



Carrera: Tecnología en Gestión del Talento Humano

Elaboración del proyecto del plan previo a la obtención de título de tecnólogo en la carrera de Gestión del Talento Humano

TEMA: Actualización del reglamento de capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

**AUTOR/A: Abarca Erazo, Ricardo
German**

TUTOR: Abg. Paolo Grijalva

PARALELO: 1(4) THTSPQ1

MARZO, 2023

PUERTO QUITO - ECUADOR

DERECHO DE TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, aprobado por el Instituto Tecnológico Universitario Pichincha

Manifiesto:

Que el Trabajo de Investigación **Actualización del reglamento de capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito**, presentado por el estudiante Abarca Erazo Ricardo German, reúne los méritos y requisitos para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Titulación que sea designado.

Atentamente

Abg. Paolo Grijalva

pgrijalva@tecnologicopichincha.edu.ec

C. I. 1723829550

Móvil: 0996160427

DECLARATORIA DE IDONEIDAD

Yo, Abarca Erazo Ricardo German en calidad de autor del presente trabajo de grado, cedo los derechos al Instituto Tecnológico Universitario Pichincha, para su publicación en el repositorio digital institucional, como apoyo a la educación, de acuerdo a la Ley de Educación Superior como estipula en el artículo No.144.

Abarca Erazo, Ricardo German

C.I: 1723160485

Correo: rgae1992@hotmail.com

Teléfono móvil: 0961684097

DEDICATORIA

Hoy cuando termino mis estudios dedico este logro. A mis hijos, que han sabido entender el poco tiempo que les he dedicado en cada momento del inicio de esta carrera, por ser el pilar fundamental de este proceso académico, por su apoyo incondicional en todo sentido, por siempre ser mi motivación y mi fuente de inspiración.

A mis padres Luis Antonio Abarca y Nancy Erazo, por ser la base de mi desarrollo personal, otorgándome valores, principios, perseverancia y carácter. Ellos me han brindado su consejo, apoyo y respaldo para conseguir mis objetivos.

Con afecto

Ricardo Abarca

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la fuerza y guía, para culminar una meta más que me permitirá alcanzar mis objetivos. Agradezco al Instituto Tecnológico Universitario Pichincha, de la cual me siento profundamente orgulloso, por haberme brindado una educación basada en el respeto y crecimiento profesional.

A los docentes que me impartieron sus conocimientos durante todo este proceso académico, quienes han sabido guiarme con su paciencia y amor por la docencia, gracias por su tiempo y preparación de mi profesión.

Ricardo Abarca

RESUMEN EJECUTIVO

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, trabaja de la mano con nuestros los clientes para estructurar e implementar soluciones que atienden a cada una de sus necesidades de manera eficiente y oportuna en servicios notariales; respaldados por un equipo profesional, comprometido y confiable, dirigido por el Dr. Milton Fernando Toledo Ojeda, Titular de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, buscando ofrecer tranquilidad y seguridad jurídica a cada uno de nuestros usuarios, mediante la atención personalizada y de calidad en el servicio jurídico.

PALABRAS CLAVES

Recursos humanos, capacitación, selección de personal, inducción, evaluación del desempeño

ABSTRACT

The First Notary of the Puerto Quito Canton, works hand in hand with our clients to structure and implement solutions that meet each of their needs in an efficient and timely manner in notarial services; backed by a professional, committed and reliable team, led by Dr. Milton Fernando Toledo Ojeda, Head of the First Notary of the Puerto Quito Canton, seeking to offer peace of mind and legal security to each of our users, through personalized and quality attention in the legal service.

KEYWORDS

Human resources, training, personnel selection, induction, performance evaluation

ÍNDICE

DERECHO DE TUTOR.....	II
DECLARATORIA DE IDONEIDAD	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN EJECUTIVO	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN.....	12
TEMA.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
IDEA A DEFENDER.....	14
LÍNEAS Y SUBLINEAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
Objetivos.....	16
Justificación.....	16
CAPITULO I.....	18
1.1. Marco teórico	18
1.1.1. Administración de talento humano	18
1.1.2. Reglamento	19
1.1.3. Plan de capacitación.....	19
1.1.4. Cuestionario	19
1.1.5. Tiempo de Capacitación	20
1.1.6. Perfil de Ingreso.....	20
1.2. Marco conceptual	21
1.3. Marco Legal	23
1.1.7. Constitución del Ecuador.....	23
1.1.8. Código de trabajo.....	23
1.1.9. Ley Orgánica de Servicio Público	23
CAPÍTULO II.....	25
2. Diagnóstico situacional.....	25
2.1. Análisis interno	25
2.2. Análisis FODA	28
2.3. Análisis externo	30
2.4. Metodología de la investigación	33

CAPÍTULO III	48
3.1. Propuesta para reestructurar un reglamento para la capacitación en la Notaria Primera de Puerto Quito	48
3.1.1. Reglamento para la Capacitación	48
3.1.2. Capacitación	56
3.1.3. Importancia de la Capacitación	56
3.1.4. Beneficios de la Capacitación.....	57
3.1.5. Proceso de Capacitación	57
3.1.6. Cronograma de la Jornada de Capacitación	57
3.1.7. Presupuesto para alquiler de equipos para la capacitación.....	59
3.1.8. Propuesta de socialización para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito	60
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis crítico del problema.....	14
Tabla 2: Líneas y Sublíneas de investigación	15
Tabla 3: Pasos para el proceso de capacitación	20
Tabla 4: Matriz de cruce FODA	29
Tabla 5: Análisis PESTEL.....	30
Tabla 6: Factor Político - Legal	31
Tabla 7: Factor Tecnológico.....	31
Tabla 8: Factor Social	32
Tabla 9: Factor Ambiental	32
Tabla 10: Edad comprendida de los encuestados	37
Tabla 11: Género de los encuestados.....	38
Tabla 12: Cuenta con título de tercer nivel registrado en SENESCYT	39
Tabla 13: Su título de tercer nivel es a fin al área de servicios notariales.....	40
Tabla 14: Tiene experiencia en leyes	41
Tabla 15: ¿Cuenta con cursos de acuerdo a las necesidades de su puesto laboral .	42
Tabla 16: Cuenta con planes de crecimiento laboral en la Notaria Primera	43
Tabla 17: Cree usted que la Notaria Primera debe crear un manual de valoración y clasificación de puestos	44
Tabla 18: Considera usted que recibe el seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades	45
Tabla 19: Conoce la estructura de organizacional de la Notaria Primera Puerto Quito	46
Tabla 20: Factor rol del puesto	57
Tabla 23: Factor experiencia.....	58
Tabla 22: Presupuesto para alquiler de equipos	59
Tabla 33: Presupuesto de los suministros para la capacitación	59
Tabla 24: Presupuesto gasto varios para la capacitación	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras 1: Orgánico estructural de Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.....	28
--	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Logo Notaria Primera del Cantón Puerto Quito	27
Ilustración 2: Ubicación de la Notaria Primera del cantón Puerto Quito	27

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1: Plan de capacitación con base al reglamento</i>	66
<i>Anexo 2: Evidencia fotográfica</i>	70

INTRODUCCIÓN

TEMA

Tema de investigación

Actualización del reglamento de capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

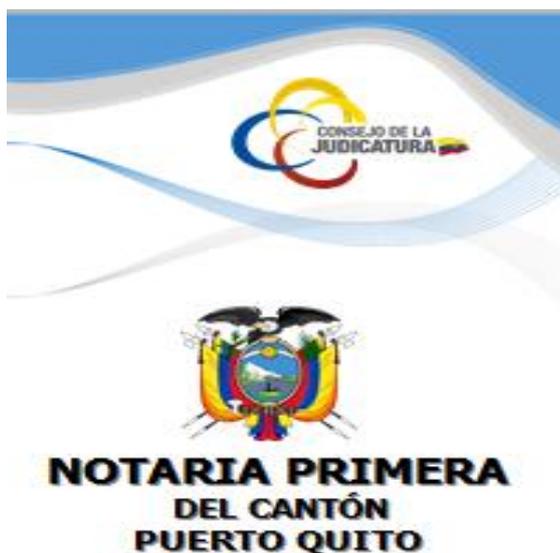


Ilustración 1 Notaria Primera del cantón Puerto Quito. Investigador Ricardo A. (2022)



Ilustración 2 Sede Notaria Primera del Cantón Puerto Quito. Investigador Ricardo A (2022)

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proyecto pretende analizar la actualización del reglamento para la capacitación del talento humano de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, con el fin de mejorar el proceso de capacitación y realizarlo de manera técnica para el personal, ya que actualmente no existe una práctica adecuada de acuerdo al puesto y/o perfil.

El proyecto se realizará la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, el cual inició sus operaciones en 2018, prestando servicios notariales para los usuarios según sus necesidades legales.

Con las observaciones, análisis y conversatorios con el notario y funcionarios del área de talento humano de la institución quienes indican que, al no existir un levantamiento técnico de información para realizar de manera adecuada la capacitación del personal, causa y repercute en pérdidas de usuarios y por ende en la parte económica, la credibilidad e interferencia en la consecución del presupuesto, ocasionando una atención inadecuada e inconformidad en los clientes, desencadenando en la disminución de ingresos económicos.

Con la ejecución de este proyecto se determina una adecuada técnica de capacitación al personal.

CAUSAS DEL PROBLEMA

- Baja productividad en la gestión de los trámites legales y administrativos.
- Incremento de quejas de parte de los usuarios al mencionar que reciben mala atención.
- Carencia de un plan de capacitación a las áreas técnicas y de apoyo.

PRONÓSTICO DEL PROBLEMA

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, su principal problema con una actualización de la política es el no contar con un reglamento actualizado para ejecutar de manera adecuada el plan de capacitación que no se ha gestionado técnicamente, no genera valor y carece de planificación, el cual repercute en una pésima imagen ante el usuario que acude a realizar sus distintos trámites legales.

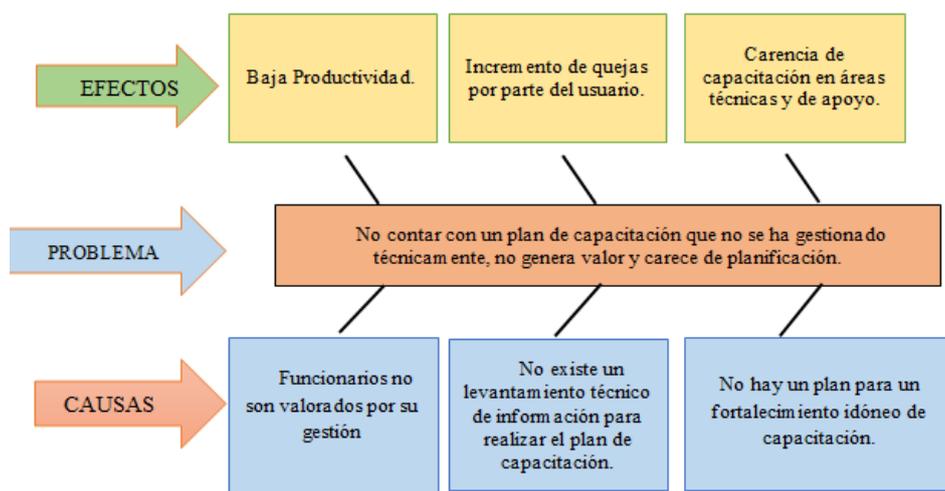
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las estrategias para actualizar el reglamento de manera técnica para ejecutar el plan de capacitación, además de, socializar al personal de la notaria de manera adecuada?

