

Diseño de un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa Santander.

Daimer Ferney Pinto Guiza

Emilse Barrera Ariza

Jeimy Paola Gonzalez Cardenas

Leidy Johana Rincón Martínez

Ingre Yissela Londoño Delgado

Asesor

Jenny Carolina Galindo Barragán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD”

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado con cariño a nuestros padres, hermanos y familiares, quienes han sido nuestros inquebrantables apoyos a lo largo de este proceso y los pilares fundamentales que nos han llevado hasta donde estamos hoy.

También extendemos nuestra gratitud a Dios, quien nos guía y respalda en cada uno de nuestros pasos, dándonos la fuerza necesaria para seguir adelante y la fortaleza para afrontar los momentos más desafiantes.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios por otorgarnos sabiduría y la oportunidad de llevar a cabo este proyecto, incluso en medio de los difíciles momentos que nuestra sociedad enfrenta actualmente.

A nuestros padres les agradecemos profundamente por su apoyo constante y su creencia inquebrantable en nosotras. Su respaldo ha sido fundamental en nuestro desarrollo profesional y crecimiento personal.

Asimismo, extendemos nuestros agradecimientos a nuestra universidad y a nuestros profesores, cuya guía y apoyo han sido esenciales durante todo el proceso de investigación.

Un agradecimiento especial a la Notaría Única de Barbosa, Santander, por darnos la oportunidad de investigar. Su colaboración ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de este proyecto y ha contribuido al mejoramiento de la entidad con las estrategias presentadas en este documento.

Resumen

El presente proyecto se ejecutó Como Estudio de grado para obtener el título de Administración de Empresas, y debido a fallas evidentes en el proceso de capacitación y un sistema mal estructurado, se propuso a la Notaría Unica de Barbosa un plan para mejorar el nuevo proceso de capacitación e inducción. En la elaboración de este estudio se espera que los funcionarios adquieran los conocimientos necesarios sobre la organización, tareas, procesos y funciones de su puesto para que puedan gestionar el desarrollo de habilidades y desempeñarse bien en la ejecución de sus funciones. además se espera que los funcionarios se comprometan a utilizar las herramientas que se les brinda para obtener los conocimientos necesarios para llevar a cabo plenamente las tareas asignadas. Teniendo en cuenta la investigación que se realizó en el desarrollo de esta actividad se decidió por un método cualitativo; con el fin de identificar la trazabilidad de los procesos e identificar las falencias que se iban presentando, como herramienta de investigación se utilizo la encuesta, se conoció por parte de los mismos funcionarios, cuál y/o cómo ha sido su experiencia al ingresar a la notaría, qué resultados notaron al recibir la inducción y capacitación. Y a través de los resultados se creó un plan para mejorar y organizar los procesos de inducción y capacitación para los funcionarios.

Palabras clave: Inducción, capacitación, procesos, Recursos Humanos, información

Abstract

The present project was carried out as a degree study to obtain the Bachelor's degree in Business Administration. Due to evident flaws in the training process and a poorly structured system, a plan was proposed to the Barbosa Sole Notary to enhance the new training and induction process. In the development of this study, it is expected that the staff acquire the necessary knowledge about the organization, tasks, processes, and functions of their position, enabling them to manage skill development and perform well in their duties. Furthermore, it's expected that the staff commit to utilizing the provided tools to gain the required knowledge for fully executing their assigned tasks. Considering the research conducted in the development of this activity, a qualitative method was chosen. The aim was to trace the processes and pinpoint the shortcomings as they emerged. Surveys were employed as the research tool, enabling the staff themselves to share their experiences upon joining the notary, their observations regarding the induction and training received. Based on these findings, a plan was crafted to enhance and organize the induction and training processes for the staff.

Keywords: Induction, training, processes, human resources, information

Tabla de Contenido

Introducción	10
Descripción del Problema	12
Justificación	14
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos específicos	15
Antecedentes	16
Marco teórico	19
Marco Legal	23
Metodología	26
Resultados	28
Conclusiones	42
Recomendaciones	44
Referencias bibliográficas	46
Apendices	48

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa Santander</i>	40
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Respuestas Pregunta 1</i>	28
Figura 2 <i>Respuestas Pregunta 2</i>	29
Figura 3 <i>Respuestas Pregunta 3</i>	30
Figura 4 <i>Respuestas Pregunta 4</i>	30
Figura 5 <i>Respuestas Pregunta 5</i>	31
Figura 6 <i>Respuestas Pregunta 6</i>	32
Figura 7 <i>Respuestas Pregunta 7</i>	33
Figura 8 <i>Respuestas Pregunta 8</i>	34
Figura 9 <i>Respuestas Pregunta 9</i>	35
Figura 10 <i>Respuestas Pregunta 10</i>	36
Figura 11 <i>Respuestas Pregunta 11</i>	36
Figura 12 <i>Respuestas Pregunta 12</i>	37

Lista de Apéndices

Apéndice A Encuesta Aplicación Metodología del Proyecto.....48

Introducción

En la actualidad la gestión del talento, es una estrategia empresarial esencial. Las organizaciones que reconocen el valor de su capital humano y se esfuerzan por atraer, desarrollar y retener talento sobresalen en el mercado. La inversión en la gestión del talento no solo implica encontrar a las personas adecuadas para el trabajo, sino también crear un entorno donde los empleados puedan prosperar y contribuir al éxito de la empresa.

Es importante entender que no se trata solo de contratar a los mejores y más brillantes, sino también de proporcionarles oportunidades para crecer y desarrollarse. Esto incluye la capacitación, el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y la promoción de la diversidad e inclusión. Además, implica la identificación y el desarrollo de líderes dentro de la organización para garantizar una sucesión efectiva y la continuidad en el liderazgo.

Una buena selección del trabajador es esencial para el éxito a largo plazo de una organización. Ayuda a garantizar que se contrate a personas adecuadas para el trabajo y que estén alineadas con los valores y objetivos de la empresa, lo que afecta positivamente a la productividad, la cultura de trabajo y la rentabilidad. La selección de trabajo no solo se trata de llenar una vacante inmediata, sino de identificar talento que pueda crecer y desarrollarse dentro de la organización. Un proceso de selección sólido puede identificar a futuros líderes y contribuir al éxito a largo plazo de la empresa.

