



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – MENCIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
SERVICIOS GENERALES EN LAS INMOBILIARIAS
DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2022.

AUTOR:

ING. SILVIA SUSANA SORIANO TOMALÁ

TUTOR:

ECON. ANDREA NUÑEZ ESTRELLA, MGTR.

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO DE 2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión del Talento Humano Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Silvia Susana Soriano Tomalá con cédula de identidad número 0915798417 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Ing. Silvia Susana Soriano Tomalá

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “Desempeño laboral del personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, año 2022”, elaborado por el señor (a) Silvia Susana Soriano Tomalá, del Programa de Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Econ. Andrea Núñez Estrella, Mgtr.

PROFESOR TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis amados padres, porque sin ellos no hubiera alcanzado este sueño, gracias por la paciencia y el amor que me brindan cada día. A todas las personas que me prestaron su apoyo y motivaron para alcanzar un nuevo logro.

Silvia Soriano Tomalá

AGRADECIMIENTO

Quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible lograr un objetivo más en mi carrera profesional.

A Dios, por brindarme la capacidad y fuerza para terminar este proyecto. A mi familia, que siempre ha estado a mi lado en todo lo que hago.

A la Universidad Península de Santa Elena, por darme una vez más la oportunidad de educarme y actualizar mis conocimientos.

Silvia Soriano Tomalá

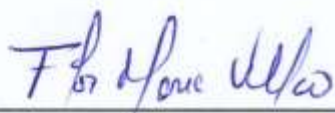
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.
DIRECTOR DE POSTGRADO



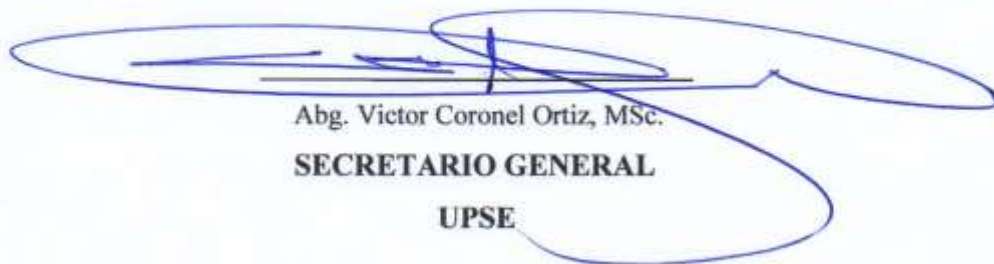
Econ. Andrea Núñez Estrella, Mgr.
DOCENTE TUTOR



Ing. Flor María Villao Santos, Mgr.
DOCENTE ESPECIALISTA



PhD. Myriam Sarabia Molina
COORDINADOR MAE.



Abg. Victor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL
UPSE

**DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SERVICIOS
GENERALES EN LAS INMOBILIARIAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO
2022**

RESUMEN

La evolución de la sociedad incide a que se lleven a cabo investigaciones dentro del campo laboral y este trabajo no es la excepción ya que se lo elaboró con el propósito de conocer el desarrollo del desempeño laboral del personal de servicios generales dentro de los diferentes edificios o inmobiliarias en el cantón Salinas. El objetivo del presente trabajo es analizar el desempeño laboral mediante herramientas de investigación para fortalecer la conducta laboral. El tipo de investigación es descriptiva, recurriendo a un diseño cualitativo, utilizando la encuesta y la entrevista como técnicas para la recolección de datos. Se abordan conceptos de diferentes autores que aportan al desarrollo de este estudio, que gracias a sus conocimientos permite entender, canalizar la conducta laboral y proponer estrategias que ayuden a cumplir con el objetivo de este trabajo. Se concluye que, para optimizar el desempeño laboral, hay que mejorar las evaluaciones de desempeño, esto permitirá desarrollar los diferentes tipos de capacitaciones que se requieren para fortalecer aquellas falencias que dificultan el manejo eficiente del talento humano y conocer el grado de motivación con el que se desenvuelve el personal.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, evaluación, capacitación, motivación.

**JOB PERFORMANCE OF GENERAL SERVICES PERSONNEL IN REAL
ESTATE COMPANIES IN SALINAS CANTON, YEAR 2022**

ABSTRACT

The evolution of society influences labor field investigations to be carried out and this work is no exception since it was prepared with the purpose of knowing the development of work performance of general services personnel in different buildings or real estate companies located in Salinas canton. The objective of this investigation is to analyze work performance using research tools to strengthen work behavior. This work was carried out under a descriptive research model, resorting to a qualitative design, using survey and interview as techniques for data collection. Concepts of different authors who contribute to the development of this study are addressed and thanks to their knowledge we are allowed to understand and channel work behavior and propose strategies that help fulfill the objective of this work. It is concluded that, to optimize job performance, performance evaluations must be improved. This will allow us to develop different types of training that are required to strengthen those shortcomings that hinder the efficient management of human talent and to know the degree of motivation with which staff develops.

Keywords: Human talent management, work performance, evaluation, training, motivation.

INTRODUCCIÓN

Actualmente los sistemas organizacionales que tienen a su cargo empleados, trabajan a la par con las transformaciones sociales donde la mayoría de las instituciones se enfrentan a cambios debido a la globalización y buscan soluciones a los problemas, esto representa un factor importante dentro de toda organización; por consiguiente realizar un análisis al desempeño laboral permite identificar las deficiencias al momento de gestionar el talento, considerando que este es la principal fortaleza para conseguir el éxito y lograr las metas organizacionales.

El diagnóstico que presenta esta investigación, gracias a la información proporcionada por los empleados de los condominios o inmobiliarias en el cantón Salinas, provincia de Santa Elena, da a conocer que se requiere establecer modelos estratégicos en evaluaciones, capacitaciones y motivaciones que sean aplicados de manera organizada y sistemática para fortalecer el trabajo del talento humano, y con esto lograr ubicar este tipo de actividades como referente ante la sociedad empresarial, permitiendo que esta investigación sea considerada como un eje principal para las futuras investigaciones relacionadas al tema del desempeño laboral y su importancia para el desarrollo de la productividad.

Este trabajo investigativo comienza con la revisión de literaturas referentes al talento humano y su desempeño laboral, un problema que hace énfasis con los escasos modelos estratégicos de evaluación de desempeño, capacitación y motivación, gracias a los resultados del análisis descriptivos se da a conocer lo que está afectando el rendimiento de los empleados de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas.

Finalizando con las conclusiones donde se sintetiza los puntos relevantes de la investigación y recomendando modelos estratégicos que contribuirán al fortalecimiento de la conducta laboral del personal.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Es indiscutible el cambio que marcó a nivel mundial la industrialización con la administración del personal; sin embargo, ya el día de hoy ese aporte por parte de las personas no es llamado recurso y toma el nombre de talento, esto se debe al incremento de responsabilidades en los empleados como trabajar en el crecimiento personal y profesional. La gestión de los procesos de talento humano en la actualidad es un pilar fundamental y estratégico en la administración moderna, ya que son los individuos quienes generan esa ventaja competitiva para el crecimiento de la organización.

Las actividades administrativas relacionadas al talento humano del grupo de condominios o inmobiliarias en el Ecuador han crecido en la medida que se han generado inversiones para este tipo de construcciones dentro de todo el país, sin embargo, la administración en relación al talento humano en algunas ocasiones solamente considera ciertos aspectos básicos, en virtud de aquello existe interés en generar un impacto positivo en la productividad de los empleados a través del mejoramiento continuo del desempeño laboral.

A pesar de la situación económica que vive el país, el cantón Salinas de la provincia de Santa Elena se ha convertido en un lugar atractivo para invertir en edificaciones de Propiedad Horizontal con confortables departamentos y servicios comunales, así como en las urbanizaciones privadas, generando oportunidades de fuentes de empleo. A través, de un análisis al desempeño laboral del personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, se logró identificar los escasos programas o modelos de capacitación, evaluación, motivación, generando dificultades en el desempeño y logro de objetivos del grupo de colaboradores.

1.1.2 ¿Formulación del Problema?

¿De qué manera el desempeño laboral influye en el personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas?

JUSTIFICACIÓN

Este trabajo contó con información publicada por autores de libros referente al Talento Humano, en la actualidad existe la necesidad de analizar y detectar cual es el origen de los problemas para poder impulsar un cambio de pensamientos, procedimientos y estrategias que puedan aumentar y fortalecer el desempeño laboral de este grupo de organizaciones, y así desterrar todos aquellos inconvenientes en temas laborales que están viviendo el personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas.

Este trabajo busca el análisis del desempeño laboral con el fin de conocer cómo se desarrolla el desenvolvimiento del personal dentro de las inmobiliarias del cantón Salinas. Con las teorías de los grandes autores que mediante las publicaciones relevantes con respecto al desempeño laboral aportaron con los conocimientos al cómo y porqué del comportamiento de los empleados, con el fin de potenciar sus habilidades que son necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.

En esta investigación se revela los aspectos laborales que deben mejorar para fortalecer el desempeño del trabajador, potenciando las habilidades, destrezas y conocimiento del empleado, considerando que son muchas las aptitudes y actitudes que posee el individuo que ayudaran a alcanzar las metas organizacionales.

Los resultados proporcionan datos que pueden servir de referencias a este grupo de organizaciones inmobiliarias con el fin de tener conocimientos válidos y confiables, que ayudaran a problemas que con la globalización se puedan presentar en el tema relacionado al desempeño laboral.

La investigación contribuirá a la solución del problema planteado, uno de los mayores retos en esta era de cambios consiste en otorgar importancia a los empleados, debido a que con las capacidades ayudan al desarrollo y crecimiento organizacional, generando un ambiente armónico en las relaciones laborales.

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar el desempeño laboral mediante herramientas de investigación para fortalecer al personal en servicios generales de las inmobiliarias en el cantón Salinas.

Objetivos específicos

- Examinar la situación actual del desempeño laboral dentro de las inmobiliarias del cantón Salinas.
- Identificar los factores que intervienen en el desempeño laboral de las inmobiliarias en el cantón Salinas.
- Proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral en las inmobiliarias del cantón Salinas.