La falta de una actualización del reglamento para ejecutar el levantamiento técnico para la elaboración del plan de capacitación técnico en el Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, que afecta a la óptima ejecución de sus actividades, desarrollo y desempeño.

ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROBLEMA

Tabla 1: Análisis crítico del problema



Elaborado por: Chiavenato, Investigador: Abarca, R. diciembre 2022

IDEA A DEFENDER

Con la ejecución de un reglamento para la ejecución de un plan de capacitación para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, fortalecerá el desarrollo y gestión del personal mejorando la atención al usuario.

Además, este reglamento ayudará a la aplicación correcta de ejecución de un plan de capacitación y desarrollar algunas estrategias planteadas por el responsable de talento humano, evitando de esta manera las quejas de parte de los usuarios. Con un plan de

capacitación incrementará los estándares de atención y servicio al cliente necesario para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Además, este proyecto es importante ya que brinda la oportunidad de poner en práctica los conocimientos, experiencias, capacidades, nivel académico, a fin de brindar a la notaria la mejor gestión para el talento humano, capacitado según las actividades que ejecuta y realiza análisis. Se obtendrá resultados y contará con mejoras en sus operaciones y por ende un mejor servicio a sus usuarios.

Los beneficiarios de este plan de capacitación será el personal de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito para identificar las falencias del personal actual y al capacitarlos sobre las necesidades del puesto evaluar a los funcionarios.

Además, es de mucho interés para la notaria esta técnica para identificar las temáticas, ya que permitirá una mejor distribución de las funciones y operaciones del personal de la notaria con más eficiencia, eficacia, profesionalismo, a la vez es original por sus características y la importancia del sistema que representa para la institución.

LÍNEAS Y SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Tabla 2: Líneas y Sublíneas de investigación

Línea de investigación	Implementar y fomentar de manera inclusiva, oportunidades de crecimiento técnico y personal, empleo y condiciones laborales en la sociedad.
Sublíneas	Desarrollar oportunidades en condiciones dignas, promoviendo la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres.

Elaborado por: Investigador: Abarca, R. diciembre 2022

Objetivos

Objetivo general

Delinear y reestructurar el reglamento para desarrollar un plan de capacitación para los funcionarios de las áreas Técnicas y de Apoyo de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, fortaleciendo así los conocimientos de los funcionarios.

Objetivos específicos

- Identificar el diagnóstico para la capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.
- Determinar la reestructuración del reglamento para el plan de capacitación fortaleciendo las capacidades de los funcionarios de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.
- Determinar controles del proceso de capacitación que permitan la evaluación del plan de capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Justificación

El presente trabajo sobre la reestructuración del reglamento del desarrollo de la capacitación dentro de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, tiene por objetivo identificar el o los problemas, al establecer lineamientos en la capacitación que se realiza a los trabajadores, ampliar los conocimientos que se requieren por la falta de capacitación del personal logrando que se gestione de mejor manera los requerimientos de los usuarios.

Con este plan de capacitación se alcanzará reducir considerablemente, el tiempo que se emplea en los procesos en su ejecución, de igual manera se reducirá las pérdidas materiales y económicas, logrando con ello que, la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, sea más eficiente y pueda establecerse más en el mercado legal y ofrecer mejor los servicios con calidad para la sociedad.

Además, con la reestructura del reglamento para el desarrollo de este plan de Capacitación mejorará el conocimiento de los funcionarios que laboran en la Notaria

Primera del Cantón Puerto Quito, a través de temáticas adecuadas según sus funciones principales y secundarias, los mismos que guardan relación directa con la gestión que realiza.

CAPITULO I

1.1. Marco teórico

1.1.1. *Administración de talento humano*

En diferentes aspectos y épocas y circunstancias, se ha manifestado que las personas son un elemento fundamental para la existencia y el éxito de las organizaciones. Tanto la empresa como las personas dependen una de la otra ya que las personas logran alcanzar sus objetivos personales a través de su crecimiento dentro de la organización, así mismo, la organización necesita de las personas para que estas produzcan sus bienes y servicios, brinden atención al cliente y para alcanzar sus objetivos globales. Al incrementar la productividad con la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados (Chiavenato, 2014).

La implantación de un sistema de mejora continua y que se verá recompensado en los resultados que se obtiene en la notaría. El nombre que las organizaciones dan a las personas depende mucho de la importancia que tienen para la misma y el estilo directivo que usan para administrarlas. Diversos términos son utilizados, como trabajadores, colaboradores, capital humano, recurso humano, operadores, entre otros (Dessler, 2016).

El recurso humano como un conjunto de prácticas del talento humano es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2014).

Según Chiavenato la administración de recursos humanos moderna contempla cinco aspectos fundamentales relacionados con las personas:

- 1.- Las personas como seres humanos
- 2.- Las personas como asociadas de la organización
- 3.- Capital humano y sus motivaciones
- 4.- Las personas como talentos proveedores de competencias
- 5.- Las personas como capital humano de una empresa (Chiavenato, 2014).

Entonces, la gestión del talento humano es un conjunto de procesos claves para el buen funcionamiento de las organizaciones. Todos estos procesos se relacionan unos con otros por lo que pueden perjudicar o favorecer a la administración de recursos humanos (Alles, 2015).

Las teorías son sistemas que dan apertura a la organización como un todo, integrando por partes a la interrelación entre sí en la gestión, entonces una estructura que se desenvuelve en un entorno determinado permitirá comprender con claridad y profundidad los problemas en una organización y las consecuencias que estos suelen presentarse en la ejecución (Merino M. G., 2013).

1.1.2. Reglamento

El objetivo de la elaboración de un Reglamento, y es establecer políticas, normas, definiciones, y procedimientos que se deben observar a fin de que los funcionarios de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, participen en actividades de capacitación, adiestramiento y actualización de conocimientos, destrezas y habilidades que se requiere (Luis Gómez - Mejía, 2001).

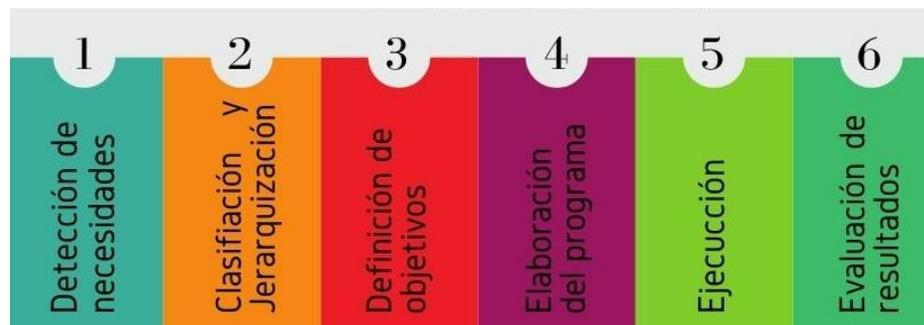
1.1.3. Plan de capacitación

Es el análisis de plantear una planificación de acuerdo a temáticas de actualización o instrucción al capital humano para una buena gestión (Chiavenato, 2014).

1.1.4. Cuestionario

En el cuestionario se ingresa información por parte del capital humano en la cual se detallan las actividades o tareas que deben realizar a cabalidad (Valle, 2016).

Tabla 3: Pasos para el proceso de capacitación



Fuente: Chiavenato, Investigador: Abarca, R. enero 2023

1.1.5. Tiempo de Capacitación

La metodología da para tomar el tiempo mediado pedagógicamente para desarrollar la capacitación según las necesidades planteadas (Alles, 2015).

1.1.6. Perfil de Ingreso

Las características para el ingreso de personal en una empresa son:

1. Información sobre los puestos
2. Elección de los factores de la evaluación
 - a. Requisitos mentales
 - b. Requisitos físicos
 - c. Habilidades requeridas
 - d. Responsabilidad
 - e. Condiciones de trabajo
3. Selección de los puestos de referencia
4. Evaluación de los puestos de referencia

1.2. Marco conceptual

Administración: Es la planificación, organización, la dirección y el control para los recursos que tiene una institución. La gestión administrativa para el uso de recursos que cuenta una institución con el propósito de alcanzar las metas de manera eficaz y eficiente en la ejecución de los procesos (Tobey, 2005).

Administración del talento humano: Contribuye a la productividad de las empresas a través de estrategias para el crecimiento profesional y personal del capital humano (Hellriegel, 2004).

Capacitación: Son métodos para actualizar conocimientos y formas de gestionar las tareas y alcanzar su techo laboral según (Luis Gómez - Mejía, 2001).

Control: Son mediciones que se realizan para verificar la gestión del capital humano en la ejecución de sus procesos (Hellriegel, 2004).

Conocimientos y habilidades: Es la manera de entender e incrementar habilidades, capacidades para la buena ejecución de las tareas para consecución de metas (Hellriegel, 2004).

Dirección: Es la manera de direccionar e instruir al capital humano en la consecución de metas y objetivos a través de estrategias (Hellriegel, 2004).

Instrucción programada: Son maneras de programas la manera de establecer orden y control para incrementar conocimientos en el capital humano (Hellriegel, 2004).

Organización: Es la distribución de como ejecutar los procesos de manera ordenada y concisa al establecer el trabajo en una estructura organizada en una empresa (Hellriegel, 2004).

Planificación: Son directrices de ejecutar actividades y tareas de manera cronológica para alcanzar las tareas, metas y objetivos en las acciones de la organización (Hellriegel, 2004).

Programa de capacitación: Son herramientas motivadoras que se establece temáticas para mejorar los conocimientos del capital humano de manera ordena y según las necesidades de los roles establecidos por los puestos laborales (Tobey, 2005).

Reglamento: es un documento que especifica una norma jurídica para regular todas las actividades de los miembros de una comunidad o sitio en general. Establecen bases para prevenir los conflictos que se puedan producir entre los individuos (Alles, 2015).

Organigrama: Un organigrama estructural es aquel que comienza de la cadena de mando, muestra la estructura administrativa existente en una empresa (Dessler, 2016).

1.3. Marco Legal

Es el análisis para la propuesta de este documento al establecer de manera fundamentada la normativa de la República del Ecuador.

1.1.7. Constitución del Ecuador

Art. 234.- *“El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 363.- En el literal 3 describe que: *“Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud”* (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.1.8. Código de trabajo

Art. 42.- *“Las obligaciones del empleador el pagar al trabajador las cantidades correspondientes en los términos y acuerdos del contrato y Código”* (Código de Trabajo, 2005).

Art. 42.- De las obligaciones del empleador, literal 35 describe que: *“(…) harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones”* (Código de Trabajo, 2005).

Art. 45.- *“Las obligaciones del trabajador consisten en ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmero en el tiempo, forma y lugar estipulado en los términos del contrato”* (Código de Trabajo, 2005).

1.1.9. Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 71.- De los programas de formación y capacitación, describe que: *“Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores*

públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Art. 73.- De los efectos de la formación y la capacitación, enuncia que: “La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación” (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

CAPÍTULO II

2. Diagnóstico situacional

2.1. Análisis interno

2.1.1. Reseña histórica y sus servicios

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, gestiona su trabajo desde 2018 bajo la batuta del Consejo de la Judicatura, mediante resolución No. 216 del 15 de enero del 2018.

