



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

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO – DICIEMBRE 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

LICENCIATURA EN COMERCIO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN
COMERCIO**

TEMA:

**CLIMA LABORAL EN LA NOTARIA 6 DEL CANTON BABAHOYO,
PROVINCIA DE LOS RIOS**

EGRESADA:

CARPIO BENÍTEZ KEYLA XIOMARA

TUTOR:

ING. CALDERON ANGULO REYES JOHAN

AÑO:

2022

TABLA DE CONTENIDO

1. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2. JUSTIFICACIÓN	6
3. OBJETIVOS.....	7
4. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	8
5. MARCO CONCEPTUAL.....	9
6. MARCO METODOLÓGICO	15
7. RESULTADOS.....	16
8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	20
9. CONCLUSIONES.....	21
10. RECOMENDACIONES	22
11. BIBLIOGRAFÍA	23
12. ANEXO	25

1. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

La fuerza laboral ha evolucionado a lo largo de los años, las dinámicas comerciales pasadas incluyen explotación y esclavitud, largas horas de trabajo y el racismo, el clasismo y la desigualdad de género son comunes, entre otros muchos factores que afectan a los trabajadores en el desempeño laboral. Sin embargo, se comenzó a tomar en cuenta por algunos investigadores los factores que afectan al trabajador, la misma que dio paso a la necesidad de mejorar los resultados y la productividad de las empresas.

Es evidente que los trabajadores son personas que implican diferentes factores no solo social ni emocional, sino también conductuales y psicológicos como la relación con el entorno y las actitudes laborales. Según describe el autor (Guillen, 2018) “los entornos tienen particularidades propias ya sean sociales o físicos, es decir el clima laboral del individuo es determinado por la naturaleza de la empresa u organización” (p.8).

El clima organizacional está limitado por una variedad de factores, que pueden o no ser beneficiosos para las relaciones entre los miembros de la organización. No cabe duda que cualquier empresa u organización debe considerar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en cuanto a la planeación y ejecución de su estrategia de trabajo. Para ello, se ha realizado una investigación para analizar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Notaría Sexta.

En el caso de Ecuador existen instituciones entre ellas la Notaría Sexta de la ciudad de Babahoyo, que se encuentra ubicada en la Av. 5 de junio entre Bolívar y Calderón, la misma que es de carácter administrativo con función fehaciente y jurisdicción en el gobierno municipal, y su función especial es conferir confianza pública en todo lo no litigioso previsto en la ley. Los tramites que se gestionan en la Notaría comprende esencialmente en actas y escrituras, los mismos que son declaraciones a instancia de parte, testamento, contratos, entre otros.

Uno de los principales problemas de la institución al ser dependientes del estado los empleados que laboran tienen un sueldo ajeno a este, básicamente sus beneficios salariales son por parte del Notario. Los empleados no reciben bonos de desempeño adicionales, y los logros personales rara vez son considerados y reconocidos, lo que repercute en un bajo desempeño, desánimo, estrés laboral, ansiedad y depresión, a su propio trabajo insatisfactorio.

Otro inconveniente peculiar en esta institución es en cuanto a las posibilidades de desarrollo, ya que al haber muy pocos empleados, es casi imposible obtener un progreso laboral (ascender en el trabajo). Lo que conlleva especialmente a las personas que han culminado sus estudios universitarios que se retiren en busca de un mejor empleo, motivo por el cual el jefe se ve en la necesidad de contratar personal constantemente.

Por otro lado, durante la investigación se determinó que las comunicaciones escritas del departamento y sus relaciones con otras áreas eran insuficientes debido a errores de proceso por falta de capacidad humana de trabajo. No existe estrategias de capacitación individual o grupal de las personas en acciones comunicativa, de conocimiento y de práctica legal o civil.

Ausencia de estructura organizacional, conforme a esta problemática no existen personas determinadas para cada función, ya que solo una persona dirige toda la notaría y los demás realizan actividades polifuncionales, en efecto a lo mencionado si falta la persona que dirige no se conoce quien asumiría la responsabilidad dirigenal parcial en ese momento.

Aunado a esto, las personas que acuden a solicitar documentos están vinculados o relacionados con trámites judiciales o legales, lo que causa una tensión emocional y el usuario se descarga por los problemas que lo acarrearán agregando preocupación, estrés,

desasosiego, lo que provoca que se descarguen con el funcionario que no le ha causado ningún malestar a dicho usuario, mismo que puede ser perjudicial para el clima laboral y, por lo tanto, para la satisfacción laboral de la Notaria.

Por último, la falta de soluciones internas en la notaría conlleva a un manejo inadecuado de los recursos y por ende un aspecto negativo en el ámbito competitivo del cantón Babahoyo.