IDEA A DEFENDER

El análisis del desempeño laboral contribuirá al fortalecimiento del personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas.

MARCO CONCEPTUAL

Desempeño laboral:

Tomando en consideración el argumento de (Chiavenato, 2011) el desempeño laboral es la eficacia de la suma de aptitudes, disciplina y de cualidades personales que maneja el trabajador para llevar a cabo las actividades y que generan el resultado que se espera de acuerdo a las exigencias que establece la compañía. Las habilidades y capacidades son factores que se manifiestan en el desempeño de los empleados.

Aptitud:

Conforme la publicación de (Alles, 2016) la aptitud se basa en un conjunto de destrezas, competencias, encierra todas aquellos talentos o capacidades que posee una persona para una función determinada, además está relacionada con la inteligencia o habilidades innatas de la persona que adquirió a través de un proceso de aprendizaje y que le permiten tener posibilidades de crecimiento, esta se desarrolla de acuerdo a la educación que recibe o al estilo de vida que lleve.

Habilidades:

De acuerdo con (Melo & Reider, 2019) sugiere que las habilidades también son conocidas como conductas o destrezas que se requiere para ejecutar de una manera competente los trabajos requeridos, estas son sometidas a evaluaciones y capacitaciones que arrojarán un resultado con el propósito de que esa habilidad sea aceptada, estas características específicas que poseen los empleados para resolver tareas o problemas en determinadas áreas de trabajo, las habilidades le permite al empleado contar con una base para obtener un desempeño eficaz.

Conocimientos:

A partir de lo que señala (Cuatrecasas, 2017) el conocimiento es aquel proceso cognitivos que ayuda a la ejecución del trabajo, crear y desarrollar actividades, y debido a los cambios e innovaciones que se presentan en la sociedad su

actualización es necesaria, está compuesto de ideas y valores lo que implica la capacidad para llevar a cabo una actividad o es la demostración de una serie de competencias cuyo resultado dan a conocer que se posee conocimiento en determinada tarea.

Medición del desempeño:

En base a los argumentos de (González & Olivares, 2015) por medio de la medición del desempeño se puede monitorear las acciones de cada uno de los empleados, a través del uso correcto de las herramientas gracias a esto se puede lograr obtener información descriptiva y confiable. Se aconseja que los procedimientos o sistemas que se utilicen sean directamente relacionados con el puesto, deben ser prácticos. Medir el desempeño laboral a través de las evaluaciones proporciona una ayuda para la toma de decisiones ya que es un mecanismo de verificación sobre el rendimiento laboral, realizado siempre bajo los estándares de calificación objetivas.

Funciones:

A partir del trabajo de (Torres & Naranjo, 2014) se considera a las funciones como las principales responsabilidades del empleado, abarcando tareas o actividades rutinarias, que son asignadas o distribuidas a cada puesto de trabajo para la realización de un trabajo eficiente. Conseguir un objetivo organizacional requiere llevar a cabo un grupo de tareas propias del oficio relacionada con la naturaleza de trabajo de la persona que está desempeñando algún puesto.

Puesto de trabajo:

Considerando la publicación de (Alles M. 2016) el puesto de trabajo es el lugar donde se desarrollan las actividades, funciones y tareas de acuerdo al perfil de puesto que ayudan a la consecución de la finalidad que persigue la empresa. Es todo aquel espacio dentro de la empresa donde una persona lleva a cabo tareas o actividades que le han sido asignados utilizando todos los recursos concedidos por parte de la empresa para cumplir con todas las tareas asignadas al puesto de trabajo.

Motivación:

Mediante lo que señala (Rubio, 2016) la motivación se relaciona con la fuerza que impulsa al trabajador en llevar a cabo una actividad, y se ve reflejado en su comportamiento para generar productividad. Las necesidades económicas y no económicas que nacen en el trabajador le permiten crear mecanismos para poder alcanzar niveles altos de eficacia laboral.

Motivación extrínseca e Intrínseca:

En virtud de lo que manifiestan (Palmero Cantero, Gómez Iñiguez, & Rodríguez, 2016) en sus publicaciones, la motivación intrínseca es un proceso psicológico que se encuentra ligado a la persistencia de la conducta del individuo, estas motivaciones se dan a conocer cuando el empleado ejecuta su trabajo. Mientras que la motivación extrínseca sirve para orientar el comportamiento de los empleados generando que su participación dentro de la organización sea más activa, creativa y productiva, ya que al recibir un incentivo monetario satisface sus necesidades.

Formación:

En función de lo que presentan (Bouzas Ortiz & Reyes Gaytán, 2019) en sus publicaciones, la formación es el proceso donde se espera que los empleados desarrollen nuevas capacidades de acuerdo a los requerimientos de la organización, tener acceso a la formación permite lograr una estabilidad y progreso laboral, a través de un aprendizaje dinámico se activa en la persona nuevas habilidades y conocimientos.

Capacitación:

Conforme a lo que señalan (Luis Feijoo & Oubina, 2016) la capacitación es aquel proceso que facilita adquirir, fortalecer las destrezas, habilidades, actitudes, conocimientos y conseguir por parte del trabajador un crecimiento dentro y fuera de la empresa mejorando su calidad de vida. Con un mercado cada vez más exigente se hace imprescindible que las compañías generen las condiciones para fortalecer las capacidades junto con los niveles de innovación de sus empleados.

MARCO METODOLÓGICO

La aplicación de la investigación descriptiva permitió realizar un análisis a los hechos y sucesos, indicando sus rasgos, peculiares o diferencias logrando descubrir características que identifican al objeto de estudio o del problema de investigación. “Los estudios descriptivos especifican las características de las personas, o cualquier fenómeno en estudio”. (Castillo, 2015).

El diseño de investigación cualitativa permitió detectar las características de cada una de las variables a investigar en este caso el desempeño laboral, brindó un acercamiento a la realidad, encontrando la mayor cantidad de particularidades, opiniones que rodean al problema que se investigó. “Descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Con la investigación bibliográfica, se revisaron textos especializados como libros, artículos científicos con el fin de obtener la suficiente información con la que se pudo realizar el análisis mediante la lectura crítica sobre el desempeño laboral y que permitió obtener las suficientes conclusiones para que esta investigación sirva al desarrollo y fortalecimiento del talento humano. “Mediante esta técnica permitirá ampliar el conocimiento del fenómeno en estudio, y realizar las propias conclusiones que permitan profundizar el desarrollo de la investigación.” (Castillo, 2015).

Población y Muestra

La población se identificó a través de la base de datos proporcionada por el GAD Municipal del cantón Salinas mediante oficio, donde se detalla el número de edificaciones o condominios dentro de esta circunscripción territorial y con la aplicación del procedimiento del levantamiento de información poblacional de una forma sistemática se identificó a 1010 empleados de servicios generales que se

encuentran como personal bajo relación de dependencia dentro de las edificaciones de Propiedad Horizontal del cantón Salinas, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de información un cuestionario, además se contó con la participación de los administradores que a través de la aplicación de una entrevista aportaron con información valiosa a este trabajo. “La población está conformada por un conjunto de personas que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Con el propósito de obtener una muestra representativa de la población se utilizó la fórmula de muestreo probabilístico, el mismo que como resultado se encuestó a 81 personas a las que se les aplicó un cuestionario de 12 preguntas cerradas. Esta muestra seleccionada proporcionó información para el desarrollo de la investigación y sobre la que se realizó la respectiva medición junto con la observación de las variables del objeto de estudio.

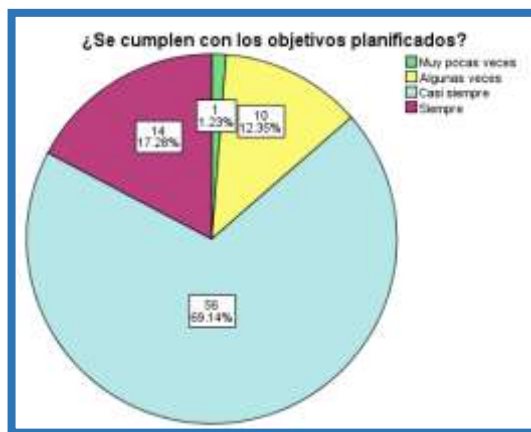
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la entrevista como una de las técnica manejadas durante muchos años, con el propósito de conseguir información oral y personalizada por parte de los administradores de las inmobiliarias de una manera más profunda y detallada, resultó ser una técnica muy valiosa para este trabajo investigativo ya que permitió obtener opiniones relevantes sobre el desenvolvimiento laboral que proyectan los trabajadores.

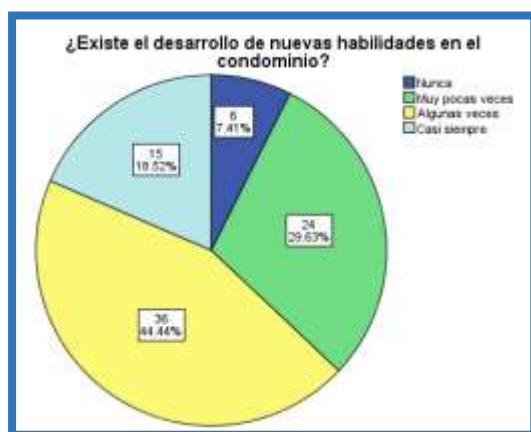
Con la aplicación del cuestionario diseñado bajo los rangos sumatorios de la escala Likert del 1 al 5 se pudo determinar el nivel de acuerdo y desacuerdo ante las preguntas relacionadas con la variable del desempeño laboral, obteniendo información completa y precisa por parte de los empleados encuestados. Además, se utilizó el programa estadístico SPSS donde se pudo identificar y recopilar los datos ante la variable planteada en esta investigación, obteniendo respuestas fiables, válidas y fáciles de ser cuantificadas.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de las encuestas realizadas al personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, son las siguientes:



La mayoría de los empleados encuestados manifestaron que casi siempre están cumpliendo los objetivos planteados, sin embargo existe la necesidad de contar con los mecanismos adecuados para que los trabajadores sean más eficaces y competitivos dentro de la organización contando con un adecuado ambiente laboral.