La notaria gestiona sus actividades adecuadamente cuya intervención otorga la mano con nuestros usuarios para estructurar e implementar soluciones que atienden a cada una de sus necesidades de manera eficiente y oportuna en los servicios notariales que oferta; esta gestión es respaldado por un equipo competente, comprometido y confiable, dirigido por el Dr. Milton Fernando Toledo Ojeda, Titular de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, buscando convalidar la tranquilidad y seguridad jurídica que está notaria brinda a cada uno de nuestros clientes, mediante la atención personalizada y de calidad.

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, como entidad prestadora de servicios jurídicos, técnicos y humanos, dentro de la cual se da a conocer los servicios que presta la organización:

- Cancelación de hipoteca
- Compra – venta
- Constitución de hipoteca
- Declaración juramentada
- Declaración juramentada de expensas
- Extinción de patrimonio familiar
- Permiso de salida
- Posesión efectiva
- Promesa de compra venta
- Requisitos 1eras garantías económicas
- Requisitos para compra venta vehículos

- Testamentos

Fuente: Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

2.1.2. Misión

Somos una notaría que brinda a todos los usuarios un servicio de excelente calidad, bajo los principios de seguridad legal, eficacia, responsabilidad, honestidad, transparencia, equilibrio entre las partes y compromiso social, para el logro de los fines contenidos en los documentos y contratos que ante nosotros se formalicen.

2.1.3. Visión

Constituirse en una notaría referente a nivel local y nacional reconocida por su actuación ética, profesional e integrada por un conjunto de profesionales interesados en brindar servicios notariales con excelencia, inspirando en el cliente confianza y seguridad jurídica.

2.1.4. Valores

- Ética y transparencia
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Vocación de servicio
- Trabajo de equipo

Fuente: Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

2.1.5. Logo institucional

Ilustración 1: Logo Notaria Primera del Cantón Puerto Quito



Fuente: Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

2.1.6. Localización

La Notaria Primera, está ubicado en el Cantón Puerto Quito, Provincia Pichincha, en la Avenida 18 de Mayo No. 410 y Eugenio Espejo. El teléfono es (02)2156309.

Ilustración 2: Ubicación de la Notaria Primera del cantón Puerto Quito

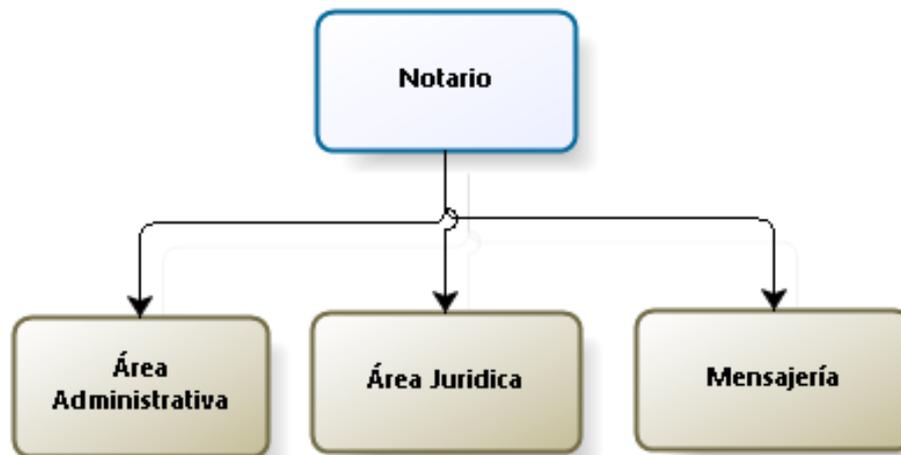


Fuente: Datos del mapa 2023 de Google Maps.

2.1.7. Estructura organizacional

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, cuenta con una estructura organizacional, manteniendo una buena gestión de trabajo en equipo, adecuado clima laboral que cumple con las actividades encomendadas.

Figuras 1: *Orgánico estructural de Notaria Primera del Cantón Puerto Quito*



Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. enero 2023

Fuente: Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

2.2. Análisis FODA

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, al realizar el estudio se han identificado factores que fortalecen y que afectan a la organización por tanto se establecerá estrategias con el fin de mejorar y fortalecer las oportunidades y minimizar amenazas.

Matriz de cruce FODA y estrategias

Tabla 4: Matriz de cruce FODA

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	F1 Creatividad y gestión jurídica	D1 Alta rotación de personal
	F2 Buenas relaciones con los usuarios	D2 Falta de actualización de procedimientos jurídicos
	F3 Seguimiento adecuado a la gestión de servicio al cliente	D3 Falta de manejo adecuado con el usuario
OPORTUNIDADES	FO	DO
O1 Mercado extenso para ofrecer los servicios jurídicos a diversas necesidades de los usuarios	F1-O1 Aprovechar la creatividad y gestión jurídica e en el incremento de servicios jurídicos logrando consolidar como una notaría que brinda el mejor servicio	D1-O1 Brindar estabilidad al personal dado que existe un incremento en la demanda jurídica
O2 Potencial vinculación con nuevos segmentos de mercados a las necesidades jurídicas	F2-O2 Mejorar la credibilidad para la suscripción de nuevos usuarios e incrementar la gestión	D2-O2 Elaborar un plan de capacitación dado que se vienen nuevas oportunidades en función de las reformas dadas en las leyes
O3 Demanda de nuevos segmentos virtuales	F3-O3 Fortalecer la gestión de servicio al cliente identificando la existente demanda de profesionales jurídicos	D3-O3 Preparar de manera correcta a los colaboradores de la notaría ya que se puede crear nuevos servicios teniendo una alta demanda de parate de los usuarios
AMENAZAS	FA	DA
A1 Salida de divisas	F1-A1 Mejorar la gestión en la preparación jurídica de acuerdo a lo requerido por el notario y lo que describe las normativas	D1-A1 Disminuir la rotación del personal manteniendo un presupuesto adecuado
A2 Reformas jurídicas y tributarias	F2-A2 Incrementar las relaciones con los clientes externos y a su vez blindar las condiciones laborales de los trabajadores	D2-A2 Ofrecer las mejores condiciones laborales gestionando de manera adecuada el manual de valoración y clasificación de puestos
A3 Regulaciones en valores de la sociedad	F3-A3 Fortalecer la gestión de servicio al cliente evitando la salida de los mejores colaboradores a través de capacitaciones	D3-A3 Capacitar al personal de la notaría, además de dar condicionales adecuadas al personal

Elaborado por: Investigador: Abarca, R. enero 2023

Análisis: Al haber realizado la identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la matriz FODA se ha realizado las estrategias en las cuales se aprovecha las ventajas positivas internas y externas de la empresa, la cual supera las

debilidades internas aprovechando las oportunidades externas; además de aprovechar las fortalezas de la organización evitando o disminuyendo las amenazas externas, con la cual se realiza gestiones defensivas con las que se pretende disminuir las debilidades internas, con el fin de evitar las amenazas del entorno. De esta manera aportar al desarrollo, crecimiento, innovación y mejora continua de la Notaria Primera.

2.3. Análisis externo

2.3.1. Análisis PESTEL

Tabla 5: Análisis PESTEL

FACTOR ECONÓMICO	
HECHOS	CONCLUSIONES
Siendo la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, que brinda servicios de asesoría y soluciones jurídicas depende del presupuesto que genera de su clientela actual y en búsqueda de clientes potenciales.	Reducción del presupuesto debido a que se está saliendo de la pandemia y la situación económica que atraviesa el país, conllevando a que los servicios que presta la notaría.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Mejor planificación en cuanto a las compras de insumos, además de contratación de servicios adicionales.	Incurción de nuevos competidores el cual puede repercutir en el presupuesto requerido por la notaría para la compra de insumos y contratación de servicios.

Elaborado por: Investigador: Abarca, R. enero 2023

Tabla 6: Factor Político - Legal

FACTOR POLÍTICO - LEGAL	
HECHOS	CONCLUSIONES
Falta de voluntad por parte del notario que se elabore de manera técnica el plan de capacitación, herramienta que puede servir para dar estabilidad al personal y obtener una adecuada gestión del personal cumpliendo la normativa y reglamentos del órgano de control.	Actualización en las políticas de la notaría para las diferentes estrategias de la notaría.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Una vez que se cuente con un plan de capacitación acorde a la necesidad de la notaría se podrá realizar las diferentes estrategias para el desarrollo integral de la notaría de manera correcta y legal.	Al no contar con un plan de capacitación se conllevará futuras no acciones de desarrollo de talento humano, renuncias y pérdida del personal valioso que trabaja en la notaría.

Elaborado por: Investigadora: Abarca, A. enero 2023

Tabla 7: Factor Tecnológico

FACTOR TECNOLÓGICO	
HECHOS	CONCLUSIONES
Cambios en el sistema jurídico en la notaría.	Falta de sincronización del nuevo sistema.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Actualización del sistema jurídico de la notaría.	Falta de capacitación en la gestión y actualización de los sistemas.

Elaborado por: Investigadora: Abarca, A. febrero 2022

Tabla 8: Factor Social

FACTOR SOCIAL	
HECHOS	CONCLUSIONES
Mejor utilización de las técnicas de servicio al cliente por parte de los colaboradores de la notaría que conllevara al beneficio de los clientes.	Los clientes de la notaría se verán beneficiados en la mejor atención en los servicios que conlleva a tener una realidad en la experiencia y momentos de verdad con los clientes.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
La notaría no tendrá llamados de atención por parte de los clientes.	Si no se realiza el plan de capacitación afectará en una correcta gestión y un desarrollo más técnico al levantar la información.

Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. febrero 2022

Tabla 9: Factor Ambiental

FACTOR AMBIENTAL	
HECHOS	CONCLUSIONES
Con la implementación del plan de capacitación se contribuye a una adecuada gestión ante el usuario/o cliente y se utilizaran medios adecuados para el llamamiento y disminución de anuncios que atenten al ambiente.	Habrà una buena disposición del personal actual y potencial escogiendo medios adecuados para el llamamiento de servicios.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
En general se escogera los medios adecuados para impartir el plan de capacitación y canales internos para comunicar estrategias de la notaría de acuerdo a la escolaridad, experiencia y profesion de los colaboradores.	Malo e incorrecto manejo de medios para la selección de personal y comunicación a la interna de la notaría el cual puede generar desperdicios inadecuados.

Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. enero 2023

2.3.2. Conclusiones de los resultados de cada uno de los análisis PESTEL

- Debido a la situación actual del país en lo social, económico y político, para este periodo se ha reducido el presupuesto, lo que ha llevado a reutilizar algunos activos, lo que da lugar a la preocupación por la gran cantidad de clientes que no han sido atendidos de manera adecuada.
- Verificación de los resultados en la producción de requerimientos de los usuarios.
- El personal de la notaría al realizar una correcta gestión conlleva a tener ingresos variables atractivos.

2.4. Metodología de la investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

La investigación que se va a realizar es mixta al realizar la recopilación y análisis de la data cualitativa y cuantitativa, con ellos para examinar a detalle de lo particular a lo general según las necesidades del estudio.

2.4.2. Tipos de investigación

El proyecto se va a elaborar de forma cualitativa y cuantitativa, mediante análisis de datos derivados de las técnicas de investigación como es la encuesta puesto que el universo de Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, es pequeño, adicionando también la recopilación de la información.