2. JUSTIFICACIÓN

Con la necesidad de garantizar un óptimo clima laboral se realizó este trabajo de investigación ya que a través del mismo podremos obtener información sobre la relación que poseen los colaboradores del lugar y la satisfacción laboral de los funcionarios de la Notaria Sexta.

El estudio contribuye positivamente a la institución ya que evalúa el clima organizacional, lo que permite conocer la percepción del entorno de los empleados y, a partir de ahí, mejorar la toma de decisiones para enfrentar la situación en estudio. Las evaluaciones se presentan a través de encuestas periódicas a los empleados como un factor importante para determinar su satisfacción, ya que puede identificar las posibles causas de los problemas e incluso medir su impacto, lo que permite establecer acciones que afectan directamente a los factores que causaron el problema.

Entre los beneficios que genera la investigación destacan: la institución contará con información real del nivel de satisfacción de los empleados respecto al clima laboral, los empleados se sentirán involucrados en el proceso y escuchados en cuanto a sus necesidades, se podrá contar con una línea base sobre la cual establecer objetivos de acción que mejoren el estado evidenciado, la mejora del clima laboral permitirá un mejor desenvolvimiento de los funcionarios desde sus procesos hacia los usuarios.

Este caso de estudio es factible desde el punto de vista técnico se comprueba que cuenta con un personal que serán la fuente de información, recursos tecnológicos, recursos operativos, financiamiento, y materiales necesarios para el desarrollo de la investigación.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el clima organizacional de la Notaria 6 del Cantón Babahoyo para mejorar la capacidad del personal y así brindar un mejor asesoramiento y atención a los usuarios.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de clima organizacional de los funcionarios de la Notaria 6 del Cantón Babahoyo.
- Identificar los factores que se requieren evaluar para mejorar el clima organizacional de los funcionarios de la Notaría 6
- Contextualizar los aspectos funcionales que se realizan dentro de las notarías del Ecuador.

4. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La línea de investigación de este caso de estudio se relaciona con el Modelo de Gestión Administrativa, en la sublínea Empresas Públicas y Privadas, debido a que se analizará los procesos administrativos de los encargados y empleados se lo realizara mediante la metodología descriptiva y analítica ya que nos permite a través de los empleados obtener de manera ágil y rápida información, mediante de recopilación de datos utilizando la técnica de la entrevista y observación directa y así poder analizar, interpretar y organizar la problemática de la Notaria Sexta en cuanto a las falencias.

5. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional

Según lo describe el autor Bordas “El Clima Organizacional es una variable que refleja la interacción entre las características personales y organizacionales” (2017, pág. 39). La herramienta primordial para descubrir la relación de los colaboradores y las carencias de la empresa, lo que genera y no genera satisfacción se llama clima organizacional.

A lo largo de los años, la conexión entre los trabajadores y las organizaciones ha recibido una atención creciente, por lo que han surgido diversos campos de estudio, dedicados al estudio de la interacción entre las personas y el trabajo, para lo cual se han introducido diversos términos en el ámbito laboral, tales como: talento humano, capital intelectual, recursos humanos, capital humano, etc.

Ambiente laboral

La percepción de los colaboradores de una empresa que influyen en el comportamiento social, las actitudes y el comportamiento individual se considera Ambiente laboral, según Márquez manifiesta lo siguiente “el clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades” (2017, pág. 25).

Como tal, se considera el ambiente laboral en el que interactúan las personas que integran una institución, permitiendo una satisfactoria relación de interés, comunicación, confianza, colaboración, y cohesión entre colaboradores, directrices, usuarios y todos vinculado a la organización. Un mal ambiente de trabajo es uno de alta rotación, baja

productividad, tardanzas, actitudes negativas, incapacidad para alcanzar las metas y ausentismo.

El ambiente laboral desde la perspectiva de un empleado es el entorno que ofrece confort, comodidad y satisfacción en el trabajo. Desde la perspectiva de las empresas, es el factor más importante para hacer que los trabajadores sean más productivos, por lo cual Bustos & Triginé “Afirma que el ambiente de trabajo es la personalidad de una institución. También menciona que el ambiente de trabajo está conformado por arreglos que caracterizan a la propia organización” (2017, pág. 15).

Por lo tanto, la organización que fomente un ambiente laboral agradable, compromiso con las actividades es por mucho una competencia para las demás organizaciones ya que la calidad, productividad y mejor desempeño de los trabajadores está relacionada con el entorno en el que se encuentra, ya que muchas veces modifican su estructura dentro de los ámbitos productivo y económico, dando como resultado diferentes entornos para el empleado.

Los autores Mejía & Zambrano señalan que “el gerente o líder de una organización debe ser responsable de procurar un clima organizacional adecuado, es decir, las acciones que produce crean un ambiente agradable, positivo y lleno de confianza” (2019, pág. 42). Todas las empresas necesitan un líder que sirva como modelo a seguir que motive su trabajo para darles responsabilidades propias en beneficio de las entidades que los emplean.