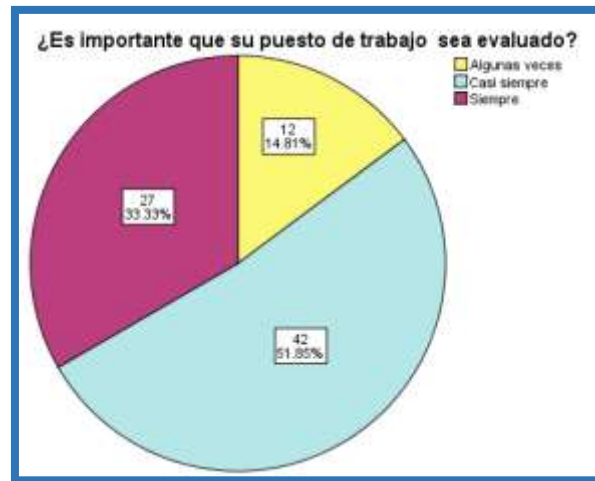
El resultado que más resalta en esta pregunta fue que algunas veces existe el desarrollo de nuevas habilidades dentro del condominio; además, se detectó un bajo interés en dotar a los empleados de servicios generales a que desarrollen nuevas habilidades, dentro de los condominios, lo que lo limita en afrontar desafíos en el campo laboral ante un mundo que está en constante cambio.



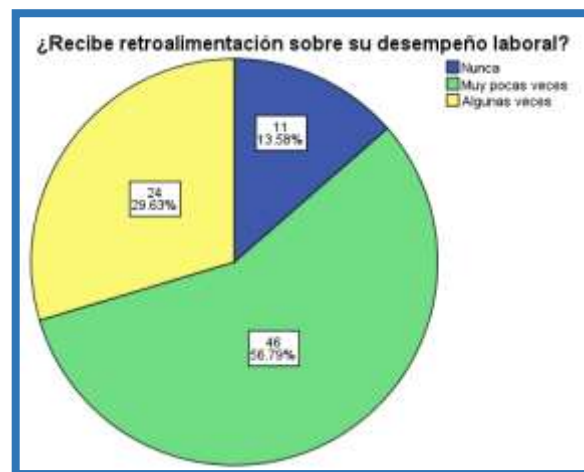
Hay un indicio dentro de estos resultados que informan las pocas veces que se presenta el desarrollo de nuevos conocimientos técnicos dentro de las inmobiliarias, es importante que exista un adecuado plan para priorizar a que los empleados vayan capacitándose, desarrollando nuevas habilidades y conocimientos.



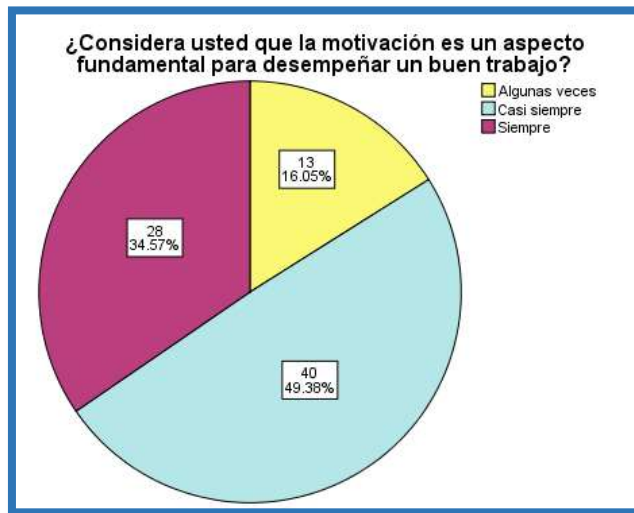
Sobre la frecuente evaluación de desempeño el resultado alto es de 49.38% que marca la prueba de no desarrollarse de manera constante esta técnica importante dentro de la medición del desarrollo laboral es que son pocas las veces que se cumple esta actividad. Con estos resultados dentro de las inmobiliarias podemos concluir que existe poco interés en detectar las falencias dentro del rendimiento de los empleados en la organización al no llevarse a cabo aceptables evaluaciones de desempeño.



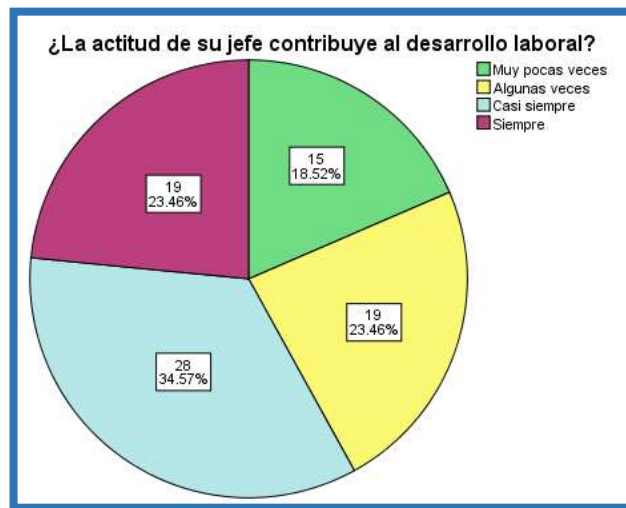
La mayoría de los empleados encuestados manifestaron, estar de acuerdo a que su puesto de trabajo sea evaluado. Esto indica que están de acuerdo de lo importante que tiene la evaluación en el desarrollo de sus actividades, en las que podrán conocer cuáles son las fortalezas y debilidades que poseen dentro de su ambiente laboral.



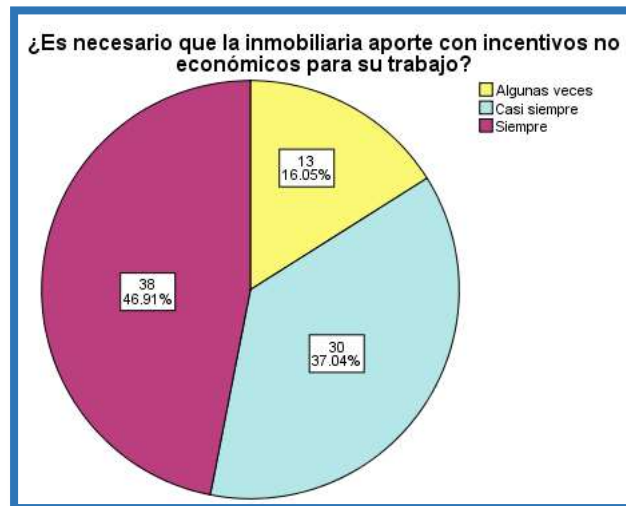
El resultado del 56.79% demuestra un alto índice por encima de la mitad, que lamentablemente este grupo de empleados no está recibiendo una adecuada retroalimentación de su desempeño laboral, debido a la poca implantación de las evaluaciones. Por lo que se puede deducir que no cuentan con las herramientas para implantar estrategias de evaluación que arroje resultados valideros sobre el desempeño laboral.



El 49.38% de los encuestados consideran que la motivación resulta ser un factor importante para obtener un buen desempeño laboral. Con estos resultados muestran que no trabajan bajo estrategias de motivación que los ayude a elevar el buen desempeño laboral dentro de las inmobiliarias.



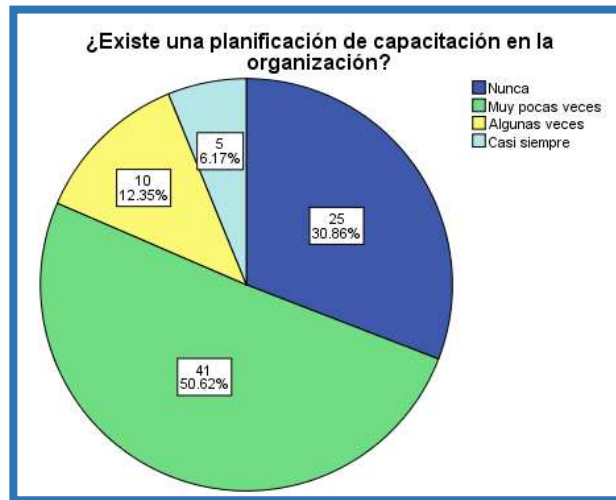
Para lograr un buen desempeño laboral no solo recae en la competencia de los empleados sino también de los jefes, ellos forman parte del grupo que con la capacidad de transmitir todos aquellos conocimientos se incrementa el desarrollo laboral de la organización. Es importante señalar que la participación en equipo desde los mandos superiores hasta los empleados de servicios generales, todos logran fortalecer el rendimiento organizacional como el laboral.



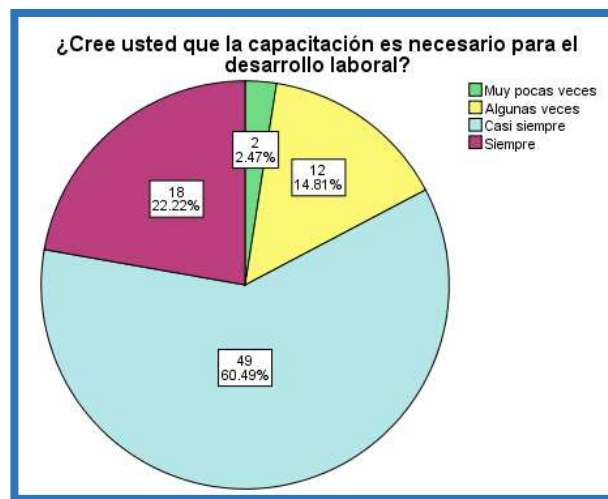
Los trabajadores encuestados en un 46.91% creen necesario que las inmobiliarias no otorguen un incentivo económico sino que considera que debe existir otro tipo de incentivos que aporte a su desarrollo laboral con técnicas y estrategias de motivación para lograr el funcionamiento óptimo, esto se puede obtener con nuevas políticas que eleven el desempeño laboral en los empleados.