2.4.3. Investigación de Campo

Se va a aplicar en este proyecto considerando que para conseguir datos se acudirá a las instalaciones de Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, esto ayudará al proyecto a que se desarrolle con datos reales y convirtiéndose esta a su vez en la fuente primaria para el desarrollo de este proyecto.

2.4.4. Investigación Descriptiva

Con las distintas peculiaridades en las actividades y responsabilidades que ejecuta la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, que dan cumplimiento a los requerimientos solicitados por los clientes actuales para identificar las descripciones según requerimientos del estudio.

2.4.5. Método Deductivo – Inductivo

Este método ayuda a concluir las generalidades del estudio partiendo de un análisis lógico de la encuesta, y llegando a una conclusión en la reestructuración del reglamento para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, partiendo de indicios a características generales planteados en el problema de este proyecto.

2.4.6. Método Estadístico

En la primera parte del estudio se debe analizar la data que fue recabada, y se determina el manejo estructural de los resultados del estudio en la elaboración del reglamento para la capacitación en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Para el proyecto investigativo se utilizará los métodos de investigación descritos, para la orientación en la reestructuración del reglamento para elaboración del plan de capacitación de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

2.4.7. Población

El presente está dirigido para los clientes internos de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, identificando que la encuesta está determinada en la problemática del tema de estudio al no tener un plan de capacitación adecuado.

2.4.8. Muestra

La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, cuenta actualmente con 12 colaboradores y por ser un universo pequeño no es necesario implementar la fórmula para establecer el tamaño de la muestra, de tal manera se tomará la totalidad.

2.4.9. Técnica de la Investigación

Encuesta

El objetivo de la encuesta es determinar las falencias que genera de manera interna el no tener un plan de capacitación, esta encuesta será aplicada a los colaboradores, hombres y mujeres mayores de edad de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, ubicada en la provincia de Pichincha.

2.4.10. Diseño de la Encuesta

El objetivo es determinar el nivel de complacencia y satisfacción del colaborador de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, la misma se encuentra direccionada a los 12 colaboradores, entre hombres y mujeres mayores de edad.

1. Edad

- 20 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50

2. Género

- Masculino
- Femenino

3. ¿Cuenta con título de tercer nivel registrado en SENESCYT?

- SI
- NO

4. ¿Su título de tercer nivel es a fin a la gestión de los servicios notariales?

- Definitivamente si
- Medianamente
- Definitivamente no

5. ¿Tiene experiencia en servicios notariales?

- Alto
- Medio
- Bajo

6. ¿Cuenta con cursos de acuerdo a las necesidades de su puesto laboral?

- Definitivamente si
- Medianamente
- Definitivamente no

7. ¿Cuenta con planes de estabilidad laboral en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito?

- Probablemente si
- Medianamente
- Definitivamente no

8. ¿Cree usted que la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito debe realizar un plan de capacitación?

- Definitivamente si
- Medianamente
- Definitivamente no

9. ¿Considera usted que recibe el seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades?

- Definitivamente sí
- Medianamente
- Definitivamente no

10. ¿Conoce la estructura de una notaría ecuatoriana?

- Muy Probablemente
- Medianamente probable
- Nada probable

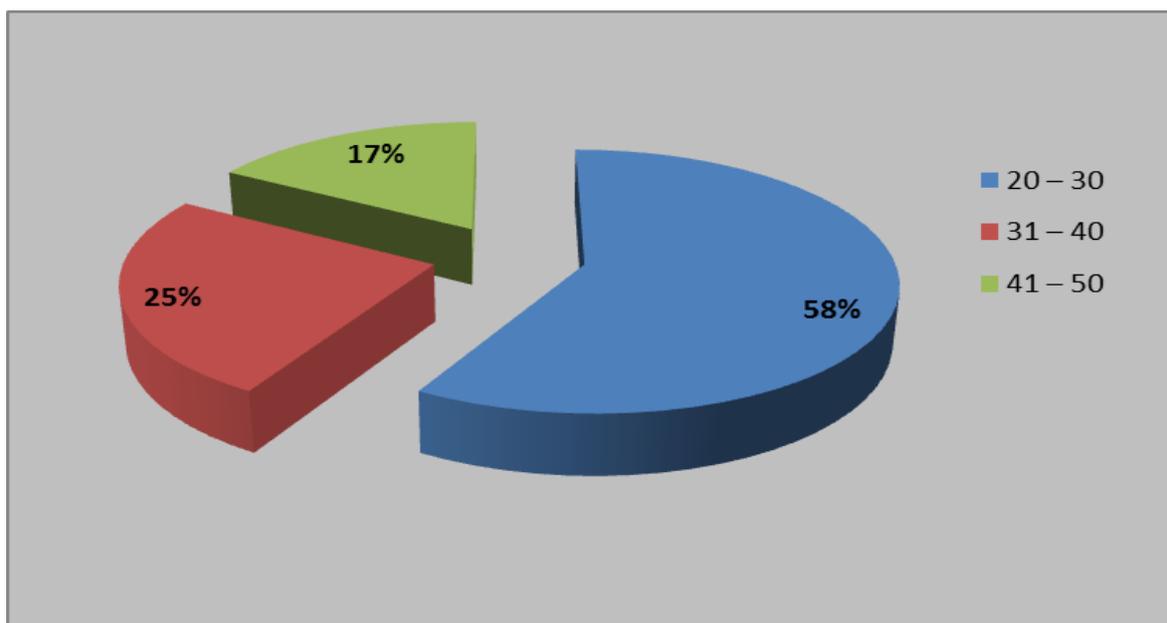
2.4.11. Análisis e Interpretación de Resultados

1. Edad

Tabla 10: Edad comprendida de los encuestados

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
De 20 a 30 años	7	58,00%
De 31 a 40 años	3	25,00%
De 41 a 50 años	2	17,00%
Total	12	100,0%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 1: Edad de los encuestados

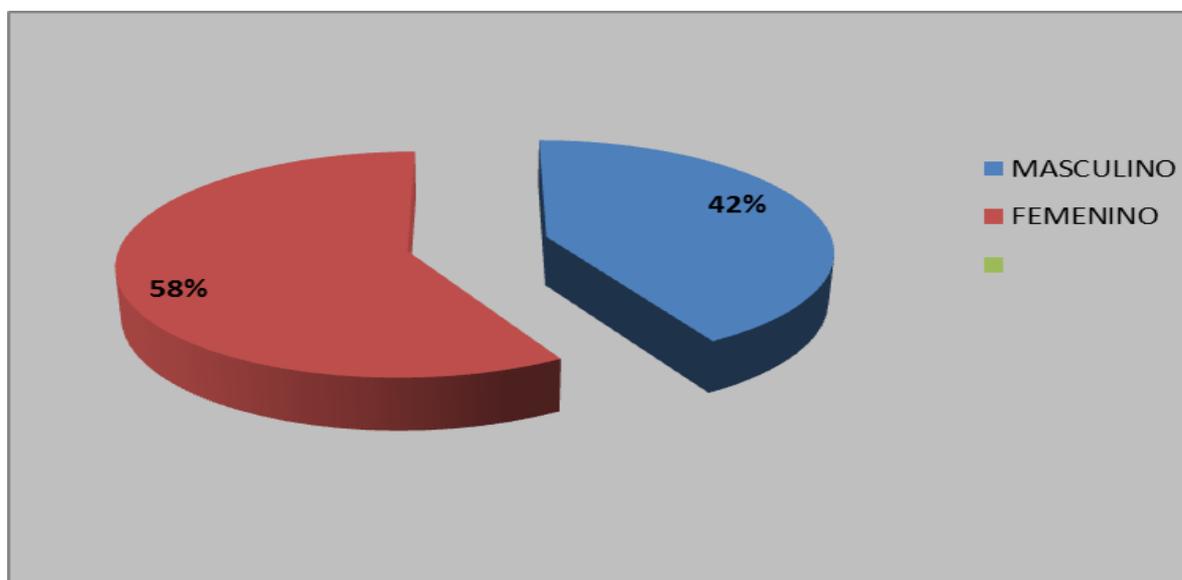
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se determinó que un 25% tiene una edad comprendida de 31 a 40 años, el 17% de 41 a 50 años y el 58% de 20 a 30 años.

2. Género

Tabla 11: *Género de los encuestados*

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Masculino	5	42,00%
Femenino	7	58,00%
Total	12	100,0%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 2: Género de los encuestados

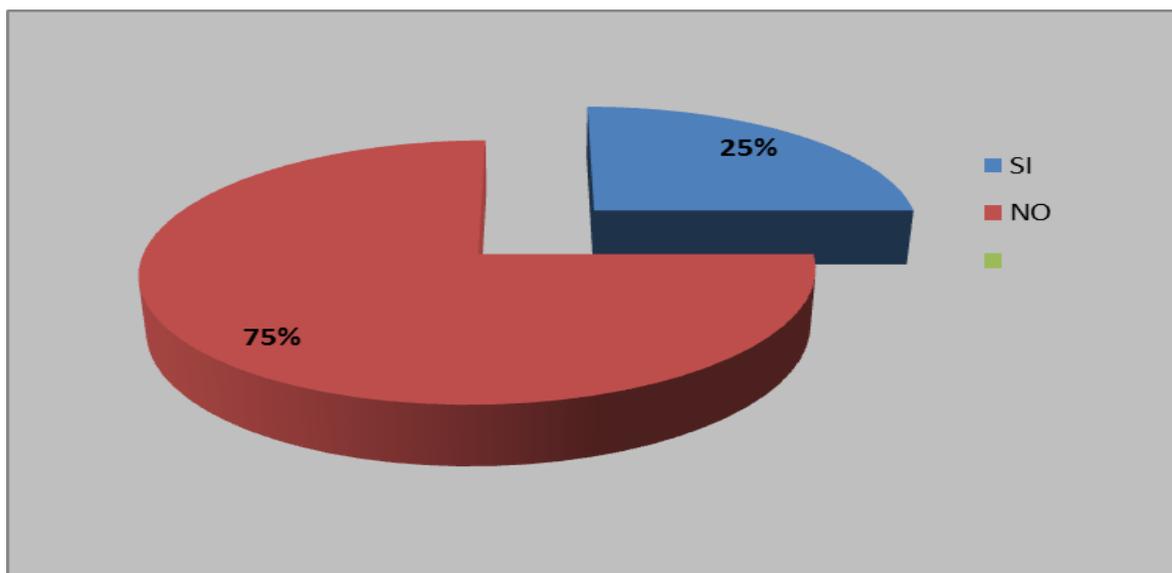
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se estableció que un 42% son de género masculino y el 58% de género femenino.

3. ¿Cuentan con registro en la SENESCYT?