A nivel nacional, muchas empresas del país no pueden cumplir con sus deberes y obligaciones de una adecuada gestión de recursos humanos debido a las difíciles condiciones laborales. Obviamente, esto tiene un impacto positivo o negativo en el comportamiento de los empleados y se refleja en la satisfacción de los mismos. Según Ramos (2015) y Herrero et al. (2018), para que las organizaciones alcancen altos niveles de eficiencia, necesitan trabajar en un

ambiente altamente motivador. Una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos son importantes para lograr un ambiente de trabajo óptimo y una contratación óptima. Además, Luna Arocas (2018) destaca la importancia de la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones.

Por lo anterior, este trabajo se enfoca en la notaría única de Barbosa Santander, ya que está afectada por la sobrecarga laboral que lleva a que sus empleados sufran de estrés y se pierda la calidad del servicio, lo que busca mejorar el clima laboral implementando estrategias que promuevan la motivación, el acompañamiento y la capacitación.

Descripción del problema

La Notaria Unica ubicada en la cra 10 N- 20. 105 edificio portal de la colina local 110 en Barbosa Santander, se observa la existencia de la problemática interna de la organización ocasionada debido a la falta de capacitación al personal, delimitación de las funciones, generando estrés laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud–OMS, el estrés laboral responde al individuo ante exigencias y presiones laborales incongruentes a sus conocimientos y capacidades, por lo que prueban su capacidad para afrontar la situación en un ambiente específico.

Teniendo en cuenta que existe un ambiente donde la presión laboral, el inconformismo, la falta de capacitación y acompañamiento es notable en el desarrollo de las actividades diarias, se ven reflejadas de la siguiente manera:

Mala atención al público

La falta de inteligencia emocional.

No se comprenden las necesidades de los clientes.

Disminución del rendimiento de las labores

Perdida de la confianza por parte de los clientes

Ambiente de trabajo difícil

Carga excesiva de tareas y actividades

Falta de motivación

Evidenciando la mala atención al público, encontramos que es por causa del estrés laboral generado a partir de los puestos de trabajo y las dificultades que presentan los trabajadores dentro de la organización para gestionar correctamente la atención al público.

Como resultado la falta de orientación y capacitación al personal en donde sus propias capacidades son fuente de objetividad. Si no se soluciona a tiempo esta problemática, la Notaria Única de Barbosa Santander tendrá dificultades como; quejas ante la superintendencia de registro y notariado, sanciones, bajos ingresos y hasta demandas.

Por tal razón, por medio de este proyecto se diseñará un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal ya que es fundamental para el crecimiento y el éxito a largo plazo de una organización. Ayuda a desarrollar a los empleados, a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, y a adaptarse a los cambios en el entorno empresarial, entre otros beneficios.

Justificación

Las Notarias juegan un papel fundamental ya que prestan un servicio de manera directa a la población. Sin embargo, las falencias presentadas por estas organizaciones, originadas por falta de capacitaciones afecta a sus empleados y por tanto a sus clientes.

Actualmente en la Notaria Única de Barbosa Santander presenta falencias en la capacitación e inducción de sus empleados ya que no se tiene un plan estructurado que busque adaptar al nuevo empleado a la Notaria, conllevando a que se cometan errores en sus funciones asignadas, se sientan frustrados, tenga baja productividad y se haga un ambiente de trabajo difícil. Con este proyecto se busca implementar un procedimiento de capacitación e inducción, donde se delimiten las funciones de cada puesto de trabajo acorde con las necesidades de tal manera que los empleados se sientan cómodos, competitivos adquiriendo conocimientos, habilidades y aptitudes que les permitirán un excelente desempeño del cargo y el ambiente de trabajo sea agradable.

La implementación de un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa, Santander, es esencial para garantizar el cumplimiento normativo, la calidad en el trabajo, la satisfacción del cliente, la reducción de errores, el desarrollo profesional del personal y la competitividad en el mercado. Este plan beneficiará a la notaría y a su personal, así como a los clientes y la comunidad en general.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa Santander.

Objetivos Específicos

Conocer como son los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría.

Conocer si el personal esta adaptado a las funciones que se le están asignando

Identificar el grado de satisfacción que tienen los empleados con los procesos de capacitación e inducción.

Antecedentes

Las organizaciones están en constante cambio y deben ir evolucionando en el tipo de personal que se vincula de tal manera que este cumpla con altas habilidades de adaptación para así poder desarrollar con eficiencia su trabajo; pero es ahí donde juega un papel muy importante el tipo de capacitación e inducción que se le brinda al empleado para lograr conseguir los objetivos planteados en pro de buscar desarrollo para la organización.

Para los autores (García, Murillo, & Gonzales, 2010) el proceso de inducción “Es el proceso por el cual la organización busca que el nuevo integrante se adapte de manera rápida a la cultura, los comportamientos y procesos de la organización”(p.70).

En una investigación titulada inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (centros médicos) de Villavicencio Meta Colombia realizada por (Florez, Cortes, & Paredes, 2019) establece que la gran mayoría de las IPS capacitan al personal como ventaja competitiva con el fin de aumentar su productividad, su competitividad y su motivación haciendo que se sientan cómodos con su trabajo brindando un mejor servicio al cliente.

Otro antecedente es la falta de conciencia sobre la importancia de la capacitación, la dirección de la notaría puede no ser consciente de la importancia de la capacitación continua para mantener la calidad y la eficiencia en los servicios notariales, puede llevar a errores en la notarización de documentos, como documentos mal redactados, firmas incorrectamente autenticadas o falta de cumplimiento de los procedimientos notariales adecuados. Estos errores pueden tener consecuencias legales y financieras significativas.

También puede existir errores y confusiones iniciales, cuando el personal nuevo no recibe una inducción adecuada, es más probable que cometan errores en sus tareas, ya que pueden no comprender completamente los procedimientos y protocolos específicos de la notaría.