Los resultados demuestran que son muy pocas los empleados que aspiran lograr una mejor posición laboral, esto se debe a que dentro del organigrama de este tipo de instituciones existen pocos puestos de jerarquía, además, son pocos los empleados que poseen una buena preparación académica; sin embargo, si se contará con un buen plan de motivación podría cambiar la percepción.



Los resultados a la pregunta planteada demuestran que en la mayoría de las inmobiliarias han llevado a cabo sus trabajos sin un adecuado plan de capacitación que permita adquirir y desarrollar nuevos conocimientos y habilidades, y con esto aportar a que el desempeño laboral sea eficiente, para lograr alcanzar los objetivos a corto y largo plazo.



Casi siempre los empleados creen que la capacitación es necesario para el desarrollo laboral. Es conveniente que los condominios puedan contar con modelos específicos de capacitación que planteen como objetivo conseguir que los empleados brinden el mejor aporte, esfuerzo y dedicación al trabajo que realizan día a día. Que ellos tengan claro este punto demuestra la necesidad de poseer un buen modelo de capacitación.

PROPUESTA

Tema de la propuesta

Modelos de evaluación, capacitación y motivación para el personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas.

Diagnostico

El personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, en conjunto con las habilidades, conocimientos, destrezas cumplen con las funciones que se les asigna; sin embargo, por la poca capacitación, planes de evaluación y motivación no existe un adecuado desarrollo de las tareas de los empleados para que sean productivas, es así que presentan bajos rendimientos, generando que el personal no sea competitivo.

La información proporcionada indicó que existe poca planificación para medir el desempeño de los trabajadores, por lo tanto, son escasos los datos sobre los niveles del desempeño laboral en las inmobiliarias, existen pocos registros sobre el rendimiento de los empleados, la mayoría de las personas involucradas coinciden en que se deben implementar evaluaciones de desempeño.

Las inmobiliarias deben adoptar un sistema de medición del desempeño laboral a través de buenas políticas de evaluación que con las herramientas y el uso de indicadores adecuados podrán aportar con datos sobre las necesidades que posee el personal y a su vez con esos resultados de evaluación permitirán ayudar en las decisiones administrativas.

Actualmente no se está generando un cambio en el desempeño laboral por lo que se requiere analizar y realizar los respectivos ajustes a los pocos programas de formación o capacitación del personal. La información sobre modelos concretos

que oriente y mantenga una conducta hacia la consecución de una eficiencia administrativa es escasa, con ello no permite conocer la intensidad del comportamiento de los empleados y la forma en que las personas perciben el trabajo dentro de las Inmobiliarias, existe la necesidad de modificar procedimientos para poder disminuir la falta de motivación.

Objetivos

General

Proponer modelos de evaluación, capacitación y motivación para el fortalecimiento del desempeño laboral del personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas.

Introducción

La gestión de los procedimientos de talento humano en la actualidad representa un pilar fundamental y estratégico en la administración moderna, ya que son las personas quienes generan esa ventaja competitiva para el crecimiento de la organización. Es tarea de las personas que están a cargo de la administración en las inmobiliarias del cantón Salinas trabajar bajo criterios actualizados con el propósito de generar cambios positivos en todo el grupo organizacional y su fuerza laboral centrada en el personal de servicios generales, priorizando a que exista siempre un buen ambiente laboral que fortalezca las relaciones entre la organización y los empleados.

Fundamentación.-

Fiorela Gallegos Paz (2016) en su trabajo “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016” se detectó que los principales problemas fueron la poca participación del personal en los diversos compromisos de la organización,

existen políticas muy limitadas que solo se centran al cumplimiento de los aspectos legales y de las actividades administrativas. Además, se detectó que la motivación al personal resulta ser insuficiente. Este trabajo planteó como objetivo de estudio “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional el desempeño laboral de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público.”.

El trabajo se lo realizo mediante un estudio cuantitativo con un diseño correlacional-descriptivo, y en la recolección de datos en los cuestionarios de escala EDCO y Escala de Likert, más la utilización del programa SPSS con el que se procesaron los datos obteniendo resultados de comprobación de la relación entre las variables. El fin de este trabajo fue el de contribuir en conocer cuáles son los aspectos principales que están vinculados en el desempeño laboral, ayudar a obtener una administración efectiva para lograr que el trabajo dentro de esta organización obtenga altos niveles de eficiencia y que los trabajadores busquen la excelencia.

Recomienda el diseño de una guía que permita fortalecer el ambiente laboral, como también realizar el debido seguimiento de los resultados y preparar a los empleados para afrontar las situaciones problemáticas con firmeza.

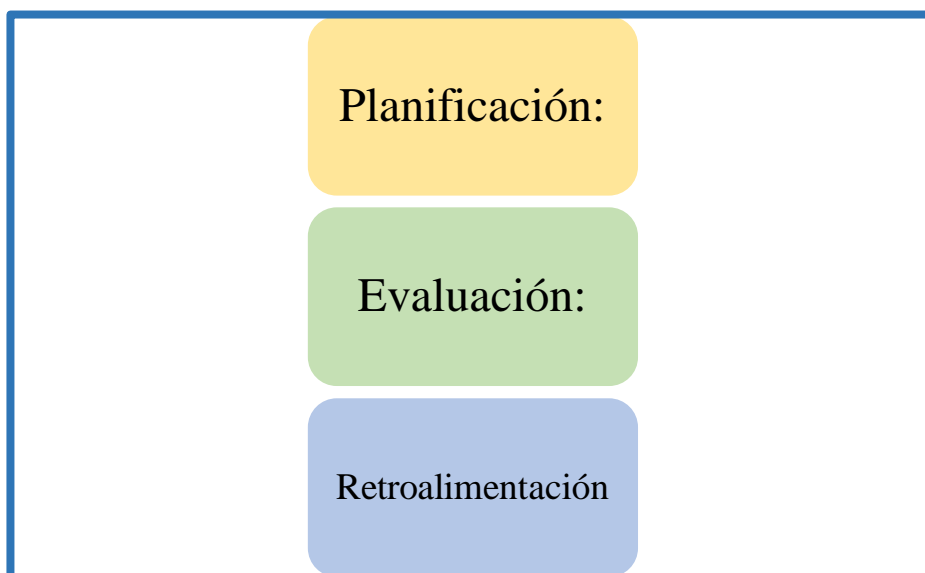
Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). En el artículo científico “Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria”, realizan un diagnóstico de la situación con el propósito de elaborar una estrategia que ayude a desarrollar e implementar habilidades, aptitudes y conocimientos que den solución al problema investigado. El estudio se basó en un diseño descriptivo-propositivo, contando con la aplicación de encuestas a la muestra, además, se utilizó el programa SPSS para la validación de los resultados, obteniendo tablas estadísticas que daban a conocer la poca capacitación y oportunidades de crecimiento, partiendo de estos datos se elabora una estrategia que busca solucionar todas aquellas falencias y mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Evaluación de desempeño

Las inmobiliarias deben contar con un personal que sea lo suficientemente apto con habilidades, conocimientos y destrezas que en el momento de afrontar situaciones de cambio lo realicen de una manera adecuada y con éxito. Los puestos de trabajo dentro de este grupo de organización, deben contar con empleados que posean las aptitudes necesarias, tener presente que estas son valoradas en el momento de contratar a un personal.

El proceso de la evaluación de desempeño con una adecuada planificación estima el rendimiento global de cada uno de los colaboradores, proporcionando una ayuda para la toma de decisiones, identificando los problemas y conflictos que se presentan en las personas evaluadas. Este instrumento verifica el rendimiento laboral de cada uno de los empleados, debe ser diseñado siempre bajo los estándares de calificación objetivas y con los resultados se pueden tomar medidas para su retroalimentación.

El modelo de evaluación (tabla 1) que se propone está diseñado considerando las siguientes etapas.

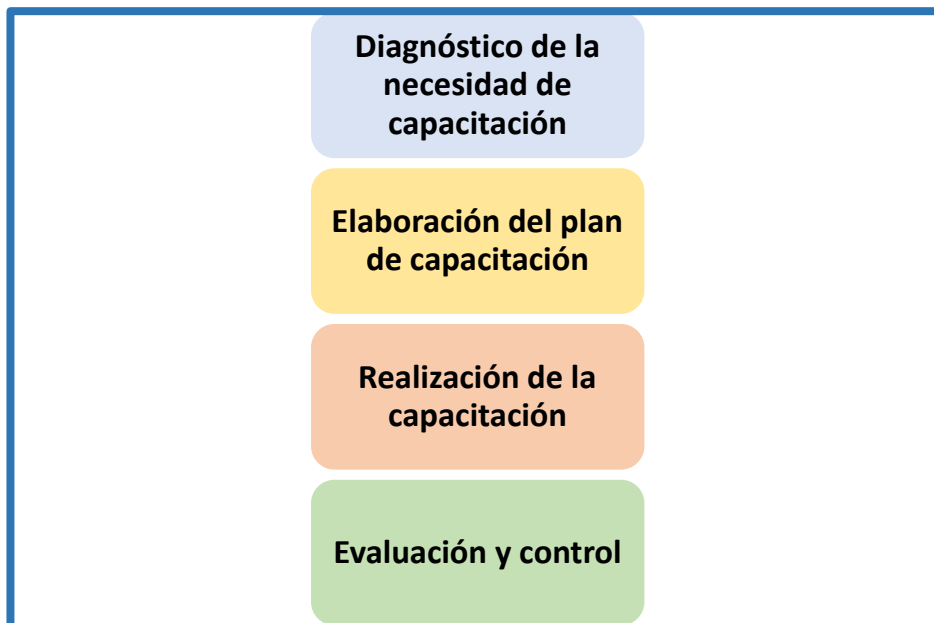


Capacitación

Contar con un modelo de capacitación que enriquezca a todas las personas que se involucran en los trabajos cotidianos con el fin de mejorar las capacidades y destrezas de cada uno de los empleados en las inmobiliarias, con esto se podrá fomentar la formación continua contribuyendo a que los trabajadores tengan los conocimientos y habilidades de desarrollar múltiples tareas en beneficio de la organización y del propio trabajador ya que tendrá mayores oportunidades.