Tabla 12: Cuenta con registro en la SENESCYT

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
SI	3	25,00%
NO	9	75,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 3: Cuenta con título de tercer nivel registrado en SENESCYT

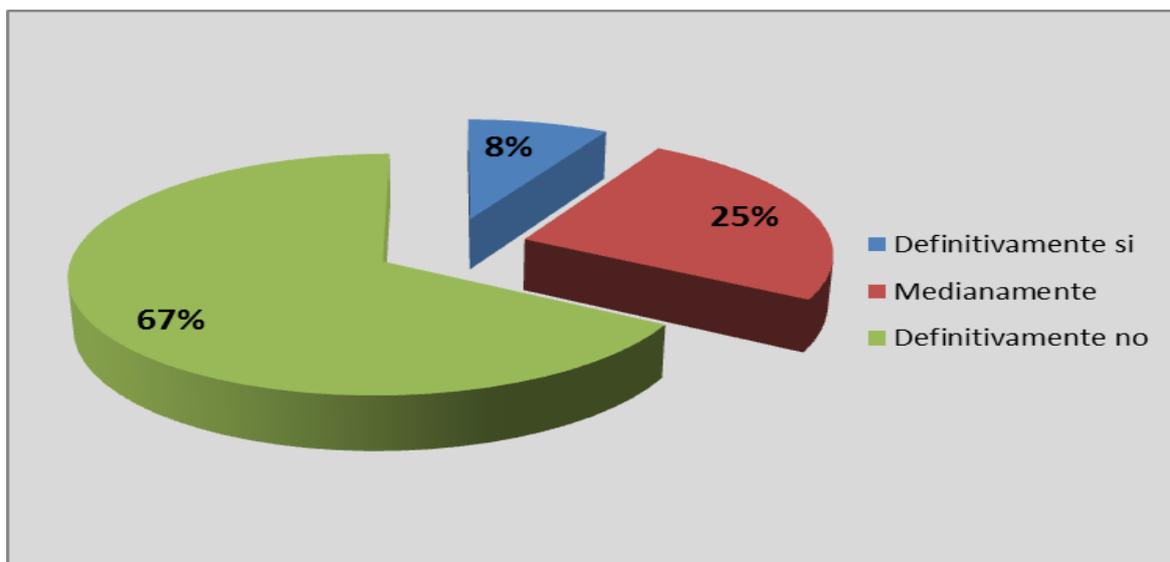
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se determinó que el 75% no cuentan con título de tercer nivel registrado en SENESCYT, mientras que la 25% sí cuentan con este documento.

4. ¿Su título de tercer nivel es a fin a servicios notariales?

Tabla 13: *El título de tercer nivel es a fin al área*

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Definitivamente si	1	8,00%
Medianamente	3	25,00%
Definitivamente no	8	67,00%
Total	12	100,0%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 4: Su título de tercer nivel es a fin al área

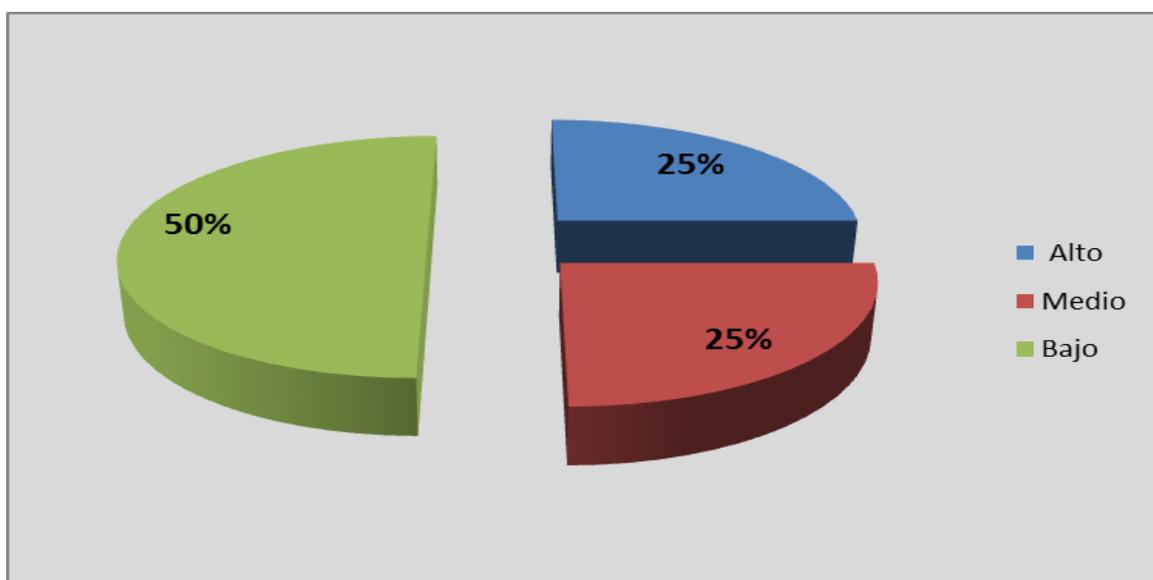
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera de Puerto Quito, se determinó que el 67% sí cuenta con el título de tercer nivel a fin al área legal, 25% tiene títulos de tercer nivel a nivel de tecnología y el 8% no lo tiene.

5. ¿Tiene experiencia en leyes?

Tabla 14: *Tiene experiencia en leyes*

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Alto	3	25,00%
Medio	3	25,00%
Bajo	6	50,00%
Total	12	100,0%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 5: Tiene experiencia en ventas

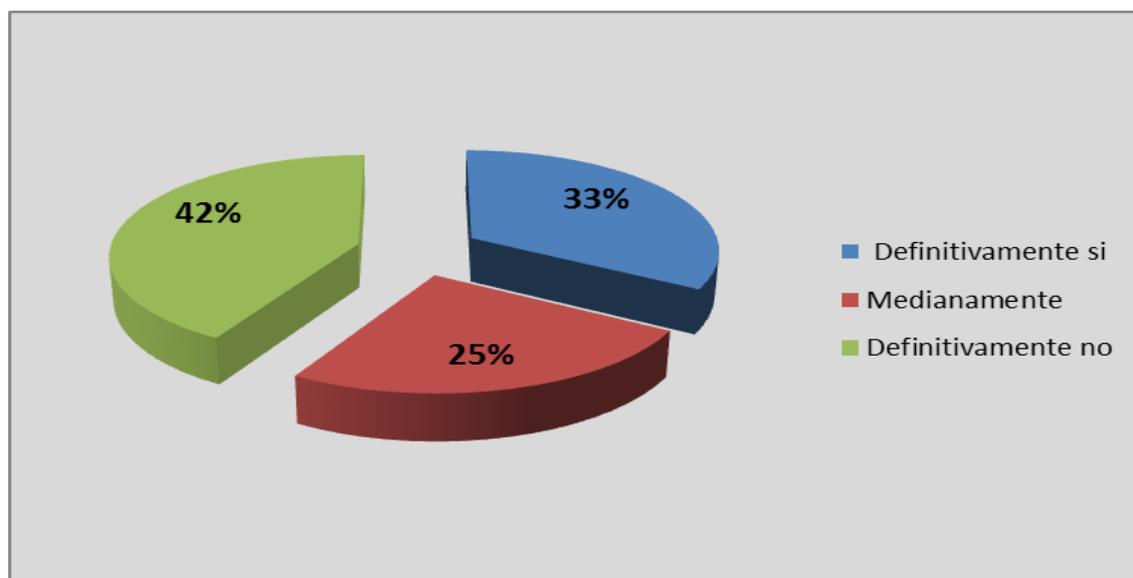
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera, se estableció que el 50% no tiene experiencia en leyes, el 25% tiene experiencia medianamente mientras que el 25% si tiene experiencia en leyes.

6. ¿Cuenta con cursos de acuerdo a las necesidades de su puesto laboral?

Tabla 15: *¿Cuenta con cursos de acuerdo a las necesidades de su puesto laboral*

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Definitivamente si	4	33,00%
Medianamente	3	25,00%
Definitivamente no	5	42,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 6: Cuenta con cursos acorde a su puesto laboral

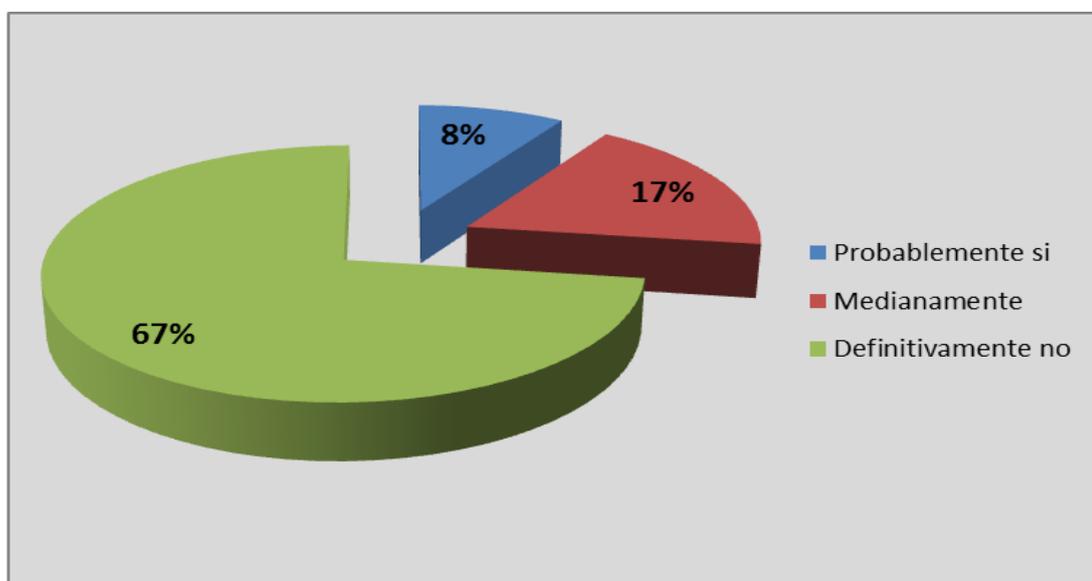
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se estableció que el 33% dijo que, si cuenta con cursos en legislación, aperturas o cierres legislativas, el 25% cuenta con cursos medianamente, mientras que el 25% mencionó que no.

7. ¿Cuenta con planes de crecimiento laboral en la Notaria Primera?

Tabla 16: Cuenta con planes de crecimiento laboral en la Notaria Primera

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Probablemente si	1	8,00%
Medianamente	2	17,00%
Definitivamente no	8	67,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 7: Cuenta con planes de crecimiento laboral en la Notaria Primera

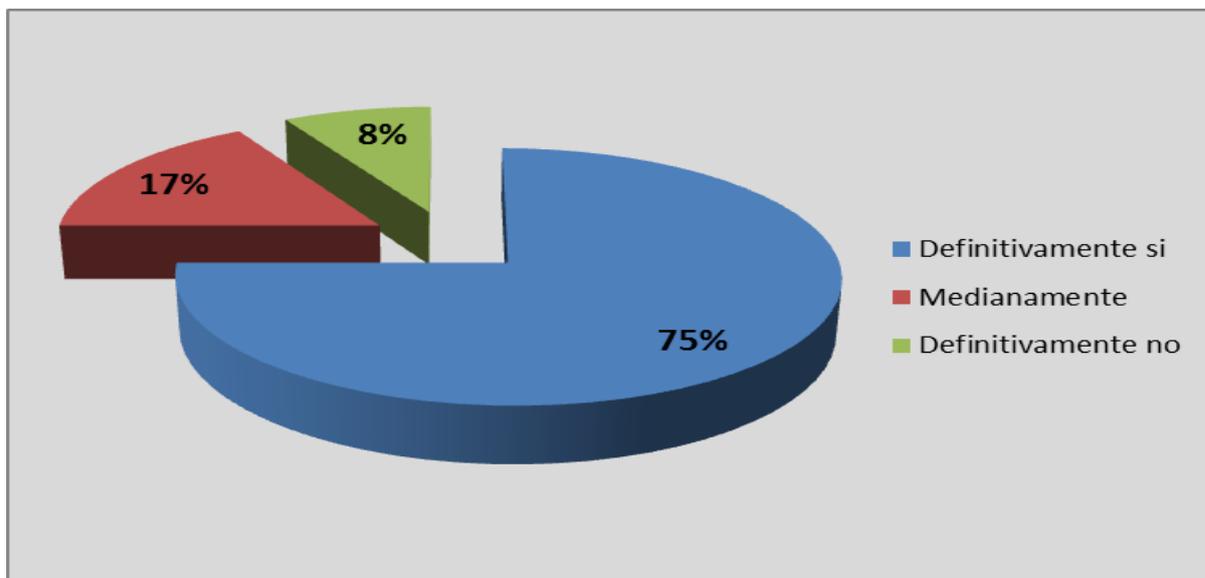
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se llegó a determinar que el 67% no cuentan con planes de crecimiento laboral, el 17% sabe que la empresa tiene planes de crecimiento, mientras que el 8% mencionan que no cuentan con este plan.