Para Blanch describe al ambiente laboral como “la carta de presentación de una empresa la que al mismo tiempo puede ser saludable o no saludable al igual que las personas” (2017, pág. 49). Las personas saludables tienen actitudes positivas y a su vez se crea un entorno adecuado para el desarrollo de los empleados que además les ayuda a

ser más productivos en sus actividades. Un entorno motivador, cómodo y seguro se traduce en una mayor satisfacción de los empleados y, por tanto, en un mayor rendimiento.

Eficiencia laboral

Según Cevallos y Rodríguez afirman que:

La eficiencia laboral se hace palpable en las actitudes de los trabajadores, las mismas que pueden ser en el desempeño, actividades y eventos laborales, es decir que para lograr un buena calidad o servicio de los colaboradores se debe mejorar el ambiente laboral (2017, pág. 38)

Referente al párrafo anterior se puede decir que lo más importante que aspiran alcanzar las empresas es la eficiencia laboral, al atraer a los usuarios a observar su administración y su buen servicio prestado se conviertan en usuarios cotidianos, es por ello que las empresas tienen como misión llegar a la excelencia administrativa donde se trabaje por un mismo fin en unión.

Rendimiento laboral

El desempeño laboral depende de las competencias que brinden los colaboradores, en cuyo caso los funcionarios, como profesionales, son responsables de entender a los usuarios de la agencia cercanos a su trabajo, y la atención brindada debe ser amena, integral y lo más importante la calidad, la actitud y competencia, sin embargo, el desempeño del trabajo depende obviamente del bienestar que los funcionarios brindan al usuario, a esto se le llama ambiente de trabajo, que es básicamente las tradiciones que siguen los individuos cuando tienen costumbres en las instituciones, lo cual se debe a la forma en que se integra la institución ya sea pública o privada.

Basándonos en la definición del autor Gabini:

El entusiasmo es un tema que, al presentar en el sujeto una realidad insegura, entre lo que tiene y lo que desea (necesita), realiza tareas que le permiten alcanzar metas que compensan esa escasez. En lo que se refiere al sector industrial, la estructura es conocida por orientar las tareas realizadas por las personas que trabajan en espacios administrativos, compensando sus necesidades y perspectivas profesionales (2019, pág. 115).

El desempeño laboral es la manera en que se observan acciones o comportamientos entre los empleados en relación con el logro de las metas organizacionales. De hecho, describe Galaz que “la fortaleza más relevante de una organización es un buen desempeño laboral, el mismo que al ser deficiente se relaciona por incapacidad, falta de destreza, demanda baja o en el peor de los casos lesiones o enfermedades” (2021, pág. 59).

Satisfacción Laboral

De acuerdo al autor Bruñís manifestó sobre la satisfacción laboral se presenta por:

Un buen clima laboral, el mismo que repercute en un buen rendimiento de los colaboradores; es decir, si un empleado está satisfecho con el entorno organizacional, su satisfacción laboral será mayor y su satisfacción laboral será menor en función de las necesidades insatisfechas experimentadas (2017, p. 35).

El autor Stephen sugiere elementos que ayudan alcanzar una satisfacción laboral a continuación:

- Orientado a equipo: se establecen equipos de trabajo dentro de la organización para alcanzar las metas con la ayuda de cada uno de los miembros que la conforman.

- Estabilidad: es la garantía que la organización da a los colaboradores.
- Atención al detalle: el grado en que la organización toma medidas para motivar a los empleados a prestar atención a cada detalle dentro de sus responsabilidades.
- Orientado a resultados: Se aplica a la jerarquía de gestión en la que se toman las decisiones que orientarán el alcance de las metas de la organización.
- Dinamismo: Se enfoca en cada trabajador individualmente y asegura que cada persona, en base a sus habilidades, contribuya significativamente al logro de las metas.
- Innovación y asunción de riesgos: actividad donde las organizaciones incentivan a las actividades de innovación de riesgo, los mismos que generaran importantes beneficios. (2017, pág. 75)

Características de clima organizacional

Maridueña & Gonzalvo identifican ciertas características del clima organizacional que las organizaciones deben analizar para evaluar primero el estado interno de su clima y luego formular acciones encaminadas a lograr el rango de características básicas. A continuación, se describen las siguientes:

Ser permanente, lo que se refiere a que no debe perder estabilidad. El clima organizacional debe ser sólido y ser fuerte ante cambios externos o internos.

- El clima organizacional debe influir positivamente en el comportamiento de quienes trabajan en la institución.
- El clima organizacional incide en el nivel de compromiso de sus trabajadores y la manera como la entidad los identifica.
- El clima organizacional es influenciado por el comportamiento de sus trabajadores.
- Existen variables externas e internas que pueden ejercer presión sobre el clima organizacional, y viceversa.