Los procesos de capacitación inician diagnosticando las necesidades de cambios en las actitudes y comportamiento de los empleados, estos programas de capacitación deben estar orientadas con los objetivos organizacionales y necesitan generar las condiciones para fortalecer las capacidades junto con los niveles de innovación de sus empleados.

Para elaborar el modelo de capacitación (tabla 2) se consideró las siguientes etapas:



Motivación

Poseer estrategias administrativas que direccionen y gestionen al talento humano con el fin de que sus empleados se encuentren satisfechos y motivados, considerando que la motivación extrínseca e intrínseca ayudará al cumplimiento de la misión junto con la consecución de los objetivos de una forma eficiente. Todo esto relacionado con los salarios, la constancia en el empleo, las condiciones laborales, el reconocimiento de sus capacidades, una justa evaluación del trabajo, los trabajadores de las inmobiliarias necesitan sentir que están recibiendo algo valioso que les permita mejorar su calidad de vida.

Un plan de motivación apunta a satisfacer las necesidades de los colaboradores, además de orientar su forma de actuar dentro de la empresa, una persona desmotivada trabaja sin aportar beneficios. Se debe buscar el reconocimiento y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores de servicios generales con el fin de encaminar su conducta para lograr las metas organizacionales.

Las principales fases estratégicas que cuenta el modelo de motivación (tabla 3) son:

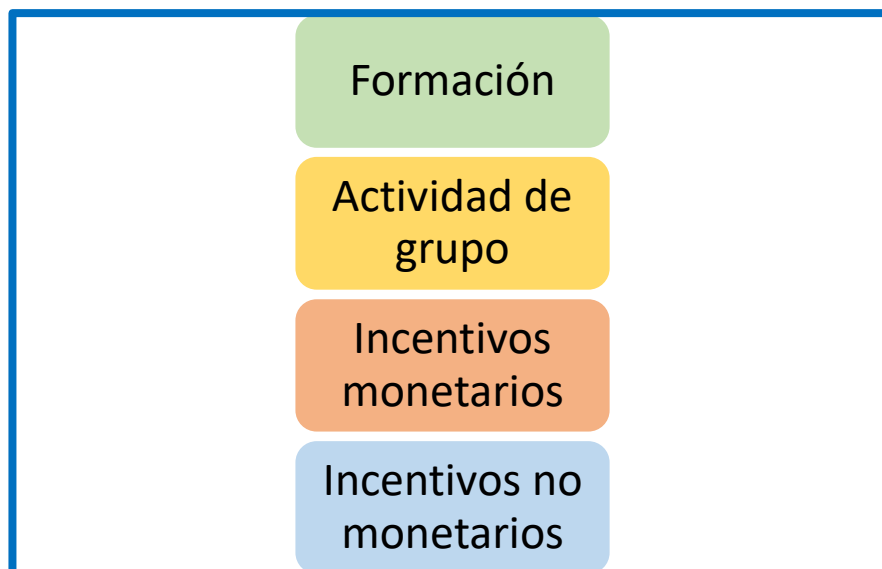


Tabla 1. Modelo de implementación, monitorio y control de la evaluación para las inmobiliarias del cantón Salinas

				Año:											
Etapa	Acción	Resultados esperados	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Planificación	Comunicar las acciones sobre el programa de evaluación de desempeño	Facilitar e impulsar la visión del área administrativa	Administrador o directivo de junta asamblea												
	Capacitar como se realizara el proceso de evaluación	Lograr que los empleados conozcan sobre el programa de evaluación de desempeño													
Evaluación	Se ejecuta la valoración del desempeño	Lograr que todos los empleados tengan los resultados de su evaluación	Administrador o directivo de junta asamblea												
	Se realiza la calificación														
	Se envían los resultados de la evaluación														
Retroalimentación	Desarrollo del programa de retroalimentación	Planificar tiempos de disposición	Administrador o directivo de junta asamblea												
	Transmitir los resultados a la junta del directorio	Explicar a la junta directiva los resultados													
	Poner en marcha el plan de acción para mejorar el rendimiento y las competencias laborales	Se realizan acciones correctivas													
	Medir los indicadores a través de una entrevista con los empleados	Fortalecer habilidades que aumenten el rendimiento laboral para mantener las conductas deseadas													

Tabla 2. Modelo de implementación, monitorio y control de la capacitación para las inmobiliarias del cantón Salinas

				Año:											
Etapa	Acción	Instrumentos	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Diagnóstico de la necesidad de capacitación	Alcance de los objetivos de las inmobiliarias. Resultados de las evaluaciones de desempeño. Análisis de los informes con problemas del personal.	Objetivos y filosofía de la organización. Habilidades, conductas, características, actitudes de los empleados.	Administrador o directivo de junta asamblea												
Elaboración del plan de capacitación	A quien, como, en que, donde, cuando, cuanto, a quien se capacita	Expedientes y hallazgos de anteriores capacitaciones	Administrador o directivo de junta asamblea												
Realización de la capacitación	Se aplican los programas de capacitación por partes de consultores externos o el jefe inmediato	Criterios de evaluación sobre los procesos de capacitación por parte del consultor.	Administrador o directivo de junta asamblea												
Evaluación y control	Se compara la situación actual con la situación anterior	Informes de gestión, planes de mejoras	Administrador o directivo de junta asamblea												

Tabla 3. Modelo de implementación, monitorio y control de la motivación para las inmobiliarias del cantón Salinas

Etapa	Objetivo	Fases	Estrategias	Responsable	Año:												
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Estrategias de motivación para las inmobiliarias del cantón Salinas	Proponer estrategias para fortalecer la motivación laboral de los empleados en las inmobiliarias del cantón Salinas	Formación	Liderazgo. Manejo de conflictos. Talleres de asertividad, autoestima y comunicación. Cultivar cultura de sinergia. Misión, visión y valores sean aceptados por los trabajadores.	Administrador o directivo de junta asamblea													
		Actividad de grupo	Programar juegos o dinámicas. Celebrar cumpleaños.	Administrador o directivo de junta asamblea													
		Incentivos monetarios	Bono por cumplir objetivos. Bono por tiempo de trabajo en la empresa	Administrador o directivo de junta asamblea													
		Incentivos no monetarios	Certificado de eficiencia laboral. Flexibilidad en el horario. Premiar al empleado que llego temprano en el mes.	Administrador o directivo de junta asamblea													

CONCLUSIONES

El análisis del desempeño laboral al personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, proporcionó información relevante, en la aplicación de los instrumentos de investigación se identificó que existe la necesidad de plantear desafíos importantes. En la actualidad el capital humano presenta conductas y rendimientos laborales que no está influyendo directamente en la calidad y optimización de los servicios. Es así, que las cualidades, potencialidades y limitaciones se debe fortalecer a través de técnicas y estrategias que contribuya a un manejo eficiente y cuyo propósito principal sea obtener un compromiso real basado en principios y valores.

Este estudio permitió identificar aquellos factores que influyen en los empleados a tener un desempeño laboral bajo, porque unos trabajadores son más productivos y otros no; además, los pocos modelos o programas de evaluación, capacitación y motivación no han sido recurrentes, por lo tanto generan a que el personal no se involucre al máximo en la realización de sus funciones. Todo esto impide obtener resultados para trabajar en el desarrollo de acciones junto a los empleados y tener efectos positivos en el desempeño laboral del personal dentro de las inmobiliarias.

Que, la calidad del servicio en las inmobiliarias requiere de implementar estrategias de evaluación, motivación y capacitación, además, debe existir la oportunidad de mejorar habilidades en los empleado para ampliar oportunidades que generen en el trabajador la capacidad de que sea más competente y hábil. Es necesario trabajar en ambientes altamente motivados donde los trabajadores y todo el equipo de directores se sientan identificados con la organización y juntos puedan alcanzar un alto grado de eficiencia determinado por la cultura organizacional debido a que esta delimita el modo de actuar que se desarrolla en las instituciones.

RECOMENDACIONES

1.- Con el fin de desarrollar al máximo el potencial de los empleados se debe administrar el talento humano de una forma integral dentro del marco de una cultura laboral de formación y crecimiento, se debe realizar un plan de trabajo en capacitaciones constantes y retroalimentaciones, analizando en primer lugar las condiciones favorables y desfavorables lo que proporcionará un diagnóstico de las necesidades de capacitación y permitirá desarrollar los programas para la respectiva ejecución. Recordemos que en estos tiempos no se puede contemplar la idea que una institución no capacite a su personal.

2.- Para fortalecer el rendimiento laboral se debe realizar las evaluaciones de desempeño trimestrales, en un trabajo conjunto entre el empleado y los altos directivos identificar aspectos donde se debe mejorar, además de aplicar instrumentos de evaluación que sean efectivos. La información que proporcione la evaluación determinará donde debe mejorar el trabajador en lo que respecta a conocimiento y habilidades. La evaluación debe estar enfocadas en la calidad y cantidad de servicios producidos por el trabajador, el comportamiento en su puesto de trabajo, los medios que utiliza y la integración con los objetivos, valores y culturas de las inmobiliarias.

3.- Se recomienda implementar planes de incentivos al personal de las inmobiliarias que sean diversos y atractivos con el fin de motivar a su personal, estos planes deben reconocer los logros obtenidos y a su vez sean reconocidos por la labor realizada, con esto el trabajador sabrá que las recompensas se basan en una mayor capacidad y empeño. El propósito de la motivación es aumentar en los trabajadores el desempeño laboral, su interés y satisfacción laboral.