8. ¿Cree usted que la Notaria Primera debe crear un reglamento de capacitación?

Tabla 17: Cree usted que la Notaria Primera debe crear un reglamento de capacitación

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Definitivamente si	9	75,00%
Medianamente	2	17,00%
Definitivamente no	1	8,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 8: Cree usted que la Notaria Primera debe crear un reglamento de capacitación.

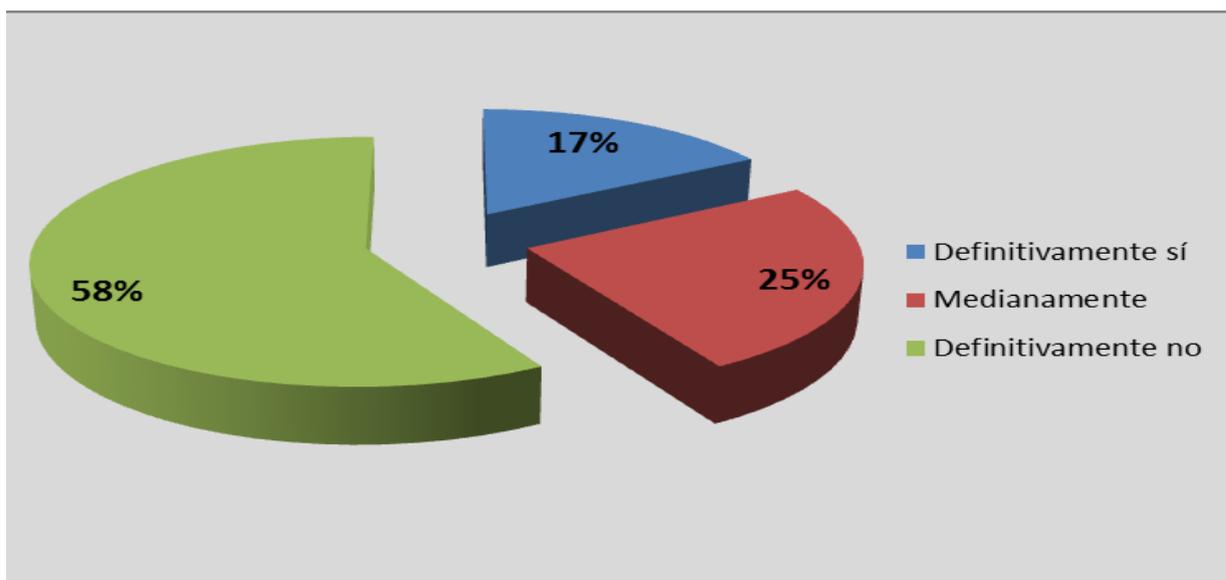
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se comprobó con esta pregunta que, el 75% creen que la Notaria Primera debe crear un reglamento, el 17% lo cree medianamente y un 8% menciona que no lo necesita.

9. ¿Considera usted que recibe el seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades?

Tabla 18: Considera usted que recibe el seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Definitivamente si	2	17,00%
Medianamente	3	25,00%
Definitivamente no	7	58,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 9: Considera usted que recibe el seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades?

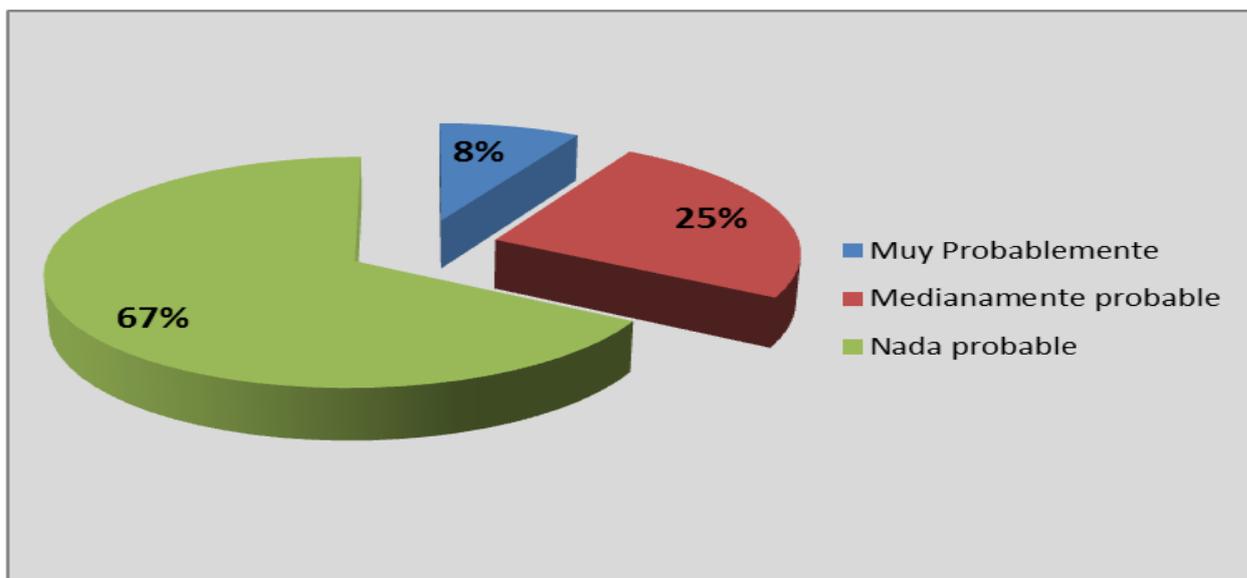
Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, se estableció que no consideran un seguimiento adecuado a sus requerimientos y necesidades el 17%, el 25% lo cree medianamente y, mientras el 58% menciona que no.

10. ¿Conoce la estructura de organizacional de la Notaria Primera Puerto Quito?

Tabla 19: *Conoce la estructura de organizacional de la Notaria Primera Puerto Quito*

Respuesta	Encuestados	Porcentaje
Muy probablemente	1	8,00%
Medianamente	3	25,00%
Nada probable	8	67,00%
Total	12	100,00%

Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023



Investigación de campo, colaboradores de Notaria Primera Puerto Quito. Investigador: Abarca, R. enero 2023

Gráfico 10: Conoce la estructura de organizacional Notaria Primera Puerto Quito

Análisis e interpretación de resultados: De los colaboradores de la Notaria Primera Puerto Quito, conoce la estructura de organizacional un 8%; medianamente probable lo conoce el 25% y el 67% mencionó que nada probable.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Notaria Primera de Puerto Quito, se identificó el siguiente diagnóstico:

Se concluye que, el 75% de los encuestados manifiestan que la Notaria Primera de Puerto Quito, debería contar con un reglamento para la adecuada capacitación sobre todo en las áreas de los procesos técnicos y de apoyo y que es muy importante implementarlo.

Se concluye que, las encuestas en su mayoría de las opiniones de los trabajadores de la Notaria Primera de Puerto Quito, desconocen la estructura organizacional y que exista un reglamento adecuado con el fin de diseñar un plan de capacitación y que consideran que actualmente el proceso de capacitación de personal no es el adecuado reflejando muchas falencias en el mismo, lo que hace indispensable realizar una reestructuración del reglamento.

Recomendaciones

Socializar el reglamento de capacitación que esta descrito en el capítulo No. 3 dando a conocer al personal el documento y proceder a una adecuada ejecución técnica del plan de capacitación.

Documentar las acciones post ejecución del plan de capacitación con el fin de evidenciar los resultados que se tenga en la utilización de este instrumento de trabajo.

CAPÍTULO III

3.1. Propuesta para reestructurar un reglamento para la capacitación en la Notaria Primera de Puerto Quito

El Plan de Capacitación tiene como propósito fundamental actualizar de conocimientos a los funcionarios de la Notaria Primera del Cantón Quito, que regirán en el presente periodo, mediante el cual se mejorará la gestión dando mejores resultados en el servicio y satisfacción al usuario.

3.1.1. Reglamento para la Capacitación

Con las competencias que genera un reglamento para ejecución, están alineadas a las normas generadas para el procedimiento de capacitación dentro de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

CAPITULO 1

AMBITO DE ACCION

Art. 1.- El presente Reglamento Interno de Formación y Capacitación de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito, norma las actividades del Área del Talento Humano, tendientes a dotar, actualizar y perfeccionar conocimientos, para elevar el nivel profesional y académico del personal de la institución, mediante formación y capacitación que pueden ser desarrolladas dentro o fuera del país.

PRINCIPIOS DE LA FORMACION Y CAPACITACION

Art. 2.- La formación y capacitación de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito se sustentará en los siguientes principios:

a) Igualdad. - Todos los y las trabajadores de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito tienen el derecho y el deber de formarse y capacitarse, con base en las necesidades institucionales y sujetándose a los instrumentos y disposiciones legales establecidas;

b) Inversión. - La formación y capacitación está orientada a buscar el fortalecimiento de las competencias de las y los trabajadores de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito en

función de las necesidades institucionales, de manera que se genere un importante valor agregado en el desempeño de la gestión;

c) Beneficio. - La formación y capacitación genera un beneficio dual, tanto a los/as formados/as y capacitados/as como a la Institución. A los/as primeros/as les brinda la posibilidad de desarrollar su nivel y capacidades profesionales; y, a los/as segundos/as, les permite elevar el nivel de eficiencia, eficacia y calidad de los servicios que ofrecen al país;

d) Difusión. - Todo seminario, curso, pasantía y demás eventos de formación y capacitación, debe difundirse para el conocimiento y posibilidad de participación de todos/as trabajadores de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito;

e) Proceso Selectivo. - La participación en cualquier evento de capacitación y formación, se realizará en el marco de un proceso de selección previo;

f) Calidad. - La Notaria Primera Cantón Puerto Quito velará para que la formación y capacitación que se brinde sea de calidad, mediante instructores y/o entidades de reconocido prestigio y trayectoria nacional e internacional, avalados por los organismos de control pertinentes y enmarcados en la ley;

g) Motivación y reconocimiento. - La formación y capacitación servirá como un instrumento de motivación y reconocimiento con base en el desempeño del personal;

h) Transparencia. - Los eventos de formación y capacitación tienen que ser difundidos con antelación, para el conocimiento de todas las y los trabajadores de la Notaria Primera Cantón Puerto Quito, al igual que todas las etapas del proceso de selección de beneficiarios/as;

i) Responsabilidad. - La responsabilidad en la formación y capacitación es una responsabilidad compartida entre La Notaria primera del Cantón Puerto Quito y la o el servidor público;

j) Desarrollo. - La formación y capacitación será considerada como un medio de integración y desarrollo personal e institucional;

k) Planificada. - Se entenderá por planificada a la formación y capacitación contempladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación La Notaria Primera del