Se requiere conocimiento del proceso investigativo que se ha llevado a la fecha respecto del caso. Básicamente, Brancato (2011) realizó un estudio sobre el impacto del trabajo en la productividad. El propósito fue analizar la relación entre la formación y la productividad de los empleados dentro de una organización. sus hallazgos resaltaron la importancia de proporcionar capacitación adecuada y una inducción efectiva para el personal de trabajo ya que estos aspectos estaban directamente relacionados con el rendimiento laboral y en la ultima instancia con el éxito organizacional. La investigación de brancato como un factor critico que influye en la eficiencia y la efectividad del personal. En consecuencia, es esencial considerar este conocimiento al abordar los procesos de investigativos futuros y al desarrollar estrategias para mejorar la gestión de recursos humanos en la organización.

Cuando se realizan cambios a nivel de la estructura organizacional, es necesario tomar en cuenta el impacto que sufre el personal. Teniendo en cuenta esta idea se debe proyectar un entrenamiento efectivo en capacitación e inducción al personal en la Notaria Única de Barbosa Santander. Esto con el fin de mejorar la estructuran organizacional en cuanto los puestos de trabajo y cada una de las tareas asignadas a cada trabajador según el organigrama interno y de esta forma crecer en cuanto los objetivos y metas propuestos

Los estudios de administración de recursos del talento humano le han dado el proceso de integración del empleado a la empresa un lugar privilegiado. En lo cual muchos han sido de denominaciones de este proceso, como orientación, socialización, integración y el termino que se utilizara en el presente trabajo inducción y capacitación al personal, en cada uno de los puestos de trabajos teniendo en cuenta el talento y desempeño laboral de cada aspirante.

Para Wayne Mondy (2010) mencionó que: “La capacitación son actividades diseñadas para brindar a los empleados los conocimientos y las habilidades necesarios para desempeñar

sus trabajos actuales.

Guiñazú (2004), menciona que la capacitación deja de ser una actividad secundaria para convertirse en factor crítico de las estrategias de competitividad de las empresas. Hoy el rol de la capacitación es articular, entrelazar y consolidar una trama de relaciones y de conocimiento

Para evitar estos antecedentes y problemas, es esencial que la Notaria proporcione una inducción completa y efectiva a su personal nuevo, que incluya la capacitación en procedimientos notariales, regulaciones legales y ética profesional. La inversión en una buena inducción puede contribuir significativamente a un funcionamiento eficiente y a la satisfacción tanto de los empleados como de los clientes.

Los antecedentes para un plan de mejoramiento en una Notaría pueden variar ampliamente, desde problemas operativos y de cumplimiento hasta oportunidades para adaptarse a cambios en el entorno legal y de mercado. La identificación de estos antecedentes es fundamental para diseñar un plan efectivo que aborde las áreas de mejora identificadas y asegure la excelencia en los servicios notariales.

Marco Teórico

Debido a que Notaria Única de Barbosa Santander aborda una problemática creciente por la falta de capacitación e inducción al talento humano. Esto ha generado un impacto negativo entre el personal nuevo y antiguo. Por lo que es necesario tomar en cuenta un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción al personal para cada uno de los puestos de trabajo que la organización ofrece.

Cuando se trata del desarrollo de recursos humanos, se debe hacer referencia al departamento de gestión dentro de una organización, el cual es responsable de realizar todas las actividades que conduzcan al logro de los objetivos organizacionales. Fayol (1916) llama a esto función administrativa. Es responsable de desarrollar el plan general de acción de la empresa y participa en la realización de los conocidos procesos de gestión de planificación, organización, dirección y control.

Para lograr estos objetivos. Alrededor de 1900, los llamados secretarios de beneficios vigilaban el comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo y velaban por su salud física y mental, para servir tanto a los intereses de los empleados como a los de los empleadores. Ya en 1930 y 1960 ya empieza a hablar de departamentos de relaciones industriales, los cuales administran el personal con la convicción de que el hombre es un ser social, y que es productivo en medida que tiene buenas relaciones con su grupo de trabajo, la preocupación aquí reside en procurar condiciones laborales que permitan que los empleados estén motivados y satisfechos para dar el máximo de su capacidad de trabajo (Calderón, Álvarez y Naranjo 2006)

La transición se dio entre 1960 y 1990 llamado departamento de recursos humanos (Calderón y otros, 2006), área que asume nuevas funciones estratégicas, pues definen objetivos relacionados con las personas, políticas de contratación, remuneración, capacitación, y

promoción; así, Su propósito es desarrollar las habilidades de sus empleados y contribuir al logro de sus objetivos a través de una cultura organizacional sólida y adaptable..

Finalmente, se establece una gestión de recursos humanos que esté alineada con la visión general, tenga capacidades de toma de decisiones similares a otras áreas funcionales de la organización, tenga una dirección estratégica clara y también participe en la adopción de acciones estratégicas. y su implementación para desempeñar funciones tradicionales (reclutamiento, selección, contratación, inducción, socialización, capacitación, desarrollo del personal). Defina funciones como la gestión del conocimiento, garantice la calidad de vida laboral, promueva a los empleados interna y externamente e integre a las familias de los empleados en programas de bienestar.

Según Chiavenato (2002), la gestión de los recursos humanos en esta etapa se fundamenta en tres aspectos básicos. Significa que las personas son personas, sabios activadores de los recursos organizacionales y socios de la organización. Lo anterior significa que el objetivo de la gestión moderna de recursos humanos es ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y lograr su misión. Ofrezca a su organización una ventaja competitiva. Proporcione a su organización empleados bien capacitados y motivados. Permitir la autorrealización en el trabajo y una mayor satisfacción de los empleados. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, gestionar el cambio, establecer pautas éticas y desarrollar un comportamiento socialmente responsable (Chiavenato 2002, p. 10-11).

Todo ello requiere de una organización flexible y adaptable que incorpore aspectos como el liderazgo y el desarrollo de habilidades, la planificación estratégica de la formación y la formación en gestión del talento para lograr la sostenibilidad organizacional en tiempos de grandes cambios. Políticas claras y de carrera para la formación del talento, incluidos sistemas

para evaluar y gestionar esta formación, para garantizar que los empleados adquieran diversas habilidades y participen en un proceso de aprendizaje continuo.