Referencias

- Albarrán, F. J., & García, B. M. (2014). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. RA-MA.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humano: gestión por competencias*. Granica.
- Arroyo, T. R. (2012). *Habilidades Gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota DC Colombia: Pearson.
- Bravo Realza, A. M. (2012). *Planeación de Recursos Humanos*. Cordova: El Cid Editor.
- Canada, A. C.-C. (2012). *GESTION DE RECURSOS HUMANOS CON ENFOQUE ESTRATEGICO*. Baranquilla: Acrip Federacion Colombiana de Gestión Humana.
- Castillo, C. &. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación*. Santa Elena: Universidad
- Comercio, E. (08 de julio de 2011). La propiedad horizontal cambio. *Construir*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/tendencias/construir/propiedad-horizontal-cambio.html>
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República de Ecuador del 2008*. Quito: Registro Oficial 563.
- Cuesta, S. A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe.
- Curós, V. M. (2005). *Desarrollo del factor humano*. UOC.
- Definición, C. D. (s.f.). *Definición, Concepto De*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/talento/>
- González, M., & Olvares, S. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano*. Grupo Patria.
- Grados, E. J. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal (4a. ed.)*. El Manual Moderno.
- Jiménez, A. (2013). *Compensación*. Madrid: Diaz de Santos.
- Juárez, H. O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos*. México: Patria.
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. Granica.
- Ley. (2011). Quito: Registro Oficial 543.

- Mite, L. M. (2015). *Estudio del Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de CEVIB&ASOCIADOS S.A. año 2015*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Montarce, J., & Oubina, G. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo*. Buenos Aires: Ugerman.
- Munch, L. (2010). *ADMINISTRACION Gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Olivares, G. M. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos*. Patria.
- Ordenanza, R. p. (2002). Salinas: Registro Oficial 559.
- Puchol, M. L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Diaz de Santos.
- Ramos, R. P. (2012). *Organización y gestión de equipos*. ICB.
- Rubio, S. T. (2016). *Recursos Humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro.
- Solórzano González, M. J. (2013). *Administración y gestión de las comunicaciones de la dirección*. Malaga: IC Editorial.
- Torres, L. J., & Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Turismo, M. d. (28 de 02 de 2013). www.turismo.gob.ec.
- Vélaz, R. J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Diaz de Santos.
- Vértice. (2009). *Planificación de los recursos humanos*. Málaga: Publicaciones Vértice

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Tema: Desempeño laboral del personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas, año 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA
¿De qué manera el desempeño laboral influye en el personal de servicios generales en las Inmobiliarias del cantón Salinas?	<p>General</p> <p>Analizar el desempeño laboral mediante herramientas de investigación para fortalecer al personal de servicios generales en las Inmobiliarias del cantón Salinas.</p> <p>Específicos:</p> <p>* Examinar la situación actual del desempeño laboral dentro de las Inmobiliarias del cantón Salinas.</p> <p>* Identificar los factores que intervienen en el desempeño laboral de las Inmobiliarias en el cantón Salinas.</p> <p>* Proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral de las inmobiliarias del cantón Salinas</p>	El análisis del desempeño laboral contribuirá al fortalecimiento del personal de servicios generales en las Inmobiliarias del cantón Salinas	Desempeño Laboral	<p>Aptitud</p> <p>Medición del desempeño</p> <p>Motivación</p> <p>Formación</p> <p>Visión</p> <p>Misión</p> <p>Valores</p>	<p>Habilidades</p> <p>Conocimientos</p> <p>Funciones</p> <p>Puesto de trabajo</p> <p>Intrínseca</p> <p>Extrínseca</p> <p>Inducción</p> <p>Capacitación</p>	<p>¿Desarrolla conocimientos técnicos en su área de trabajo?</p> <p>¿Existe el desarrollo de nuevas habilidades en el condominio?</p> <p>¿Es importante que su puesto de trabajo sea evaluado?</p> <p>¿Se realizan frecuentemente evaluaciones de desempeño?</p> <p>¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo?</p> <p>¿Es necesario que la inmobiliaria aporte con incentivos no económicos para su trabajo?</p> <p>¿Cree usted que la capacitación es necesario para el desarrollo laboral?</p> <p>¿Existe una planificación de capacitación en la organización?</p>	<p>Método Descriptivo</p> <p>Cualitativo</p> <p>Encuestas</p>

Anexo 2. Encuesta dirigida al personal de servicios generales en las inmobiliarias del cantón Salinas



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDA AL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES DE LAS INMOBILIARIAS DEL CANTÓN SALINAS

OBJETIVO.- Identificar factores en el Desempeño Laboral de la institución.

INFORMACION GENERAL:

EDAD:	ESTADO CIVIL:
CARGO:	GENERO: M <input type="radio"/> F <input type="radio"/>

INSTRUCCIONES.- Lea las preguntas en forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con una "X" la puntuación que mejor represente.

	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	¿Se cumplen con los objetivos planificados?					
2	¿Existe el desarrollo de nuevas habilidades en el condominio?					
3	¿Desarrolla conocimientos técnicos en su área de trabajo?					
4	¿Se realizan frecuentemente evaluaciones de desempeño?					
5	¿Es importante que su puesto de trabajo sea evaluado?					
6	¿Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral?					
7	¿Considera usted que la motivación es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo?					
8	¿La actitud de su jefe contribuye al desarrollo laboral?					
9	¿Es necesario que la inmobiliaria aporte con incentivos no económicos para su trabajo?					
10	¿Aspira a lograr una mejor posición laboral en la institución?					
11	¿Existe una planificación de capacitación en la organización?					
12	¿Cree usted que la capacitación es necesario para el desarrollo laboral?					

Anexo 3. Entrevista para los administradores de las inmobiliarias del cantón Salinas



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

ENTREVISTA SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDA A LOS ADMINISTRADORES DE LAS INMOBILIARIAS DEL CANTÓN SALINAS

OBJETIVO.- Identificar factores que intervienen en el Desempeño Laboral de la institución.

INSTRUCTIVO.- Por favor contestar de la forma más abierta y honesta posible las siguientes preguntas.

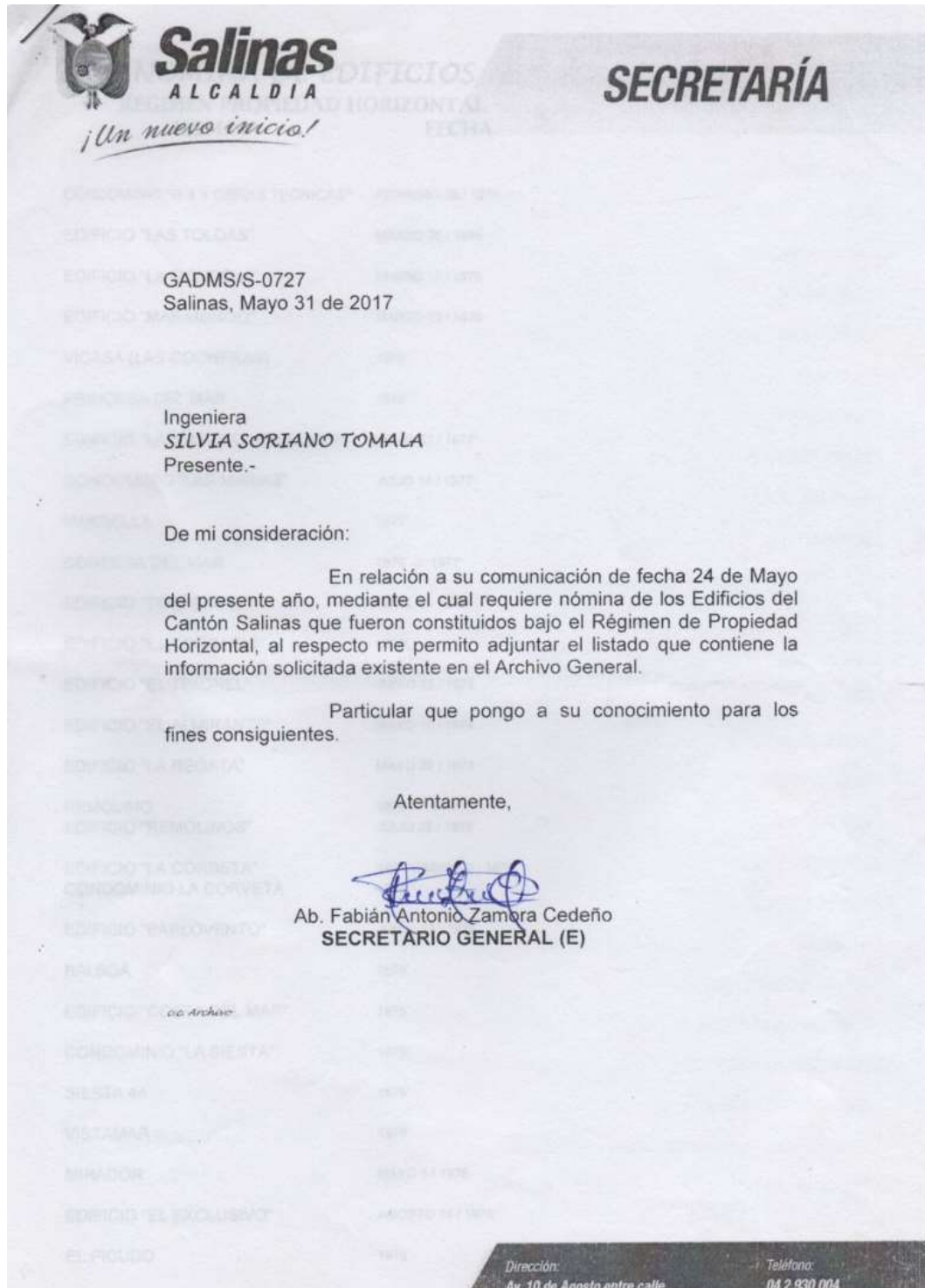
NOMBRE:	FECHA:
LUGAR DONDE PRESTA SUS SERVICIOS:	

1. ¿Qué aspectos podrían mejorar los empleados del condominio?
2. ¿La relación entre el administrador y el empleado es profesionalmente adecuada?
3. ¿El desempeño laboral de los colaboradores es evaluado y revisado periódicamente?
4. ¿Es necesario capacitar a todo el personal que labora en la institución?
5. ¿La motivación recibida es un aspecto fundamental para ejecutar bien un trabajo?
6. ¿Se cumplen los objetivos organizacionales planteados a corto plazo?