Cantón Puerto Quito, el mismo que se sustentará en la detección de necesidades de formación y capacitación, de conformidad con la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales; y,

Art. 3.- La formación y capacitación se orientarán por las siguientes políticas:

a) Serán consideradas por La Notaria Primera del Cantón Puerto Quito como actividades necesarias, indispensables, permanentes y obligatorias;

b) Se constituirán en un factor estratégico para promover la realización profesional de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, con la finalidad de mejorar la gestión institucional, su modernización y optimizar la calidad de los servicios brindados por la entidad;

c) La formación y capacitación estarán ligadas al sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

d) Propenderán a formar profesionales capaces de investigar, innovar y perfeccionar métodos y procedimientos de trabajo en todas las áreas de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

Art. 4.- La formación y capacitación se fundamenta en los siguientes objetivos:

a) Fomentar el cambio y transformación del talento humano de manera constante, generando y potenciando sus competencias acordes con el desarrollo tecnológico y las necesidades de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, a fin de elevar los niveles de productividad, competitividad, eficiencia, eficacia, efectividad y calidad de servicios ofrecidos a los clientes internos y externos;

b) Desarrollar, profesionalizar, actualizar y especializar al talento humano de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, en función de la misión, visión, políticas, objetivos y necesidades institucionales y en el seguimiento sistemático de sus resultados;

c) Propender al mejoramiento de las competencias personales de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, para el eficaz y eficiente desempeño en su puesto de trabajo;

d) Generar un ambiente propicio al cambio y fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, que se refleje en el mejoramiento de los servicios ofrecidos; y,

e) Posibilitar la permanente actualización y capacitación de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito en materias que por sus funciones competen.

Art. 5.- Para dar cumplimiento a los principios, políticas y objetivos del presente Reglamento, la formación y capacitación para las y los servidores públicos de esta Cartera de Estado se ejecutará exclusivamente a través de la Dirección de Administración del Talento Humano y se desarrollará principalmente mediante las siguientes estrategias:

a) Favorecer la formación y capacitación de las y los trabajadores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

b) Suscribir convenios con Universidades, Escuelas Politécnicas públicas y privadas nacionales de categoría A o B acreditadas por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, y Centros de Educación Superior internacionales de reconocido prestigio y trayectoria; y, con el IAEN, para la realización de estudios de formación y capacitación;

c) Aprovechar los convenios con Instituciones de Educación Superior, para generar formación de cuarto nivel en áreas del conocimiento requeridas por la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, así como participar en eventos de capacitación que brindan estas instituciones; y, solicitar la programación de cursos, seminarios y talleres específicos para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, cuando se considere la necesidad institucional;

d) Aprovechar la formación y capacitación que brinden los organismos internacionales en áreas del conocimiento relacionadas a las actividades que realiza la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

e) Promover la participación en los eventos de capacitación ofertados por Instituciones Públicas que sean de interés la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

f) Programar eventos de capacitación con empresas privadas, Centros de Educación Superior privados, calificados según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación, siempre y cuando no sean ofertados por el Ministerio de Trabajo, el IAEN,

el SECAP, las redes de formación y capacitación, instituciones estatales y Universidades y Escuelas Politécnicas públicas;

g) Disponer de un presupuesto, a fin de atender ágilmente los gastos que demanden los programas de formación y capacitación, considerando como parte del proceso, la asistencia a congresos, seminarios, talleres y demás eventos programados, tanto en el ámbito nacional como internacional, con sujeción a las disposiciones legales vigentes;

Art. 6.- Del Sujeto de formación Y capacitación:

a) Formación: Es un proceso que brinda a las y los trabajadores la posibilidad de obtener títulos de cuarto nivel, vinculados con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales, en el Instituto de Altos Estudios Nacionales y otras instituciones de educación superior legalmente reconocidas.

b) Capacitación: Es un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar las competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional.

Art. 7.- Son sujetos de formación y capacitación los/as trabajadores de la Notaria Primera del cantón Puerto Quito, una vez cumplido con el tiempo de servicio en la institución conforme lo dispuesto en el presente instrumento. Todos trabajadores serán beneficiarios del derecho a capacitación y formación, previo el cumplimiento de los requisitos y la normativa enunciada en este Reglamento.

Art. 8.- Cualquier área de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito trabajador que obtenga información sobre ofertas de capacitación dentro o fuera del país, deberá obligatoriamente canalizarlas a través del Área de Talento Humano, con la finalidad de que de manera previa a cualquier trámite de selección de candidatos/as, se dé la difusión pertinente; caso contrario no se dará paso al patrocinio institucional por muy avanzadas que se encuentren las gestiones realizadas por parte de las unidades o las y los trabajadores que procedieren unilateralmente.

Art. 9.- Las ofertas de formación y capacitación serán analizadas por Área de Talento Humano, bajo los siguientes criterios:

- a) Necesidad institucional;
- b) Misión institucional;
- c) Perfiles ocupacionales;
- d) Requisitos del puesto;
- e) Financiamiento económico con recursos fiscales y/o de cooperación internacional o con financiamiento de la institución organizadora;
- f) Idoneidad de las instituciones oferentes, calificación estatal, registro en el Ministerio del Trabajo y/o en el listado de la SENESCYT en el caso de entidades de educación superior;
- g) Relación de los objetivos, contenidos y programas ofertados con el ámbito de acción institucional;
- h) Localización, período y duración de los eventos, costos y otros aspectos relevantes;
- i) Requisitos exigidos por la entidad oferente; y,
- j) Que se encuentre enmarcado dentro de la normativa específica de capacitación y formación establecida en el Código de Trabajo, su Reglamento General de aplicación, la Normativa Técnica emitida por el Ministerio de Trabajo y este Reglamento.

Art. 10.- El procedimiento general para la postulación a eventos de formación y capacitación, en el interior y exterior del país, con patrocinio institucional, es el siguiente:

- a) El Área de Talento Humano, difundirá las ofertas de formación y capacitación realizadas por los diferentes organismos nacionales o internacionales en todas las áreas de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, por correo electrónico institucional, carteleras electrónicas o cualquier otro medio de difusión masiva
- b) El Notario, postulará a las y los trabajadores bajo su dependencia, como candidatos/as, mediante memorando dirigido al Área de Talento Humano, justificando las razones de

la postulación e indicando el beneficio de la formación y capacitación para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, y que se encuentre enmarcado en la misión institucional, dando cumplimiento a la normativa establecida en este Reglamento.

c) El Notario, certificará las funciones que desempeña la o el trabajador postulado como candidato/a, mismas que serán comparadas con las constantes en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos;

d) El trabajador postulante expondrá por escrito su motivación o interés por el evento en el que va a participar, indicando igualmente los beneficios para el área el Área de Talento Humano de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, de los nuevos conocimientos a adquirir;

e) El Área de Talento Humano certificará los siguientes aspectos sobre la/trabajador aspirante a un evento de capacitación o formación con patrocinio o beca: nombres y apellidos, cédula de ciudadanía, fecha de nacimiento, nivel académico, situación laboral, tiempo de servicio en Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, cargo que desempeña, calificación de la evaluación del desempeño del año que corresponda;

f) La/el trabajador postulante presentará la documentación exigida por el organismo oferente y acreditará la suficiencia del idioma requerido cuando el caso lo amerite; y,

g) No se receptorán solicitudes de patrocinio institucional y becas presentadas fuera de la fecha de cierre de la convocatoria, o que no hayan sido difundidas al interior de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Art. 12.- Para la selección de las y los trabajadores postulantes a patrocinios y becas de formación en el interior y exterior del país, el Área de Talento Humano verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos por las entidades oferentes y por el Notario, quienes cumplan serán evaluados para proceder a la selección de los/las candidatos/as más idóneos/as, de acuerdo a los siguientes criterios:

Las y los trabajadores aspirantes para ser elegibles deberán alcanzar mínimo 70 puntos entre el resultado institucional y personal. Si la formación es en otro idioma, debe en forma previa a la presente calificación acreditar la suficiencia en el mismo, otorgado por un organismo calificado para el efecto. En el caso de que la evaluación de como resultado un empate se solicitará a los postulantes empatados un ensayo de una página, relacionado al

tema de la capacitación, el mismo que será evaluado por el Área de Talento Humano. El ensayo de la/el servidor que mejor puntaje obtenga será el beneficiario de la capacitación.

Art. 12.- Las y los trabajadores seleccionados como más idóneos para ser beneficiarias/os de los eventos de formación y capacitación dentro o fuera del país, con patrocinio institucional y becas, están obligadas/os a cumplir lo siguiente:

a) Suscribir un convenio de devengación por efecto de la formación y capacitación con la Notaria Primera del Cantón Puerto;

b) El tiempo de devengación de los convenios suscritos entre la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito y los trabajadores beneficiarios de patrocinio institucional o beca, será por el triple del tiempo de duración del evento al que vayan a asistir;

c) Entregar antes de la suscripción del convenio, una letra de cambio debidamente girada, u otro instrumento financiero, en garantía de las obligaciones estipuladas en el convenio de devengación, cuyo monto se determinará considerando el valor total de la inversión que deberá efectuar la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

d) Sujetarse a las disposiciones académicas, administrativas y disciplinarias de los organismos concesionarios de la beca u organizadores del programa;

e) Remitir informes periódicos del avance académico, certificados por el centro de estudios, en un plazo máximo de 15 días, luego de haberlos recibido;

f) Aprobar el curso para el que fue seleccionado y cumplir los objetivos del patrocinio y/o de la beca;

g) Una vez que hayan concluido los eventos, de los cuales fueron beneficiarios las y los servidores públicos deberán reincorporarse inmediatamente a prestar sus servicios en la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito;

h) Presentar para conocimiento del Área de Talento Humano y el Notario dentro de los 30 días posteriores a la fecha de su reincorporación al trabajo, un informe de su participación en el evento, en el que consten como producto de la capacitación o formación recibida, recomendaciones que podrían ser aplicadas en la institución, así como adjuntará

los estudios o proyectos resultantes del proceso de formación o capacitación que sean relevantes para uso de la entidad;

i) Entregar al Área Talento Humano una copia notariada del certificado o título obtenido y el material de apoyo importante para la Institución; y,

j) Difundir a las y los servidores públicos que la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito seleccione, los conocimientos adquiridos en el evento al que asistió y aprobó, dentro de los 90 días siguientes a la fecha de reincorporación y posteriormente las veces que se le requiera, sin remuneración adicional;

Art. 13.- Son obligaciones de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito para con las y los trabajadores beneficiarios de eventos de formación y capacitación, que asista en calidad de becarios/as o hayan sido objeto de patrocinio institucional, las siguientes:

a) Otorgar a las y los trabajadores beneficiarios comisión de servicios con remuneración licencia sin remuneración, según el caso, por el tiempo que dure su participación en el evento;

b) Garantizar la permanencia y estabilidad de las y los trabajadores en la institución durante el tiempo estipulado en el convenio de devengación (el triple del tiempo en el caso de comisión de servicios), por lo tanto, su partida presupuestaria no podrá ser suprimida, o utilizar otro tipo de figura para desvincular al/a la servidor/a de la entidad, antes de cumplir con el tiempo de devengación,

3.1.2. Capacitación

La capacitación en el sector judicial representa un valor agregado en un servicio de alta complejidad como es la ejecución jurídica; la formación de los funcionarios contribuye con la solución de los problemas y toma de decisiones para determinar las respuestas a los requerimientos de los usuarios.