Al analizar la gestión de recursos humanos desde una perspectiva holística, es necesario formalizar el campo. Requiere la involucración de recursos humanos especializados que creen pautas para la gestión de recursos humanos y determinen la contribución de esa área al resultado empresarial (Restrepo y Arias, 2015; Arévalo, Bayona y Rico 2017). Muchas empresas, especialmente las pequeñas y medianas, no cuentan con un área dedicada a sus procesos de gestión de recursos humanos. Las áreas más importantes son la inducción laboral, la formación y la salud. Por lo tanto, los propietarios o gerentes tienen que asumir la responsabilidad de gestionar a sus empleados, lo que conduce a una reducción de la competitividad en el entorno actual (Jaramillo, 2005).

Abordando especialmente la formación como una práctica de recursos humanos (Aguilar, Martínez, fandiño y fajardo (2007)). En cuanto los avances científicos y tecnológicos han obligado a las empresas a potenciar el desempeño de los trabajadores en los que se propone una serie de propuestas en la formación y capacitación de ellos mismos como personal para ser buenos orientadores de la organización. Facilitando el aprendizaje y la optimización del talento humano y la mejora del clima organizacional estos son: pre ingreso, inducción corporativa, inducción al área, inducción al cargo, entrenamiento del cargo, capacitación y actualización en la preparación y desarrollo de la formación en la mejora y el rendimiento de los empleados.

La importancia de esta práctica de reconocer su impacto en la competitividad de una organización es la base para la implementación del aprendizaje organizacional para generar, desarrollar e implementar nuevos conocimientos (Mejía y Jaramillo 2006) al mismo tiempo contribuyendo al buen clima laboral según (Herrera (2019)).

Asimismo este desarrollo del talento debe incluir no solo el aprendizaje de elementos cognitivos sino también la enseñanza de los valores, la cultura (López, Díaz, Segredo y Pomares, 2017) y el ejercicio de competencias directivas como honestidad, orientación al cliente, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, concentración, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, networking, delegación, equidad, autocrítica, aprendizaje personal(Chávez y Arias, 2018) y otras como trabajo en equipo, cooperación y liderazgo que se promueven a través de la ejecución de los procesos de gestión del talento humano en forma coordinada (García, Durán y Prieto, 2017)

En conclusión, por lo anterior y considerando, las referencias consultadas hemos encontrado resultados empíricos que explican la relación entre el desarrollo de recursos humanos y la estrategia corporativa, de igual forma no son suficientes en algunos aspectos que hacen parte de la formación del talento humano en la notaría única de Barbosa Santander. Como liderazgo, competencias, evaluación de la formación, tamaño de las empresas y demás aspectos que esperamos mejorar en esta investigación; mediante un diseño metodológico, en donde se aplicara a los empleados de dicha organización el instrumento utilizado que corresponde a una encuesta por medio digital.

Marco legal

Teniendo en cuenta el proyecto de investigación se diseñó un plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa Santander, le compete la siguiente normatividad.

La constitución política de colombiana de 1991 en su artículo 25 establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” y así mismo en el artículo 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

De igual manera la ley 50 de 1990 expedida por el congreso de la república con el fin de reformar el código sustantivo del trabajo quien es el que regula las relaciones entre los empleadores y los empleados, en su artículo 21 señala que “ En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

Por otra parte, el decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

Adicionalmente la ley 909 de 2004 en su artículo 36 hace referencia a los objetivos de la capacitación “1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con

miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta”.

Por consiguiente, la ley 1064 de 2006 decreta en su artículo 2 que “El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

Parágrafo. Para todos los efectos, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte integral del servicio público educativo y no podrá ser discriminada”.

Por lo tanto la Resolución No 00387 de fecha 23 de enero del 2023 la Superintendencia de Notariado y Registro “Artículo 56 del decreto 188 de 2013, copilado en el capítulo 13 del Título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1069 de 2015, el numeral 10 del artículo 13 del Decreto 2723 del 29 de diciembre 2014” En el artículo 218 del Decreto ley 1970 “Se dispuso

que le compete al Gobierno Nacional establecer las tarifas correspondientes a los derechos del servicio público notarial y revisables de manera periódica de acuerdo con el costo del servicio y la conveniencia pública”

Así mismo la Unión Colegial Del Notariado Colombiano “U.C.N.” pensando en los usuarios del servicio notarial, ha preparado una cartilla con el fin de informar acerca de los requisitos que se necesitan para realizar las principales y más frecuentes diligencias notariales y contribuir a la prestación del servicio esencial del notariado con eficacia transparencia y seguridad jurídica, con el apoyo del Programa Nacional del Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación DPN.

Metodología

Unidad De Análisis

El área de estudio en el que se profundizara este proyecto es la Notaria Única de Barbosa ubicada en la cra 10 N- 20. 105 edificio Portal de la Colina local 110 en Barbosa Santander.

Este trabajo de investigación es exploratorio ya que tiene como objetivo identificar las causas y consecuencias de los problemas y observar la existencia de problemas internos en la organización provocados por la falta de capacitación del personal, delimitación de funciones y aparición de estrés laboral.

Los procesos y procedimientos del departamento de recursos humanos de la empresa son examinados y monitoreados eficazmente. También es descriptivo y explicativo, pues una vez conocida la causa de los problemas de la notaria Unica de Barboza, se sugieren soluciones a los problemas encontrados.

Población

Población ubicada en el municipio de Barbosa, Santander: En este contexto, la población de interés se refiere a todos los habitantes que residen en el municipio de Barbosa, Santander. Esto incluye a todas las personas que viven en esta localidad, y esta población es fundamental para comprender el alcance geográfico y demográfico de la investigación que se está realizando.