Anexo 4. Oficio dirigido al GAD del cantón Salinas.



Anexo 5. Respuesta por parte del GAM del cantón Salinas.



NOMINA DE EDIFICIOS
REGIMEN PROPIEDAD HORIZONTAL
NOMINA FECHA

CONDominio "R-4 Y OBRAS TECNICAS"	FEBRERO 28 / 1975
EDIFICIO "LAS TOLDAS"	MARZO 20 / 1975
EDIFICIO "LA GONDOLA"	ENERO 15 / 1976
EDIFICIO "MARAMINGO"	MARZO 23 / 1976
VICASA (LAS COCHERAS)	1976'
PRINCESA DEL MAR	1979'
EDIFICIO "LA NUEVA CASTELLANA"	MAYO 27 / 1977
CONDominio "LAS MARIAS"	JULIO 14 / 1977
MARBELLA	1977
CONDESA DEL MAR	1976' // 1977
EDIFICIO "TORREMAR"	ABRIL 8 / 1976
EDIFICIO "EL CORSARIO"	1976'
EDIFICIO "EL TIMONEL"	JUNIO 25 / 1976
EDIFICIO "EL ALMIRANTE"	MAYO 10 / 1974
EDIFICIO "LA REGATA"	MAYO 29 / 1974
REMOLINO	1976
EDIFICIO "REMOLINOS"	JULIO 28 / 1978'
EDIFICIO "LA CORBETA"	SEPTIEMBRE 5 / 1975
CONDominio LA CORVETA	1976'
EDIFICIO "BARLOVENTO"	JUNIO 12 / 1976
BALBOA	1976'
EDIFICIO "COSTA DEL MAR"	1976'
CONDominio "LA SIESTA"	1976'
SIESTA 44	1976'
VISTAMAR	1976'
MIRADOR	MAYO 5 / 1976
EDIFICIO "EL EXCLUSIVO"	AGOSTO 19 / 1978'
EL PICUDO	1978'

MARBELA	1979'
EL PESCADOR	1970'
EL GOLETA	1975
SANTO	1975
LAS CARACOLAS	1983'
COSTA AZUL	1971'
EL REFUGIO	1973'
EL DORAL	1970'
PLAZA HOTEL	1988'
REINA DEL MAR	1985'
GIRALDA	1985'
MARINA	1987'
EL FARO	1987'
NEPTUNO 70	1951'
LAS BRISAS	1972'
LA PANGORA	1970'
LA PIRAGUA	1971'
EL BUCANERO	1971'
SOTAVENTO	1969'
SAN SEBASTIAN	1972'
TORRE BLANCA	1968'
SALIMAR	1968'
VIÑAS DEL MAR	1966'
CONDOMINIO FIESTA	1981'
CONDOMINIO PACIFICO	
CONDOMINIO LA PERLA	1983'
CONDOMINIO PUERTO DE ORO	
CONDOMINIO HOLLIDAY	1983'
CONDOMINIO MARINO	

NOMINA DE EDIFICIOS
REGIMEN PROPIEDAD HORIZONTAL
FECHA

CONDOMINIO FIESTA Y OTRAS TECHOS
EDIFICIO LAS TOLEAS
EDIFICIO LA GONDOLA
EDIFICIO TAMARINDO
VICARIA LAS GONDEAS
EDIFICIO DEL MAR
EDIFICIO LA NUEVA CASTELLANA
CONDOMINIO LAS MARINERAS
MARBELLA
CONDORSA DEL MAR
EDIFICIO TORREMAR
EDIFICIO EL CORONADO
EDIFICIO EL TIBORRE
EDIFICIO EL ALHARBE
EDIFICIO LA REGATA
REBOLLO
EDIFICIO BOMBUEROS
EDIFICIO LA GONDETA
CONDOMINIO LA GONDETA
EDIFICIO BARLOVENTO
RAISAR
EDIFICIO COSTA DEL MAR
CONDOMINIO LA SIESTA
SIESTA II
VISTAMAR
MIRADOR
EDIFICIO EL EXCLUSIVO
EL PUEBLO

CONDOMINIO OLIMPUS	1988'	EDIFICIO LAS TORRES DE RETENCIÓN
CONDOMINIO LOS GEMELOS		EDIFICIO EL CONDOR
CONDOMINIO ACROPOLIS	1989'	EDIFICIO EL REBAÑO
CONDOMINIO SAN JACINTO		EDIFICIO TERRITORIAL
CONDOMINIO REY DEL MAR		EDIFICIO CASTILLO DEL MAR
CONDOMINIO AGUA MARINA		EDIFICIO SOLMAR
CONDOMINIO CASA DEL MAR		EDIFICIO EL NEUROVITAL
CONDOMINIO CASA BLANCA		EDIFICIO LA PLAYA
CONJUNTO RESIDENCIAL "EL OASIS"		EDIFICIO LA PALMERA
CONDOMINIO CAROLINA I		EDIFICIO EL CAPITAN
CONDOMINIO PUERTA AL MAR		EDIFICIO SOLANA
EDIFICIO CALIPSO TORRE No. 2		EDIFICIO ARBORIZAR
CONDOMINIO EL MAR		EDIFICIO EL PALMAR
CONDOMINIO APARTAMENTO HIDRA		EDIFICIO ESTRELLA DEL MAR
CONDOMINIO PLAYA PARK		EDIFICIO MAJESTAD DEL MAR
EDIFICIO SAN REMO	1973'	EDIFICIO LA SIRENA
EDIFICIO EL CARACOL	1973'	CONDOMINIO PIEDRA MARADIA
EDIFICIO GIRASOL	MAYO 9 / 1975	LAS CARACOLAS
EDIFICIO "EL PLAZA"	OCT. 1 / 1977'	EDIFICIO TERNOS DEL MAR
EDIFICIO "EL DELFIN"	1975'	EDIFICIO EL CORAL
EDIFICIO "EL PELICANO"	FEBRERO 24 / 1976	EDIFICIO MAR AZUL
EDIFICIO "PLAYAMAR"	JUNIO 1 / 1974	EDIFICIO FERNANDEZ D'ARRO
EDIFICIO "PLAYA SOL"		EDIFICIO LOS CORALES
EDIFICIO "COSTA BELLA"	1979'	EDIFICIO LAS GARZAS
EDIFICIO "PRINCESA DEL MAR"	1979'	EDIFICIO BALBOA
EDIFICIO "LAS OLAS"	1979'	EDIFICIO PERLA DEL MAR
EDIFICIO "EL TIBURON"	1972'	EDIFICIO BELLA VENTURA
		EDIFICIO EL ARROYO

EDIFICIO "LAS TORRES DE PETROPOLIS"	
EDIFICIO "EL CONQUISTADOR"	MAYO 13 / 1978'
EDIFICIO "EL REMANZO"	1980'
EDIFICIO "TERRITORIAL"	1980'
EDIFICIO "CASTILLO DEL MAR"	1981'
EDIFICIO "SOLMAR"	1981'
EDIFICIO "EL VELERO AZUL"	1983'
EDIFICIO "LA PLAYA"	1982'
EDIFICIO "LA PALMERA"	1982'
EDIFICIO "EL CAPITAN"	1982'
EDIFICIO "SOLANA"	1982'
EDIFICIO "ARENAMAR"	1982'
EDIFICIO "EL PALMAR"	1983'
EDIFICIO "ESTRELLA DEL MAR"	1983'
EDIFICIO "MANSION DEL MAR"	1983'
EDIFICIO "LA SIRENA"	1984'
CONDOMINIO "PREDIAL MARIOLA"	1984'
LAS CARACOLAS	
EDIFICIO "TESORO DEL MAR"	1985'
EDIFICIO "EL CORAL"	
EDIFICIO "MAR AZUL"	
EDIFICIO "HERMANOS CARBO PONCE"	
EDIFICIO "LOS CORALES"	1987'
EDIFICIO "LAS CANARIAS"	1987'
EDIFICIO "BALBOA"	1976'
EDIFICIO "PERLA DEL MAR"	
EDIFICIO "SALINAS VENTURA" Y "PERLA DEL MAR"	
CONDOMINIO "EL ARRECIFE"	
EDIFICIO "GAMMA No. 1"	MARZO 2 / 1978'

EDIFICIO "BARRACUDA" cambia de nombre por "GAMMA - 1" DICIEMBRE 5 / 1975'

EDIFICIO "CONDO 600"

GAMMA

INMOBILIARIA "GAMMA"

GAMMA 5 1979'

EDIFICIO "GAMMA 10" 1983'

EDIFICIO "TERRAMAR"

EDIFICIO "EL CORAL DE CHIPIPE"

EDIFICIO "VIRREYNA DEL MAR"

EDIFICIO "AMANCAY"

EDIFICIO "ALTAMIRA"

EDIFICIO "DEL MAR"

EDIFICIO "CORINTO"

EDIFICIO "TAMARIZ"

EDIFICIO "SAINT TROPEZ" RES. 11-05-93-183

CONDOMINIO "ST TROPEZ" RES. 29-05-96-243

CONDOMINIO "ST TROPEZ II"

EDIFICIO "SUITES CAROLINA"

EDIFICIO "SANTORINI"

EDIFICIO "AQUARIUM"

EDIFICIO "MALIN"

EDIFICIO "CABO AZUL"

EDIFICIO "CALIPSO"

EDIFICIO "VISTA DEL MAR"

EDIFICIO "MEDITERRANEE"

EDIFICIO "EL TRIANGULO"

EDIFICIO "SORAYA FERNANDA"