- Los niveles de rotación y ausentismo generan una señal en torno a la manera cómo el clima organizacional se está gestionando dentro de la empresa (2018, pág. 70).

Beneficios de un buen clima organizacional

Las empresas más competitivas son las mismas que mantienen (...) “un buen clima organizacional ya que gracias a que poseen un buen entorno serán colaboradores satisfechos y se pueden desarrollarse en actividades varias y afrontar nuevos retos buscando soluciones nuevas para la empresa” (2020, pág. 87), misma que obtendrá una mayor productividad ya que los objetivos comerciales se lograrán con empleados competentes y motivados dedicados a sus actividades diarias.

Por otra parte, la motivación de acuerdo a lo que describe Gavilanes, como un factor importante en “la escala de satisfacción laboral de los empleados, ya que es más probable que los usuarios puedan percibir a los empleados motivados y, en general, se perciba que su desempeño laboral tiene un mejor rendimiento para la organización” (2019, pág. 25).

Salvatierra establece proposiciones enfocados a la motivación que se enlistan a continuación:

- Cada resultado produce un cierto nivel de satisfacción.
- Toda acción está asociada a un resultado.
- Las elecciones personales producen resultados más satisfactorios.
- El comportamiento se puede asociar con los resultados esperados (2018, pág. 92).

6. MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio de caso aplica el método inductivo para conocer y determinar el Clima Organizacional y su influencia en el Ambiente Laboral de los funcionarios de la de la Notaria Sexta de la ciudad de Babahoyo y de esta manera mediante la técnica de la encuesta en donde se establecen los diversos aspectos y motivos reales de la problemática de esta forma permita encontrar hallazgos específicos para así poder dar solución pertinente a dicha investigación. Asimismo, con el método deductivo que se aplica a la presente investigación se deduce las posibles soluciones lógicas hacia el problema que se investiga en cuestión, creando el vínculo que posee el Clima Organizacional y el Ambiente Laboral.

La presente investigación tendrá un carácter de tipo descriptivo puesto debido a que esta describe los sucesos, además de que mide los diversos aspectos del fenómeno a investigar en cuestión, como es el estudio descriptivo es decir cómo se presenta el fenómeno a investigar, asimismo busca establecer como el Clima Organizacional influye como problema en cuestión, el método descriptivo mide libremente las conceptualizaciones y también puede presentar la posibilidad de poder predecir, aunque ya sea muy rudimentario, por otra parte también permite describir la conducta en la área administrativa organizacional, el instrumento utilizado será la hoja de encuesta en la cual se mostraran ocho preguntas referentes a la problemática las cuales serán aplicadas a diez miembros de la institución financiera para tener una visión clara sobre la problemática del Clima Organizacional.

7. RESULTADOS

En el presente estudio de caso se aplicó el instrumento de la encuesta, en la cual se plantearon un bloque de ocho preguntas para el análisis de la problemática, la misma que se enfoca el Clima Organizacional y su influencia en el Ambiente Laboral de los funcionarios de la Notaria Sexta de la ciudad de Babahoyo. La encuesta fue aplicada a Los funcionarios de la institución, puesto que los resultados han permitido recopilar información relevante acerca de las variables Clima Organizacional y Ambiente laboral, las partes encuestadas manifestaron estar de acuerdo en el aporte que brinda un óptimo Clima Organizacional Ambiente laboral, todo con el objetivo de descubrir el déficit y su debida solución dando así los siguientes resultados mediante gráficos y análisis de las principales variables del trabajo investigativo.

De acuerdo con la técnica utilizada, es decir, la encuesta, para recoger toda la información necesaria y útil relacionada con las opiniones de los interesados, se elabora, por tanto, un conjunto de 8 preguntas, que se aplican a los funcionarios de la Notaria Sexta de la ciudad de Babahoyo, donde cada encuestado presentó sus comentarios. A partir de la resolución del problema planteado.

De estas 8 preguntas se consideraron las 3 más relevantes para la investigación, pregunta 2, ¿Crees que es necesario mejorar el clima organizacional de la institución? Pregunta 8, ¿Considera que si el clima organizacional mejoraría el clima laboral de los funcionarios que laboran en la Notaria Sexta? Pregunta 6, ¿piensa que los profesionales que laboran en esta institución mantienen el mejor ambiente de trabajo? Que posteriormente serán detalladas:

2. ¿Crees que es necesario mejorar el clima organizacional de la institución?

Tabla 1. Encuesta a los funcionarios N6

Opciones	Frecuencia	%
Siempre	6	60%
Frecuentemente	3	30%
A veces	1	10%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Notaría 6 de Babahoyo

Elaborado por el autor.