Muestra

Los empleados de la Notaría, en este estudio está compuesta por un grupo específico de personas, en este caso, los empleados que trabajan en la Notaría Única de Barbosa Santander son 5 que desempeñan los cargos de Notaria, secretaria y tres auxiliares administrativos . Estos individuos forman parte de la población de la que se obtendrán datos con el propósito de analizar y comprender mejor los procesos de inducción y capacitación en dicha Notaría. La selección de

esta muestra particular se basa en su relevancia para los objetivos de la investigación y su capacidad para proporcionar información valiosa en relación con el tema en cuestión.

Fuentes De Información

Para conocer el impacto que tienen los procesos de capacitación e inducción en la Notaría Única de Barbosa Santander, y como se indica en el libro de Metodología de Investigación “Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad (Sampieri, 2006) se realizó la encuesta mixta a los funcionarios de la Notaría Única abarcando temas como ambiente laboral, reconocimiento, comunicación con superiores, satisfacción, carrera, entre otros aspectos.

Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Para el caso específico de la actividad de recopilación, se utilizó la siguiente técnica: la Encuesta, la cual se plantea preguntas abiertas y cerradas a los funcionarios de la Notaría Única de Barbosa, Santander. A través de este método, se diseñó un cuestionario que consta de diferentes preguntas, donde se presentan opciones de respuesta predefinidas.

Estas preguntas cerradas permiten una recopilación estructurada de información por parte de los empleados de la Notaría. Este enfoque de preguntas cerradas resulta especialmente útil para este estudio, ya que facilita la estandarización de las respuestas y su posterior análisis. Cada pregunta del cuestionario está cuidadosamente formulada para obtener información específica relacionada con los procesos de inducción y capacitación en la Notaría Única

La elección de preguntas cerradas ayudo a una recopilación de datos más sistemática y a una interpretación más objetiva de los resultados, lo que es esencial para alcanzar los objetivos de investigación planteados en esta actividad.

Resultados

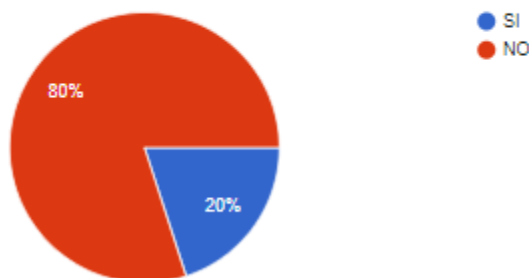
Con la aplicación de la encuesta se obtuvo los siguientes resultados.

Figura 1

Respuestas Pregunta 1

1. ¿sabe si se cuenta con un presupuesto para llevar a cabo el proceso de capacitación e inducción en la Notaría Única de Barbosa?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

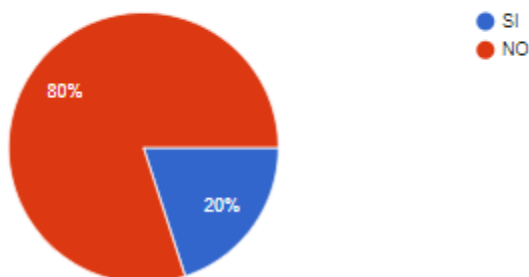
Se observa que el 80% de los empleados no conocen que la Notaría Única de Barbosa dispone de presupuesto para llevar a cabo el proceso de inducción y capacitación, mientras que el restante 20% si tienen conocimiento de este. La falta de conocimiento para la capacitación no solo afecta el desarrollo individual de los empleados, sino que también plantea desafíos significativos para el rendimiento y la eficiencia organizacional.

Figura 2

Respuestas Pregunta 2

2. ¿Sabe si la Notaria cuenta con un programa trimestral, semestral o anual de capacitación?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

Se evidencia que el 80% de los empleados no están al tanto de la existencia de un programa trimestral y anual de capacitación en la Notaría Única de Barbosa, mientras que el restante 20% tiene conocimiento de dicha iniciativa. Es crucial abordar esta falta de información para asegurar que todos los miembros del equipo tengan acceso a las oportunidades de crecimiento y desarrollo proporcionadas por la Notaria por lo menos una vez al año.

Figura 3

Respuestas Pregunta 3

3. ¿Considera necesario que la Notaría emplee un modelo de indicador que mida la efectividad e impacto de las capacitaciones internas?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

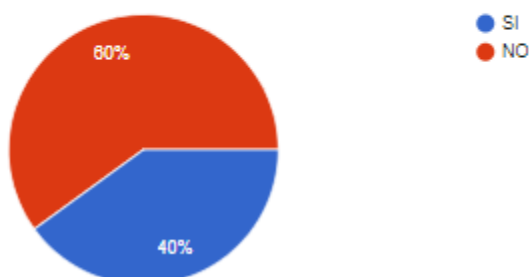
El 100% ,la totalidad de los empleados de la Notaría Única de Barbosa coincide en la necesidad imperante de implementar un programa de capacitación, que mida la efectividad al desempeñar sus labores con mayor calidad y que les permita medir el conocimiento.

Figura 4

Respuestas Pregunta 4

4. ¿Conoce si se evaluaron los resultados del procedimiento de entrenamiento por parte del colaborador a cargo en la Notaria?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

Se demuestra que el 60% del personal no tiene conocimiento de los resultados que se le realizaron posiblemente porque asumieron directamente sus funciones ,y el 40% si tienen conocimiento de este quizás porque tuvieron algún tipo de retroalimentación o evaluación del mismo, seria importante que se le realizara una retroalimentación al proceso de capacitación de cada funcionario.

Figura 5

Respuestas Pregunta 5

5. ¿Cree necesario que el programa de formación en la capacitación e Inducción se realice con un instructor interno preparado?

5 respuestas



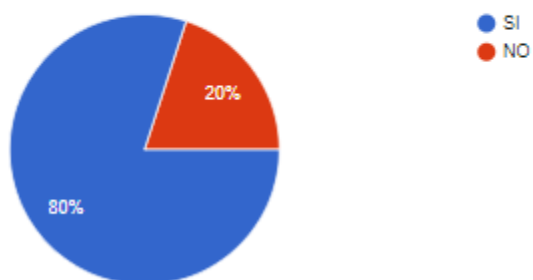
Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

La totalidad de los empleados respalda de manera unánime los resultados afirmativos, indicando que consideran de suma importancia que la capacitación sea llevada a cabo por un instructor interno debidamente preparado.

