepanut.
- Bizneo. (Abril de 2019). *Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo*. Obtenido de Gestión del talento: [https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que\\_es\\_el\\_desempeno\\_laboral](https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que_es_el_desempeno_laboral)
- Bonilla, P. (12 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://blog.acsendo.com/factores-afectan-el-clima-laboral/>
- Coll, F. (12 de mayo de 2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Crespo, W. (2018). *Plataforma Web*.
- Maquilon, C. (19 de julio de 2018). Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-actuar-con-un-jefe-que-tiene-preferencias-5656>
- Margarita Chiang. (2011). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral*. Mexico.
- Marin, F. (7 de febrero de 2021). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/desmotivacion-laboral/>
- Medina, A. (1 de 6 de 2020). Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/como-evitar-el-bajo-rendimiento-laboral-de-algunos-trabajadores>
- Meza, A. (19 de julio de 2018). Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/como-actuar-con-un-jefe-que-tiene-preferencias-5656>
- Morales, F. C. (12 de Mayo de 2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
- Nauje, C. (18 de enero de 2017). Obtenido de <https://www.datadec.es/blog/falta-comunicacion-destroza-productividad>
- Reimer, C. (2011). *clima laboral*. Buenos aires: Santilania.
- Ruiz, P. (2012).
- Terrer, M. (2015). *Equipos y Talento*.



# ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS**



**E INFORMÁTICA**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXOS**

**ANEXO 1**

**TEMA:** CLIMA LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN BABAHOYO.

**OBJETIVO:** Analizar los problemas que afectan a el Registro de la Propiedad y Mercantil  
**ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS DEL EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN BABAHOYO.**

1. ¿Las personas que crean los conflictos tienen alguna sanción en el trabajo?

SI

NO

2. ¿Cuenta con recursos necesarios para poder realizar sus actividades diarias dentro de su trabajo?

SI

NO

3. ¿Existen problemas dentro del RPM entre compañeros?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cuenta con apoyo de parte de su Registradora en momentos de conflictos?

SI

NO

5. ¿Considera usted que hay preferencia por parte de su jefa hacia ciertos trabajadores?

SI

NO

6. ¿Con que frecuencia se presentan quejas a la jefa de la institución?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

7. ¿Afecta el mal clima laboral en su desarrollo de actividades dentro del trabajo?

SI

NO

8. ¿Cómo define su relación con su jefa, la Registradora Mercantil?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>

9. ¿Usted ha tenido alguna vez un conflicto con un compañero de trabajo?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

10. ¿Alguna vez ha tenido recompensa como remuneración de cualquier tipo en su trabajo?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Rara vez	<input type="checkbox"/>
Casi nunca	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS**



**E INFORMÁTICA**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**ANEXO 2**

**TEMA:** CLIMA LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN BABAHOYO.

**OBJETIVO:** Analizar los problemas que afectan a el Registro de la Propiedad y Mercantil

**ENTREVISTA REALIZADA A LA REGISTRADORA MERCANTIL DE EL**

**REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN BABAHOYO.**

1. ¿COMO DEFINE EL CLIMA LABORAL DENTRO DE EL RPM DONDE USTED ES LA REPRESENTANTE LEGAL?
2. ¿ESTA USTED ENTERADA SOBRE LOS CONFLICTOS QUE HAY DENTRO DE LA INSTITUCIÓN
3. ¿QUÉ ESTRATEGIA IMPLEMENTARÍA PARA QUE MEJORE EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?
4. ¿EXISTE PREFERENCIA DE SU PARTE HACIA CIERTOS TRABAJADORES?
5. ¿CADA CUÁNTO TIENE USTED REUNIONES PERSONALMENTE CON SUS TRABAJADORES?
6. ¿CREE USTED QUE TIENE BUENA AFINIDAD CON SUS TRABAJADORES?

7. ¿DE SU PARTE EXISTE ALGUNA CLASE DE RECONOCIMIENTO A LOS BUENOS TRABAJADORES QUE NO CAUSAN CONFLICTOS EN LA INSTITUCIÓN?
8. ¿USTED HA PRESENCIADO PROBLEMAS, PELEAS O DISCUSIONES ENTRE COMPAÑEROS DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO?

ANEXO 3  
CARTA DE AUTORIZACIÓN

Babahoyo, 15 de Septiembre del 2021

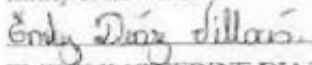
Sr(a)  
Ab. TAMY NURY LEON CEVALLOS  
REGISTRADORA MERCANTIL,  
En su despacho.

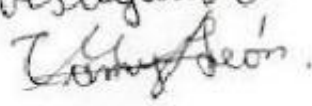
De mis consideraciones:

Yo: EMILY KATHERINE DIAZ VILLACIS, con cédula de identidad 1207679158, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculado(a) en el proceso de titulación periodo Junio - Octubre 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado **CLIMA LABORAL EN EL REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL DEL CANTÓN BABAHoyo**, el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecido(a).

Muy atentamente

Emily Díaz Villacis  
  
EMILY KATHERINE DIAZ VILLACIS  
C.I 1207679158

Yo Ab Tamy León C.  
Representante legal del  
Registro de la Propiedad  
Y Mercantil del cantón  
Babahoyo - Autorizo  
realizar trabajo  
investigativo.  
  
C.I. 125 980 4364





## Document Information

---

Analyzed document	Diaz Villacis Emily K.docx (D114349415)
Submitted	2021-10-05 21:38:00
Submitted by	
Submitter email	ediazv@fafi.utb.edu.ec
Similarity	4%
Analysis address	fmorales.utb@analysis.urkund.com

## Sources included in the report

---

<b>W</b>	URL: <a href="https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que_es_el_desempeno_laboralBonilla">https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/#Que_es_el_desempeno_laboralBonilla</a> , Fetched: 2021-10-05 21:39:00	 1
<b>W</b>	URL: <a href="https://blog.acsendo.com/factores-afectan-el-clima-laboral/Coll">https://blog.acsendo.com/factores-afectan-el-clima-laboral/Coll</a> , Fetched: 2021-10-05 21:39:00	 3

---



## RESUMEN

La indagación realizada en el registro de la propiedad y mercantil del cantón Babahoyo se ha podido concluir por medio de todos los datos logrados por medio de la encuesta y la entrevista, es que no hay una buena comunicación entre colegas ni entre la Registradora mercantil con los trabajadores de diferentes apartamentos. La comunicación dentro del REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL no es dinámica, se puede mirar la desmotivación, la cooperación interpersonal entre ellos no abre el camino primordial para una convivencia realista y admirable.

## PALABRAS CLAVES

Registro

Propiedad

Mercantil

Clima laboral

Publicidad

Administración

Compañerismo

## ABSTRACT

The investigation carried out in the property and commercial registry of the Babahoyo canton has been concluded through all the data obtained through the survey and the interview, it is that there is not good communication between colleagues or between the commercial Registrar with the workers from different apartments. Communication within the PROPERTY AND COMMERCIAL REGISTRY is not dynamic, you can see the demotivation, interpersonal cooperation between them does not open the primary path for a realistic and admirable coexistence.

## KEYWORDS

Record

Property

Trade

Working environment

Advertising

Administration

Fellowship