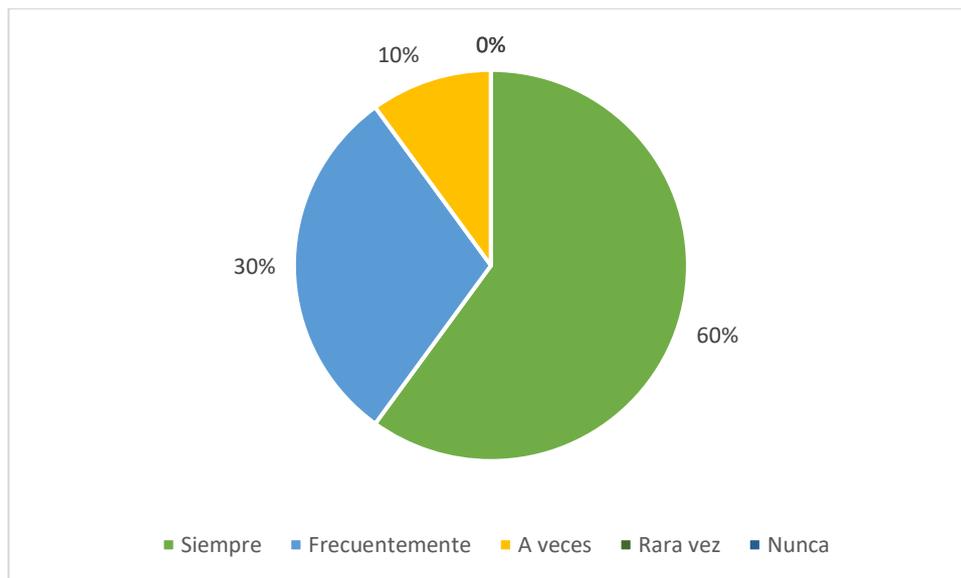


Gráfico 1. Porcentaje de encuesta

Análisis:

Los resultados de la encuesta realizada son los siguientes: el 60% de los encuestados dijo que sentía que era necesario mejorar siempre el clima organizacional de su institución, el 30% dijo que se debe hacer frecuentemente, mientras que el 10% que a veces.

8. ¿Considera que si el clima organizacional mejoraría el clima laboral de los funcionarios que laboran en la Notaria Sexta?

Tabla 2. Encuesta a los funcionarios N6

Opciones	Frecuencia	%
Si	8	80%
Tal vez	2	20%
No	0	0%
Total	10	100%

*Fuente: Notaria 6 de Babahoyo
Elaborado por el autor.*

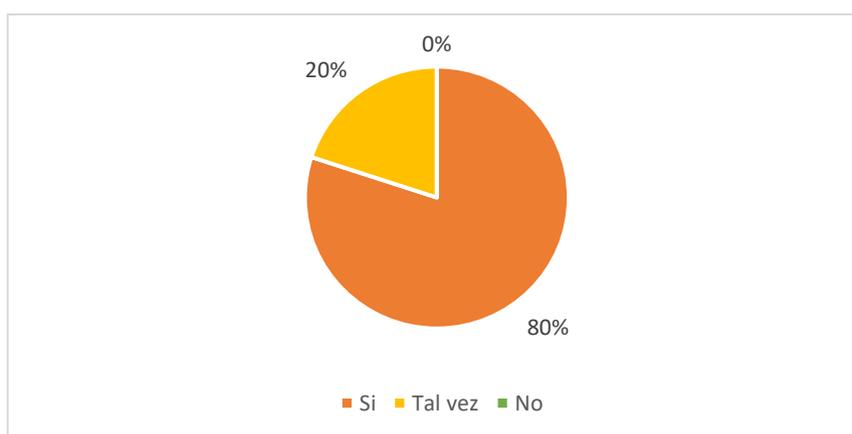


Gráfico 2. Porcentaje de encuesta

Análisis:

Los resultados de la encuesta realizada son los siguientes: el 80% de los encuestados consideran que si el clima organizacional mejora también el ambiente laboral de los funcionarios, mientras que el 20% dijo que quizás tal vez no es seguro.

6. ¿Piensa que los profesionales que laboran en esta institución mantienen un óptimo ambiente de trabajo?