Figura 6*Respuestas Pregunta 6*

6. ¿Considera importante hacer un procedimiento correcto de capacitación en la Notaría ?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

El 80% de los empleados de la notaría única de Barbosa reconocen que es importante realizar un procedimiento correcto de capacitación, mientras el 20% opinan lo contrario, debido a que se quieren conseguir resultados eficientes y que el funcionario se sienta seguro de sus conocimientos para su desempeño laboral.

Figura 7*Respuestas Pregunta 7*

7. ¿Es necesario que la Notaría capacite y certifique por competencias laborales?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

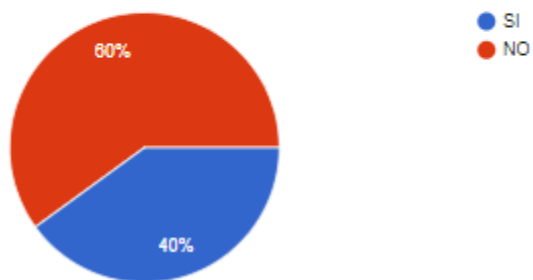
La totalidad de los empleados de la Notaría única de Barbosa sostienen la opinión de que es indispensable que la organización brinde capacitación y certificación mediante competencias laborales.

Figura 8

Respuestas Pregunta 8

8. ¿Considera que ha recibido una inducción y entrenamiento laboral acorde con los aspectos generales y específicos de la Notaria?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

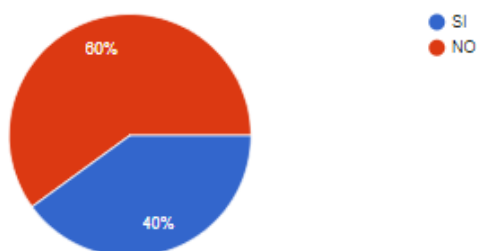
El 60% de los empleados afirman que no recibieron una capacitación alineada con las responsabilidades notariales, por lo que es importante hacer una inducción mas detallada al talento humano según sus conocimientos y expectativas que cada uno tenga, mientras que el 40% restante indica lo contrario.

Figura 9

Respuestas Pregunta 9

9. ¿Consideran que las personas que le brindaron la inducción y capacitación al puesto de trabajo fueron las idóneas?

5 respuestas



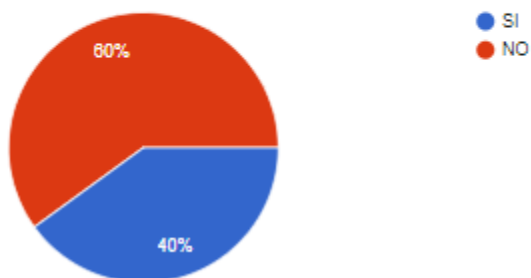
Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

El 60% de los empleados expresaron que quienes les realizaron la inducción en la Notaría Única de Barbosa no fueron idóneos, es importante tener personal altamente capacitado y calificado para que transmiten mejor el conocimiento, en contraste con el 40% de los empleados que consideraron que su capacitación la realizaron personas correctas.

Figura 10*Respuestas Pregunta 10*

10. ¿Cree que el tiempo establecido en la inducción y capacitación fueron suficientes para comprender los procesos y funciones de su cargo?

5 respuestas



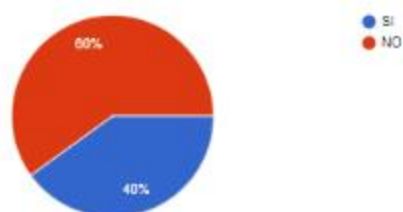
Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

El 60% de los empleados señaló que el tiempo que recibieron la inducción en la Notaría Única de Barbosa no fue adecuado, en comparación con el 40% que opinó lo contrario.

Figura 11*Respuestas Pregunta 11*

11. ¿Se siente satisfecho con la inducción y capacitación recibido por parte de la Notaría?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

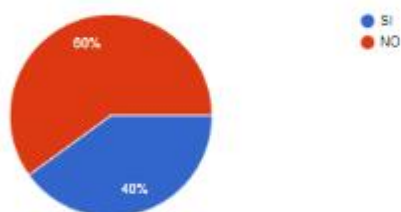
Se evidencia que el 60% de los empleados de la notaría única de Barbosa no se sintieron satisfechos con la capacitación e inducción que se les realizó, en contraste con el 40% que opinó lo contrario.

Figura 12

Respuestas Pregunta 12

12. ¿Considera que la inducción y capacitación fue crucial para entender la razón de ser de la Notaría y de su puesto de trabajo?

5 respuestas



Fuente. Resultado de la Encuesta elaborada en Google Form por el grupo 28

El 60% de los empleados expresaron que la capacitación no fue considerada crucial para comprender su trabajo, mientras que el 40% sostuvo que sí lo fue.

Analisis General De Resultados

En primer lugar, surge con claridad un déficit de comunicación interna en la Notaría Única de Barbosa, ya que el 80% de los empleados no está al tanto del presupuesto destinado a la inducción y capacitación. Esta falta de conocimiento no solo impacta negativamente en el desarrollo individual de los empleados, sino que también plantea desafíos significativos para el rendimiento y la eficiencia organizacional. La gestión eficaz del presupuesto es esencial para asegurar la implementación exitosa de programas de formación que contribuyan al crecimiento de los empleados y al cumplimiento de los objetivos organizativos. La falta de información sobre

este aspecto crítico sugiere la necesidad de mejorar los canales de comunicación interna para garantizar que todos los empleados estén informados y puedan aprovechar las oportunidades de desarrollo ofrecidas.

El consenso unánime entre los empleados, alcanzando el 100%, respecto a la imperiosa necesidad de implementar un programa de capacitación, subraya la urgencia y vitalidad de este aspecto clave. Este acuerdo no sólo testimonia la conciencia colectiva sobre la trascendencia de la formación para mejorar el rendimiento laboral y adquirir conocimientos, sino también revela una comprensión profunda de la pertinencia de la formación continua para el desarrollo tanto individual como colectivo. La solicitud de un programa que evalúe la efectividad y el conocimiento demuestra una percepción aguda de la importancia de la capacitación en el crecimiento profesional. Este amplio consenso proporciona una base robusta para la implementación de estrategias de capacitación, subrayando la disposición general de los empleados para participar activamente en su propio desarrollo y contribuir al éxito global de la organización.