EDIFICIO "EL DORADO"

nb

EDIFICIO "GOLDEN BEACH"		
CONDOMINIO "LA FUENTE"		
CONDOMINIO "SANTI"		
CONDOMINIO "COSTA BRAVA II"		
CONDOMINIO "NAUTILUS"		
EDIFICIO "ANDALUZ"		
CONDOMINIO "MEDITERRANEO"		
EDIFICIO "MAR DE PLATA"		
CONDOMINIO "CALIPSO TORRE 3"		
CONDOMINIO "EL NAVEGANTE"		
EDIFICIO "ATLANTIC"		
EDIFICIO "EL CONQUISTADOR"		
EDIFICIO "TORREMOLINOS"	SEPTIEMBRE 28 / 1973	
EDIFICIO "TORREMOLINO"	MARZO 25 / 1976	
EDIFICIO "ICAZAN"		
EDIFICIO "VIZCAYA"		
EDIFICIO "MAR AMIGO"		
EDIFICIO "COUNTRY"		
CONDOMINIO "EL EMPERADOR"		
EDIFICIO "EL EMPERADOR"		
CONDOMINIO "MIRAMAR"		
EDIFICIO "RIVIERA DEL MAR"		
EDIFICIO "ATRIUM" - "CARNERO DEL SOL" (cambio de nombre)		
EDIFICIO "SAN MARINO"		
CONDOMINIO "VISTA MARINA"		
EDIFICIO "SAINT THOMAS"		
CONDOMINIO "PORTOFINO"		

CONDOMINIO "SCORPIO"		
EDIFICIO "EQUINOCCIO"		
EDIFICIO "CASAMAGNA"		
CONDOMINIO "CASSANDRA"		
CONDOMINIO "ALDILA"		
CONDOMINIO "MONTECARLO"		
EDIFICIO "JARDUSA"		
EDIFICIO "JARDUSA II"		
EDIFICIO "SANTA MARIA"		
EDIFICIO "LOS BURGOS"	1998	
CONDOMINIO "ISABEL LEONOR"	1986	
EDIFICIO "CASA BLANCA I"		
EDIFICIO "DUQUESA DEL MAR"		
EDIFICIO "EL FARO"	RES. 016-7-01-87	
EDIFICIO "RECIFE"		
CONDOMINIO "VISTASOL"		
EDIFICIO "EL COMODORO"	SEPTIEMBRE 5 / 1975	
EDIFICIO "PLAYA SOL"		
CONDOMINIO "ACANTILADO"		
CONDOMINIO "PUNTA SOL"		
EDIFICIO "LA ENSENADA DEL MAR"		
EDIFICIO "OCEANIA"		
CONDOMINIO "MAROCHA"	2002	
EDIFICIO "PETROPOLIS"	1979	
CONDOMINIO "LA VISTA"		
CONDOMINIO "CHIPIPE CONEISA"		
EDIFICIO "EL PIRATA"		
CONDOMINIO "ARENA"		

EDIFICIO "EL PANORAMICO"	RES. 14-05-2004-192
EDIFICIO "ESTELA DEL MAR"	RES. 29-04-2005-91
EDIFICIO "TORRE NAUTICA"	RES. 29-04-2005-77
CONDOMINIO "AQUASOL"	RES. 21-07-2005-176
CONDOMINIO "SOLARIS"	RES. 02-12-2005-418
EDIFICIOS "TORRES NAUTICAS"	
EDIFICIO "PHOENIX"	RES. 30-06-2006-247
CONDOMINIO "GREY"	
EDIFICIO "ISOLA"	RES. 23-03-2007-102
CONDOMINIO "EDGAN"	
EDIFICIO "SORRENTO"	
CONDOMINIO "GALAXIE"	RES. 23-03-07-113
EDIFICIO "CAMACHO"	
CONDOMINIO "SPONDYLUS 2"	
CONDOMINIO "CABRERA"	
CONDOMINIO "ISABELLA"	
EDIFICIO "MARTINEZ LASCANO"	
EDIFICIO "FRESIA DEL MAR"	
EDIFICIO "CARNERO DEL MAR"	
EDIFICIO "ALAMAR"	
EDIFICIO "EL DESCANSO"	
EDIFICIO "BOREAL"	
EDIFICIO "DE LUCA"	
CONDOMINIO "JACINTA MONTENEGRO"	
CONDOMINIO "ANCONA"	
CONDOMINIO "FAMA"	
CONDOMINIO "OCEANIA DE PUNTA CARNERO"	
CONDOMINIO "CONCHITA MARINA"	
CONDOMINIO "ALDORA"	RES. 26-02-2010-015

CONDOMINIO "THE BLUE LINE"	RES. 29-04-2010-044
CONDOMINIO "OLAS DEL PACIFICO"	RES. 10-12-2011-152
EDIFICIO "TORRE OCEANICA"	2011'
CONDOMINIO "MIKONOS"	RES. 31-03-2012-054
EDIFICIO "CUENCA"	RES. 10-03-2012-046
EDIFICIO "VIVAR BELLAGIO"	RES. 14-06-2012-106
CONDOMINIO "ANACAPRI"	RES. 22-06-2012-110
CONDOMINIO "SAN RAFAEL"	RES. 25-07-2012-123
EDIFICIO "EL PLAZA"	RES. 16-07-2010-069
CONDOMINIO "JACINTA MONTENEGRO"	RES. 17-10-2012-160
CONDOMINIO "SPONDYLUS 2" - TORRES A y B	RES. 25-07-2012-120
CONDOMINIO "SPONDYLUS COSTA DE ORO"	RES. 30-12-2016-394
EDIFICIO "EL REMANSO"	RES. 17-10-2012-163
CONDOMINIO "BOGATELL"	RES. 10-12-2012-203
CONOMINIO "PUNTA CARNERO"	RES. 20-12-2012-212
EDIFICIO "KANOPUS III"	RES. 28-03-2013-039
EDIFICIO "VISTAMAR"	RES. 19-10-2011-132
CONDOMINIO "NUÑEZ ROMERO"	RES. 19-01-2012-012
CONDOMINIO "BENJAMIN RODRIGUEZ CHONG"	RES. 19-01-2012-003
CONDOMINIO "MARQUIS"	RES. 20-09-2013-152
CONDOMINIO "TOMBAMBA"	RES. 31-05-2013-093
CONDOMINIO "SOLMARENA"	RES. 21-06-2013-107

CONDOMINIO "OASIS I"	RES. 03-07-2015-192
CONDOMINIO "SAN RAFAEL II"	RES. 29-04-2015-130
EDIFICIOS "TENERIFE I" Y "TENERIFE II"	RES. 27-10-2015-332
EDIFICIO "BELAIR"	RES. 12-11-2015-352
EDIFICIO "PUNTA PACIFICO"	RES. 09-12-2015-381
CONDOMINIO "TORRE MONTECATINI"	RES. 14-01-2016-015
CONDOMINIO " DEL SOL"	RES. 04-03-2016-064
CONDOMINIO "MAGISTER"	RES. 12-02-2016-044
CONDOMINIO "SIERRA MORENA"	RES. 12-02-2016-042
CONDOMINIO "CASTELLMARE"	
EDIFICIO "BAVIERA"	RES. 14-04-2016-109
CONDOMINIO "TERRANOVA"	RES. 28-04-2016-120
CONDOMINIO "BERRIOT"	RES. 28-04-2016-117
CONDOMINIO "CASTELNUOVO"	RES. 16-05-2016-137
CONDOMINIO "SOLYMAR"	RES. 05-07-2016-192
EDIFICIO "OCEAN BLUE"	RES. 29-07-2016-222
CONDOMINIO "POLO"	RES. 29-07-2016-221
CONDOMINIO "MAR AZUL"	RES. 29-07-2016-220
CONDOMINIO "AGUAMARINA"	RES. 09-12-2016-360
CONDOMINIO "SPONDYLUS COSTA DE ORO"	RES. 30-12-2016-394
CONDOMINIO "CARDENAS CORRALES"	RES. 26-01-2017-034
CONDOMINIO "BARRERA LOPEZ"	RES. 24-02-2017-069
EDIFICIO DE PARQUEADEROS	RES. 07-04-2017-102

EDIFICIO "JARDUSA"	RES. 24-01-2014-263
CONDOMINIO "INTRIAGO-NOCCIONI S.A."	RES. 28-02-2014-311
CONDOMINIO "DORSKO"	RES. 24-01-2014-272
EDIFICIO "TORRE LIGURIA"	2014'
EDIFICIO " JORGE SECAIRA"	RES. 28-03-2014-364
CONDOMINIO "SALINAS"	RES. 11-04-2014-414
CONDOMINIO "CELLERI"	RES. 11-04-2014-411
EDIFICIO "SOLEMARE I"	RES. 30-04-2014-493
CONDOMINIO "MALIBU"	RES. 08-05-2014-592
CONDOMINIO IBIZA"	RES. 08-05-2014-616
CONDOMINIO "DEL MAR"	RES. 08-05-2014-633
EDIFICIO "LAS DUNAS"	
CONDOMINIO "BUENA VISTA" ("BUONA VISTA")	RES. 23-01-2015-017
CONDOMINIO "MARENOSTRUM"	RES. 30-01-2015-026
CONDOMINIO "VERONICA MARIA"	RES. 16-04-2015-103
CONDOMINIO "COSTACENTRUM"	RES. 12-06-2015-168
CONDOMINIO "ALDEBARAN"	RES. 12-06-2015-166
CONDOMINIO "ARANIS 1"	RES. 13-05-2015-135
EDIFICIO "AQUAMIRA"	RES. 03-07-2015-191
EDIFICIO "CAMBORIU"	RES. 22-07-2015-224
CONDOMINIO "BAY POINT"	RES. 28-08-2015-272
CONDOMINIO "GALEAZA"	RES. 03-09-2015-289

Anexo 6. Administradora del edificio Punta Pacifico



Anexo 7. Administrador del edificio Bahía Chipipe



Anexo 8. Administradora del condominio el Navegante



Anexo 9. Administradora del edificio Alamar



Anexo 10. Administrador del condominio Colon Miramar



Anexo 11 Administradora del edificio Aquamira