Tabla 3. Encuesta a los funcionarios N6

Opciones	Frecuencia	%
Si	5	50%
Tal vez	2	20%
No	3	30%
Total	10	100%

*Fuente: Notaria 6 de Babahoyo
Elaborado por el autor.*

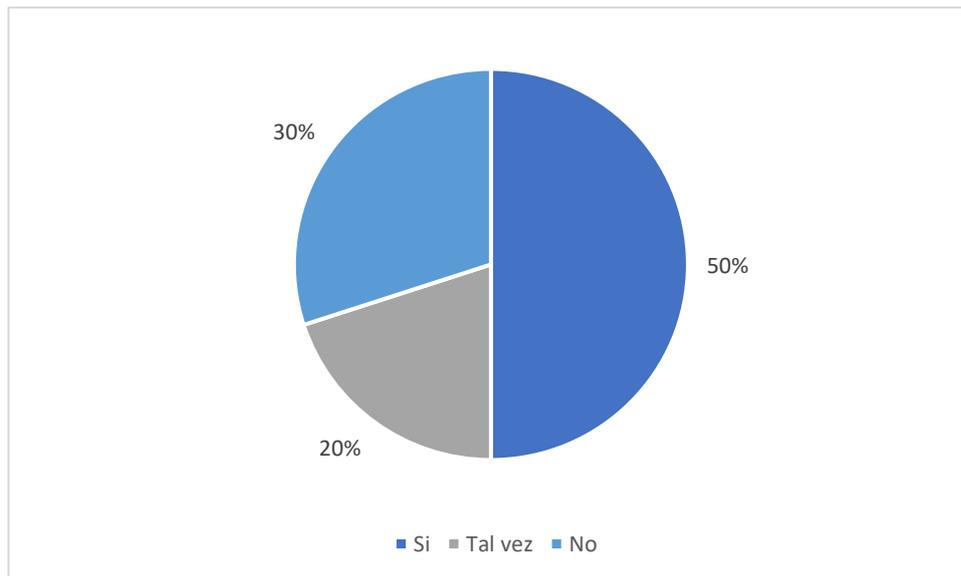


Gráfico 3. Porcentaje de encuesta

Análisis:

Los resultados de la encuesta realizada son los siguientes: el 50% de los encuestados piensa que, Si se mantiene un óptimo ambiente laboral de su institución entre los funcionarios, el 30% piensa que tal vez hay una buena relación, mientras que el 20% menciona lo contrario.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación permitió el contacto directo con los funcionarios y muestra la imagen real del ambiente de la organización en el lugar. Desde la necesidad de actualizar la infraestructura donde se trabaja, cómo se asigna el espacio, la necesidad de actualizar la tecnología, mejorar las condiciones de espera de los usuarios por los espacios, generar la señalización interior de direcciones y mejorar la comunicación para el personal que trabaja en la Notaria Sexta, áreas que deben mejorarse urgentemente para lograr toda la motivación necesaria y una satisfacción óptima.

De acuerdo a la situación detectada, a través de la tecnología de recolección de datos que presenta la encuesta, la información obtenida a través del cuestionario tiene una autenticidad importante, lo que permite verificar los interrogantes que plantea el clima organizacional y su impacto en el ambiente de trabajo de los funcionarios de la Notaria Sexta de la ciudad de Babahoyo, para lograr la satisfacción laboral y lograr un clima laboral óptimo, propone las siguientes soluciones.

Es de vital importancia enfocarse en el conocimiento del Clima Organizacional puesto que el uso del mismo mejorará la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y decisiones de la institución, además esto incrementara el interés en los objetivos de la misma aumentando así la satisfacción laboral, ya que el Clima Organizacional se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental

9. CONCLUSIONES

La información recopilada nos llevó a concluir que se deben considerar varios factores para crear un clima organizacional adecuado dentro de la organización, lo que a su vez incide en la motivación personal de los empleados. La compensación, el reconocimiento del desempeño, la cultura organizacional, la reducción de la burocracia, las formas de lograr objetivos reales, alcanzables y medibles, un ambiente amigable, cómodo y seguro son todos en la creación de un clima organizacional que aumenta la satisfacción laboral.

En cuanto a determinar el nivel de clima organizacional de los funcionarios de la Notaría Pública Sexta, se concluye que estos trabajadores precisan de un nivel promedio de clima organizacional, lo que indica que el ambiente existente entre los miembros de la organización es moderadamente motivador, precisa de valores colectivos como respeto y cooperación moderados lo cual ayuda hacia la visión de futuro y el cumplimiento de los objetivos, pero está susceptible a mejora en varios aspectos organizacionales.

El nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la Notaría Sexta de la ciudad de Babahoyo, quienes puntuaron dentro del rango de moderada satisfacción, lo cual indica algunos elementos favorables y otros desfavorables en cuanto a las expectativas de los funcionarios, cuya actitud no es del todo positiva. Esto se debe a diferentes factores que se identifican como negativos dentro del estudio, como la calidad de producción en el trabajo, que en un nivel de moderada satisfacción alude a una supervisión deficiente y a condiciones de trabajo que en ocasiones son desagradables. Por lo tanto, se concluye que el clima organizacional debe mejorar, especialmente en factores como claridad y coherencia en la dirección, disponibilidad de recursos, sentido de pertenencia, retribución, estilo de dirección y relaciones interpersonales.

10. RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones se recomienda el inicio de un programa de capacitación a los funcionarios con relación al desarrollo de ambientes donde el clima organizacional sea positivo, y a su vez el diseño y aplicación de un programa donde participen todos los funcionarios, el mismo que encamine constante motivación, el reconocimiento a su desempeño, la optimización de procesos, las acciones para mejorar ante problemas y demás acciones que generen positivamente en la satisfacción de laboral.