Durante la elaboración de esta actividad, se tiene como expectativa sobre los colaboradores puedan obtener conocimientos requeridos sobre la organización, su historia, políticas, deberes, procesos y funciones del cargo que ocupan, que se logre gestionar el desarrollo de sus habilidades con las que pueden demostrar un buen rendimiento para el cumplimiento de las operaciones atribuidas, además que sean trabajadores comprometidos, eficientes, con gran sentido de pertenencia con la empresa que les da la bienvenida y les hace sentir que tienen un respaldo y/o apoyo, toda vez que están recibiendo las herramientas y conocimientos que requieren para efectuar a cabalidad las funciones que les competen, consiguiendo que se sientan orgullosos de trabajar en la empresa de la hacen parte.

Es relevante considerar los factores de riesgos a los que puede estar expuesto, y que entienda que el programa de inducción y entrenamiento laboral se realiza con el objetivo de orientarlo al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para potencializar su desarrollo personal, en equipo y organizacional, en que se considerará como se expuso al inicio; su perfil profesional a fin de facilitar su desempeño inicial con el fin de que se integre y adapte con más facilidad a su nuevo entorno. Es importante evaluar y que el empleado sepa que se verificarán los resultados del procedimiento de entrenamiento que recibe, además que periódicamente se evaluarán sus competencias comportamentales y funcionales, para conocer sus destrezas y/o falencias, y de requerir prestarle apoyo reforzando las capacitaciones.

El 60% de los empleados expresaron que la capacitación no fue considerada crucial para comprender su trabajo, mientras que el 40% sostuvo que sí lo fue. Esta divergencia en las percepciones sugiere una variabilidad en la efectividad de la capacitación, ya que un porcentaje significativo de empleados no percibe la formación como esencial para comprender sus responsabilidades laborales. Esta discrepancia podría deberse a la calidad o relevancia de la capacitación proporcionada, señalando la necesidad de evaluar y ajustar los programas formativos para garantizar que se alineen de manera efectiva con las expectativas y requisitos laborales. Además, es fundamental explorar las razones detrás de la percepción de que la capacitación no fue crucial, ya que esto podría proporcionar percepciones valiosas para mejorar la calidad y la pertinencia de los programas de desarrollo profesional en la Notaría Única de Barbosa.

Tabla 1

Plan de mejoramiento en los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría única de Barbosa Santander.

OBJETIVOS	RESPONSABLE	RECURSOS	PROCEDIMIENTO DE TRABAJO	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Profundizar en las funciones que demanda cada puesto de trabajo	Jefe Inmediato (Notaria Única)	Tablet para la toma de datos	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de necesidades (Realizar una evaluación de las habilidades y conocimientos actuales de los empleados en cada puesto. • Identificar las brechas entre las habilidades existentes y las requeridas para realizar eficientemente las tareas del puesto) • Realizar evaluación y retroalimentación 	Cada 12 meses
Capacitar a un funcionarios en aspectos generales de la notaria para que aclare y corrija cualquier duda de todas las dependencias.	Jefe Inmediato (Notaria Unica) Contador Asesor jurídico	\$150.000 de viáticos para desplazarse a la ciudad de Bogotá y \$30.000 de viáticos para desplazarse al municipio de Puente Nacional y computadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Asistir a las capacitaciones de la súper intendencia de notariado y registro. • Asistir a las capacitaciones sobre elaboración de escrituras que brinda la oficina de registro públicos. 	trimestral

Proponer un espacio de capacitación para que los funcionarios adquieran el conocimiento que se requiere para ejercer los puestos de trabajo y aspectos en general de la notaría	Coordinador de capacitación	Jefe Inmediato (Notaría Única)	Recurso económico Computador Proyectores Pizarras Espacio Amplio y limpio Equipo de audio	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar los días específicos para llevar a cabo la capacitación • Seleccionar el tiempo que la notaría considere necesario para desarrollar la capacitación • Exposición de la información y de los conocimientos que se deben tener presente para ejercer el cargo. • Retroalimentación de los temas vistos. 	Cada 12 meses
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Nota. La Tabla 1 presenta tres objetivos propuestos en el plan de mejora para los procesos de capacitación e inducción del personal en la Notaría Única de Barbosa Santander. Estos objetivos se derivan del proyecto centrado en el diplomado en gerencia del talento humano.

Fuente. Autoría propia.

Conclusiones

La implementación de un programa de inducción y capacitación personalizado es esencial para abordar los problemas identificados en la gestión humana de la notaría única de Barbosa. Este enfoque no solo mejorará las habilidades técnicas y conocimientos del personal, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y promoverá un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio. La inversión en el desarrollo del personal no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la notaría al garantizar un equipo altamente competente y comprometido.

Cuando se realizó el análisis de las encuestas a los empleados de la Notaría, quedó claro la importancia de la inducción y la capacitación, es decir, el conocimiento requerido para realizar el trabajo de manera efectiva, es extremadamente importante. Un proceso de capacitación correcto es un elemento fundamental dentro de una organización para alcanzar cada objetivo planteado. Este tipo de proceso garantiza que cuando un trabajador se incorpora, esté motivado demuestre un desempeño efectivo y oportuno en el desempeño de las tareas asignadas.

Analizando la cultura organizacional de la Notaría única de Barbosa encontramos que los aspectos más distintivos del talento humano son el compromiso con valores definidos la confianza, lealtad, y equidad. A su vez ha sufrido cambios para adaptarse al planteamiento estratégico establecido en la inducción y capacitación del talento humano. dando cuenta a la implementación de programas de desarrollo de liderazgo según los conocimientos y habilidades de los empleados, lo cual no se destina un presupuesto de capacitación importante para este propósito, como tampoco se realiza mayor seguimiento al trabajo por competencias de acuerdo al nivel administrativo involucrado que se convierte de vital información en el desarrollo de la formación del talento humano requerido según el puesto de trabajo.