Se aconseja a los gerentes con experiencia y acervo intelectual que reconozcan, valoren, motiven y animen a los empleados a desempeñarse en las diferentes funciones, lo que implica analizar las necesidades individuales e institucionales y así desarrollar las competencias requeridas.

Asimismo, se recomienda a todos los empleados poner en práctica factores como el clima organizacional y la satisfacción laboral, que les permitan desempeñar sus funciones con estándares y actitudes pertinentes para enfrentar situaciones adversas y problemas que se presenten en el lugar de trabajo.

Se recomienda implementar un programa de identificación de la satisfacción de los trabajadores, el cual es registrado y analizado periódicamente por un psicólogo para determinar si la satisfacción de los trabajadores está mejorando y, a su vez, la calidad de la producción de los trabajadores.

En cuanto a las estrategias para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral, la formación de profesionales que van desde los altos directivos hasta el personal activo es muy importante. También se deben implementar mecanismos para aumentar la disponibilidad de recursos dentro de la agencia, ya que esto mejorará la calidad de su trabajo y hará que las personas se sientan satisfechas con su trabajo.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Blanch J. (2017). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Buenos Aires: EDICIONES MARTÍNEZ ROCA.
<https://books.google.com.ec/books?id=5ign84vqC7YC&pg=PA67&dq=ambiente+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnn8b96rD5AhUkTTABHaQBDB0Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=ambiente%20laboral&f=false>
- Bordas H. (2017). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Barcelona: BOOKET.
<https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&pg=PT49&dq=El+ambiente+laboral+desde+la+perspectiva+de+un+empleado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi15Pmx7LD5AhXvZzABHct0DpQQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=El%20ambiente%20laboral%20de+sde%20la%20perspectiva%20de%20un%20emp>
- Brunet L. (2017). Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en el trabajo. Buenos Aires: EDICIONES MARTÍNEZ ROCA.
https://books.google.com.ec/books?id=VmdmDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false
- Cevallos y Rodriguez. (2017). Calidad de vida laboral. Barcelona: DEUSTO.
- Gabini S. (2019). Motivación y rendimiento laboral en instituciones. Santurce: EDICIONES CORÍN TELLADO. <https://books.google.com.ec/books?id=JEGXggAch-UC&printsec=frontcover&dq=Motivaci%C3%B3n+y+rendimiento+laboral+en+instituciones&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiM3cbl6LD5AhVDPiQIH6aAQ8Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q&f=false>
- Galaz F. (2021). La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad. ANUIES.
https://books.google.com.ec/books?id=xgmlpSVU6XUC&pg=PA18&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjZ_7m35rD5AhWhZzABHTzoDKwQ6AF6BAgEAI#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false
- Gavilanes P. (2019). Teorías de la motivación personal. Madrid: SEIX BARRAL.
https://books.google.com.ec/books?id=WBcSyLeFqykC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivacion&f=false
- Giraudier S. (2020). Cómo Gestionar el Clima Laboral. Barcelona: EDICIONES PAIDÓS.
https://books.google.com.ec/books?id=rWJiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+ambiente+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=El%20ambiente%20laboral&f=false
- Guillen, M. (2018). La gestión empresarial. Barcelona: CROSSBOOKS.
<https://books.google.com.ec/books?id=JEGXggAch-UC&pg=PA70&dq=Caracter%C3%ADsticas+de+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiXjYyF5bD5AhXfSDABHdvkBkUQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Caracter%C3%ADsticas%20de%20clima%20organizacional&f=false>
- M, S. (2018). La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demas. Santiago: TUSQUETS EDITORES.

https://books.google.com.ec/books?id=sjYWUUbhTsIC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivacion&f=false

Márquez I. (2017). Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales. Mexico DF: CROSSBOOKS.

<https://books.google.com.ec/books?id=toxIEAAQBAJ&pg=PT201&dq=El+ambiente+la+boral+desde+la+perspectiva+de+un+empleado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi15Pmx7LD5AhXvZzABHct0DpQQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=El%20ambiente%20laboral%20desde%20la%20perspectiva%20de%20un%20em>

Martinez F. (2020). El clima de trabajo en las organizaciones. AUSTRAL.

<https://books.google.com.ec/books?id=GxTF74WTNAYC&pg=PA71&dq=Beneficios+de+un+buen+clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjwrrny47D5AhWhQjABHaPuCbMQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=Beneficios%20de%20un%20buen%20clima%20Organizacional&f=false>

Mejía M, & Z. (2019). Cómo hacer que su empresa sea competitiva. Madrid: EDICIONES DESTINO.

<https://books.google.com.ec/books?id=4KCLANqkEhgC&pg=PA156&dq=ambiente+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnn8b96rD5AhUkTTABHaQBDBOQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=ambiente%20laboral&f=false>

Rodriguez, S. y. (2018). LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: MARCO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO. Barcelona: DEUSTO.