En cualquier organización es indispensable realizar un proceso de capacitación e inducción muy eficiente de tal manera que a los empleados se les brinde la información necesaria para desempeñarse en el cargo y se tenga un amplio conocimiento de la organización, con el fin de ejecutar procesos excelentes que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas, de igual manera los procesos de capacitación e inducción también permiten reducir los errores y contribuye al desarrollo personal y profesional.

Recomendaciones

La clave para una capacitación e inducción exitosa en la Notaria Unica de Barbosa radica en la estructuración participativa y en la atención a las necesidades específicas del equipo. Al promover la interacción activa entre los participantes, se facilita no solo la comprensión de los contenidos, sino también la creación de vínculos y el apoyo mutuo. Este enfoque colaborativo no solo nutre el aprendizaje individual, sino que también contribuye a un ambiente propicio para el desarrollo conjunto, donde cada miembro aporta y se beneficia del crecimiento colectivo.

Con los resultados arrojados a través de la encuesta realizada la falta de capacitación que existe dentro de la Notaría y así mismo la necesidad por solucionar este inconveniente y uno de los mecanismos que podemos utilizar es la capacitación con personal externo que pueda ver desde otro ángulo las falencias encontradas y la mejor forma de solucionarlas para si mejorar es muchos aspectos es estrés que genera el no estar preparados para la labor asignada, y poder cumplir al máximo las metas laborales

Para evitar la pérdida indebida de recursos disponibles y la falta de desarrollo del capital humano, se debe monitorear la formación de los recursos humanos en habilidades de liderazgo, tomando en cuenta los conocimientos y habilidades de los empleados que son esenciales para el desempeño de la organización.

Era claro que la Notaria Unica de Barbosa no contaba con un proceso claro de inducción y capacitación del personal. Es importante que este proceso se actualice constantemente para obtener versiones más nuevas e innovadoras que permitan crear trazabilidad. Al mismo tiempo, este proceso puede ser referido y aplicado a toda persona que ingrese a la Notaría, brindando capacitación e inducción a los funcionarios. Estos están directamente vinculados con la Notaría,

lo que sugiere que tal vez sea necesario desarrollar mecanismos para seleccionar personas estables, cómodas, seguras y dispuestas a realizar el trabajo.

Se recomienda implementar las herramientas tecnológicas como Canva, PowerPoint, zoom, etc. En los procesos de capacitación, teniendo presente que los empleados de la Notaria ven de manera positiva y la gran mayoría están dispuestos a recibir capacitación e inducción por medio digital; lo cual les permitirá optimizar el tiempo de capacitación con respecto al tiempo ejerciendo su puesto de trabajo haciendo que el proceso de aprendizaje sea mas enriquecedor.

Referencias Bibliográficas

Constitución Política de Colombia. (1991)

Florez, D. T., Cortes, K. A., & Paredes, A. P. (30 de ABRIL de 2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (centros medicos) de Villavicencio Meta-Colombia. Obtenido de <https://editorial.upgto.edu.mx/index.php/umr/article/view/133/282>

Garcia, S. M., Murillo, V., & Gonzales, C. H. (2010). Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana . Programa editorial Universidad del valle.

Ley 50. (1990). Por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Ley 1567. (1998). Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Ley 909. (2004). Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Ley 1064. (2006). Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=20854>

Restrepo y arias, 2., & Arévalo, B. y. (2023). *unad. velez*: (Restrepo y arias, 2015; Arévalo, Bayona y Rico 2017).

Sampieri. (2006). Metodologia de Investigacion. Mexico: Mc graw hill.

unad. (2023).

UNAD. (2023). velez: (Calderón, Álvarez y Naranjo 2006) (mejía y Jaramillo 2006).

Apéndices

Apéndice A

Encuesta Aplicación Metodología del Proyecto

1. ¿sabe si se cuenta con un presupuesto para llevar a cabo el proceso de capacitación e inducción en la Notaria Única de Barbosa?

SI

NO

2. ¿Sabe si la Notaria cuenta con un programa trimestral, semestral o anual de capacitación?

SI

NO

3. ¿Considera necesario que la Notaria emplee un modelo de indicador que mida la efectividad e impacto de las capacitaciones internas?

SI

NO

4. ¿Conoce si se evaluaron los resultados del procedimiento de entrenamiento por parte del colaborador a cargo en la Notaria?

SI

NO

5. ¿Cree necesario que el programa de formación en la capacitación e Inducción se realice con un instructor interno preparado?

SI

NO

6. ¿Considera importante hacer un procedimiento correcto de capacitación en la Notaria?

SI

NO

7. ¿Es necesario que la Notaria capacite y certifique por competencias laborales?

SI

NO

8. ¿Considera que ha recibió una inducción y entrenamiento laboral acorde con los aspectos generales y específicos de la Notaria?

SI

NO

9. ¿Consideran que las personas que le brindaron la inducción y capacitación al puesto de trabajo fueron las idóneas?

SI

NO

10. ¿Cree que el tiempo establecido en la inducción y capacitación fueron suficientes para comprender los procesos y funciones de su cargo?

11. ¿Se siente satisfecho con la inducción y capacitación recibido por parte de la

Notaria?

SI

NO

12. ¿Considera que la inducción y capacitación fue crucial para entender la razón de ser de la Notaria y de su puesto de trabajo?

SI

NO

13. ¿Qué cambios considera usted que se deben hacer al plan de capacitación que existe actualmente en la notaria?

14. ¿Cree usted que se debe capacitar el talento humano en trámites notariales por medio digital? SI o NO y ¿por qué?

15. ¿Qué cambios considera usted que se deben hacer al plan de capacitación que existe actualmente en la notaria?

16. ¿Qué sugerencias tienes para fortalecer la colaboración entre departamentos y equipos en la notaría única de Barbosa?

17. ¿Considera usted pertinente las estrategias que tiene la gerencia para motivar al personal?

Nota. Preguntas realizadas de la encuesta aplicada en la Notaría Única de Barbosa. Fuente. Autoría propia. (2023).