<https://books.google.com.ec/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Estrategia+Para+Mejorar+el+Desempe%C3%B1o+Laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiEwv786bD5AhVwSjABHbRFAMIQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=Estrategia%20Para%20Mejorar%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral&>

Stephen P. (2017). Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio.

Barcelona: Euroslec. https://books.google.com.ec/books?id=X-H4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Comportamiento+Organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Comportamiento%20Organizacional&f=false

Triginé, B. &. (2017). Clima laboral. Santiago: DEUSTO.

<https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=El+ambiente+laboral+desde+la+perspectiva+de+un+empleado&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi15Pmx7LD5AhXvZzABHct0DpQQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q&f=false>

12. ANEXO

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

(FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA) CUESTIONARIO DE ENCUESTA

TEMA: clima laboral en la notaría 6 del cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos

OBJETIVO: Identificar los factores que se requieren evaluar para mejorar el clima organizacional de los funcionarios de la Notaría 6

1. ¿Hace cuántos años labora en la institución?

Menos de 1	
De 1 a 3	
Más de 3	

2. ¿Cree usted que si se implementaran talleres sobre el clima organizacional se mejoraría el ambiente laboral de los funcionarios que trabajan en la institución?

Si	
No	

3. ¿Cuál su nivel de satisfacción con el trato recibido por su grupo de trabajo?

Satisfactorio	
Algo satisfactorio	
Poco satisfactorio	
Insatisfactorio	

4. **¿Cuál es su nivel de satisfacción laboral dentro de la institución?**

Satisfactorio	
Algo satisfactorio	
Poco satisfactorio	
Insatisfactorio	

5. **¿Participaría en un programa de clima organizacional de la institución?**

Si	
No	

6. **¿Piensa que los profesionales que laboran en esta institución mantienen un óptimo ambiente de trabajo?**

Si	
No	

7. **¿Considera necesario mejorar el clima organizacional de la institución?**

Si	
No	

8. **¿Considera que si el clima organizacional mejoraría el clima laboral de los funcionarios que laboran en la Notaria Sexta?**

Si	
Tal vez	
No	

Anexo 2: Carta de autorización

Babahoyo, 01 de Julio del 2022

Sr(a)

Ab Cesar Troya Mayorga
Notaria Sexto Del Cantón Babahoyo

En su despacho,

De mis consideraciones:

Yo: **Keyla Xiomara Carpio Benítez**, con cédula de identidad **C.C.:1207694165**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de **Comercio** (rediseñado), matriculado(a) en el proceso de titulación periodo abril – septiembre 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi estudio de caso denominado **Clima Laboral** en la Notaria Sexta del Cantón Babahoyo el cual es requisito indispensable para poder titularme.

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

Muy atentamente

Keyla C.

Keyla Xiomara Carpio Benítez
C.C.:1207694165

Autógrafa



Anexo 3: Reporte de Compilatio



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Carpio_Benitez_Keyla_Xiomara

3%

Similitudes

6%

Texto entre comillas
< 1% similitudes entre comillas

7%

Idioma no reconocido

Nombre del documento: Carpio_Benitez_Keyla_Xiomara.docx

Tamaño del documento original: 315,3 ko

Autor: []

Depositante: undefined undefined

Fecha de depósito: 10/8/2022

Tipo de carga: url_submission

fecha de fin de análisis: 10/8/2022

Número de palabras: 3694

Número de caracteres: 27.260

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 dispace.utb.edu.ec <small>http://dispace.utb.edu.ec/bitstream/48000/48426/E-UTB-FAR-INGCOM-000270.pdf.txt</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (31 palabras)
2	 repositorio.usil.edu.pe <small>http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2460/1/2018_Pastor-Guillén.pdf</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (26 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 INTRODUCCIÓN A ANEXOS.docx ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES Y SU L... #kwaic <small>El documento proviene de mi grupo</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (18 palabras)
2	 books.google.com.ec La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para ... <small>https://books.google.com.ec/books?id=yYWUJt8TfC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&lr=&pg=PA1</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (12 palabras)
3	 books.google.com.ec Alcanza la satisfacción laboral: Los secretos para ser feliz en ... <small>https://books.google.com.ec/books?id=VmdmDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=satisfacción laboral...</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (11 palabras)
4	 books.google.com.ec LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: MARCO PA... <small>https://books.google.com.ec/books?id=em-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Estrategia Para Mej...</small>	< 1%	<div style="width: 100%; height: 10px; background-color: #ccc; position: relative;"><div style="width: 10%; height: 100%; background-color: #00AEEF;"></div></div>	Palabras idénticas : < 1% (10 palabras)

Fuente mencionada (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1  https://books.google.com.ec/books?id=WBCSyleFqykC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivacion&f=false