3.1.3. Importancia de la Capacitación

Actualmente, la capacitación que se propone para la Notaria Primera del Cantón Quito, en cualquiera de los métodos que se utilicen son versiones como cursos, talleres, conferencias, el cual permite adquirir o actualizar conocimientos teóricos y/o prácticos, el cual permite la fortaleza en la gestión de realizar su trabajo para la consecución de metas.

3.1.4. Beneficios de la Capacitación

En la participación de los colaboradores de la Notaria Primera del Cantón Quito, se incrementará los conocimientos para una buena ejecución de sus tareas.

3.1.5. Proceso de Capacitación

Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto adquiridos a través de estudios formales. Competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto.

Todo proceso sistemático tiene fases en su ejecución, estas fases pueden establecerse por medio de sencillas preguntas para el levantamiento de la información.

Tabla 20: Factor rol del puesto



Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. febrero 2023

3.1.6. Cronograma de la Jornada de Capacitación

De acuerdo a la identificación que se realizó al levantar la información con los colaboradores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, se propone el cronograma del plan de capacitación:

Tabla 21: Factor experiencia

No.	FECHA	TEMA	DIRIGIDO A	HORARIO	LUGAR	INSTRUCTOR	COSTO
1	15/04/2023	Liderazgo	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 500,00
2	15/05/2023	Curso básico de Peritos	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 1.000,00
3	15/06/2023	Planes Judiciales	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 800,00
4	15/07/2023	Herramientas tecnológicas	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 750,00
5	15/08/2023	Funciones judiciales secretarios y ayudantes	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 900,00
6	15/09/2023	Relaciones Humanas	Personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 1.500,00
7	20/09/2023	Trabajo en Equipo	Personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Barcos	\$ 1.200,00
8	15/10/2023	Mejora en la cultura organizacional	Personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 1.300,00
9	15/11/2023	Operadores de Justicia	Notario y personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 700,00
10	15/12/2023	Servicio y atención al cliente	Personal de la Notaria	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 650,00

Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. febrero 2023

Las diferentes etapas en el proceso de capacitación deben contener la identificación y definición de las necesidades manifiestas, es decir las necesidades que se detectan por simple observación o que son sugeridas por alguna persona en el personal, cuando las necesidades son manifiestas es porque las personas tienen la necesidad de aprender a realizar una tarea concreta o aprender el uso de alguna herramienta o máquina, este tipo de detección es el más fácil y cuando un colaborador lo solicita es importante tomar en cuenta la sugerencia pues esta falta de conocimiento afecta directamente en el desempeño y puede en algunas ocasiones y se debe tomar en cuenta la naturaleza de Notaria Primera del Cantón Quito, ser un peligro para el colaborador que no está bien entrenado.

3.1.7. Presupuesto para alquiler de equipos para la capacitación

Tabla 22: Presupuesto para alquiler de equipos

Equipos para la capacitación			
Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Laptop	1	\$ -	\$ -
Proyector Infocus (Alquiler 1 hora)	10	\$ 18,00	\$ 180,00
TOTAL			\$ 180,00

Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. febrero 2023

Se realizará el alquiler de lo descrito en el cuadro para la socialización de acuerdo a la información descrita en el documento una vez que sea aprobado por el notario de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Tabla 23: Presupuesto de los suministros para la capacitación

Suministros para la capacitación			
Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Material de guía	12	\$ 9,50	\$ 114,00
Libreta de Apuntes	12	\$ 12,00	\$ 144,00
Lapicero	12	\$ 0,25	\$ 3,00
TOTAL			\$ 261,00

Elaborado por: Investigadora: Quinteros, K. febrero 2022

Se realizará la compra de lo descrito en el cuadro para la socialización de acuerdo a la información descrita en el documento una vez que sea aprobado por el notario de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Tabla 24: Presupuesto gasto varios para la capacitación

Gastos Varios			
Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Refrigerio	12	\$ 8,00	\$ 96,00
TOTAL			\$ 96,00

Elaborado por: Investigadora: Abarca, R. febrero 2023

Se realizará la compra de refrigerio para la socialización de acuerdo a la información descrita en el documento una vez que sea aprobado por el notario de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

3.1.8. Propuesta de socialización para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito

Teniendo en cuenta los recursos antes descritos, se propone ejecutar tareas de comunicación, así como a quienes estarán dirigidas, para lo cual se ha elaborado un esquema de comunicación interna. Los principales objetivos son:

- Ejecutar el plan de capacitación, facilitando el proceso de cambio que se pretende gestionar.
- Favorecer la ejecución del plan de capacitación, participación de todos, en los objetivos estratégicos de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.
- Aumentar la motivación de los trabajadores, haciéndoles conscientes de su participación en el proceso de capacitación.

CONCLUSIONES

Se concluye que, la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, no se cuenta con un plan de capacitación realizado de manera técnica donde se propongan las fechas, temas, metodologías y participantes.

Se concluye que, se logró identificar elementos de capacitación que llenan las necesidades de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, por lo que se propuso nuevas temáticas que antes pasaban desapercibidos para la organización proveniente de la capacitación y la medición del desempeño.

Se concluye que, la capacitación y las necesidades de mejora para una gestión adecuada de los colaboradores de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito, por lo que es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de sus funcionarios.

Se concluye que, mediante las diferentes técnicas de levantamiento de necesidades si mejora la construcción del plan de capacitación para una ejecución adecuada de acuerdo a la planificación planteada obteniendo mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, logrando resultados para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que, según los resultados obtenidos se encarga que la capacitación se siga llevando a cabo pues los resultados mejoran cada vez que hay la ejecución de capacitación, ya sea por la entrega de conocimientos técnicos nuevos o por el simple hecho de formar a los colaboradores con temas de crecimiento personal, en cualquiera de los casos, los resultados mejoran la gestión para la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Se recomienda que, el desempeño mejora definitivamente cada vez que se ejecuta el plan de capacitación del tema que sea, pues el personal se siente motivado y empoderado, adicionalmente que la junta directiva confíe y aporte para llevar a cabo la capacitación.

Se recomienda que, los elementos de capacitación deben establecerse en base a prioridades técnicas para obtener mejores resultados, así como la medición de desempeño que debe realizarse con periodicidad no mayor a doce meses para obtener resultados útiles en la planificación de la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

Se recomienda que, las actividades de capacitación deban ser programadas en una planificación mensual de capacitaciones de crecimiento personal en sesiones cortas y por lo menos una programación bimensual de temas técnico-profesionales, para mantener un crecimiento constante en el desempeño laboral.

Se recomienda que, el plan de capacitación pueda ser aplicado en un principio y mejorado con los elementos obtenidos de la práctica y la mejora continua inherente a la Notaria Primera del Cantón Puerto Quito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, G. F. (2013). *Administración de Recursos Humano* (segunda ed.). Ciudad de México, México: Trillas.
- Barzola, I., Barzola Veliz, V., & Flores, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del Sector Público en el Ecuador. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet FactoresDelClimaLaboralQueInfluyenEnElRendimientoD-6244054%20(1).pdf
- Daniels, A. (2017). *Gerencia del Desempeño*. México Editorial Mc Graw Hill.
- Valle C. (2016). *La gestión de Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Madrid: McGraw Hill, (Cuarta Edición).
- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias, La evaluación de 360°*. Editorial Graníca, Buenos Aires.
- Dessler, G. (2016). *Administración del Personal*. Pearson Educación Octava Edición México.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Impreso por Editorial Nomos S.A. Colombia.
- Mondy, W. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F., México: Editorial Pearson.
- Zelaya, JW. (2016). *Clasificación de Puestos en una Organización*. San José, Costa Rica: Editorial EUNED.
- Fernández, A. (2015). *El Análisis de la descripción y clasificación de puestos de trabajo*. Madrid, España: Editorial Díaz Santos.

- Mendoza, N. (2015). *Cómo incrementar la productividad del recurso humano en la organización*. Editorial Norma.
- Dolan S., Valle R., Jackson S., Schuller R. (2014). *La gestión de los recursos humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Editorial Mc Graw. Hill/ Interamericana de España S.A.
- Jiménez, A. M. E., & Serrano, F. M. (2015). *Somos estrategias: Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional*. Editorial GEDISA.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Registro Oficial N° 449. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. Netbiblo. Editorial Mc Graw. Hill Colombia.
- Ekos. (04 de diciembre de 2018). *Análisis: cómo está Ecuador cuando hablamos de innovación*. Obtenido de <https://www.ekosnegocios.com/articulo/analisis-como-esta-ecuador-cuando-hablamos-de-innovacion>
- Eloy, M. (09 de octubre de 2017). *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/221-651-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/221-651-1-PB%20(1).pdf)
- G., F. J. (2017). *Modelo de plan estratégico de sistemas para la gestión y organización a través de una plataforma informática*. España: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Grupo Edebé. (21 de febrero de 2019). *El Cliente*. Obtenido de https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/UT09_830030_LA_CEyAC_CAS.pdf
- Gutama Chuñir, M. G. (enero de 2019). *El emprendimiento y su evolución como una alternativa laboral en el contexto latinoamericano: una revisión de literatura*. Obtenido de [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingenierí,

Universidad de Cuenca]. Repositorio Universidad de Cuenca.:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/31772/1/EL%20EMPREDIMIENTO%20Y%20SU%20EVOLUCI%C3%93N%20COMO%20UNA%20ALTERNATIVA%20LABORA.pdf>

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. (2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/procedimiento/>

Mariana Pérez . (08 de abril de 2021). *Concepto Definición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/indicador/>

Ordenanza Metropolitana No. 0283. (9 de febrero de 2009). Quito, Pichincha, Ecuador.

Significados.com. (05 de julio de 2018). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/imprenta/>

Sites.Google. (s.f.). Obtenido de <https://sites.google.com/site/groupccyv/wiki-del-proyecto/1-las-organizaciones-como-generadoras-de-conocimiento-1/2-3-socializacion-organizacional>

Vallejo, G. (2018). *Re-evolución en el Servicio*. Barcelona: Conecta.

ANEXOS

Anexo 1: Plan de capacitación con base al reglamento

PROPUESTA

Plan de capacitación constante para la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito

INTRODUCCIÓN:

El desarrollo de una persona, sociedad u organización se fundamenta en la formación integral que se le entregue al recurso humano, por medio de la formación de las personas se fomenta la constante búsqueda entre la eficiencia y eficacia, además que de esa forma que alcanzan de manera más efectiva los resultados que busca una organización.

Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, quiere posicionarse y tiene mucha oportunidad para seguir creciendo según requerimientos de los usuarios. La capacitación es una medida que la notaría busca entregar al personal que colabora día a día para alcanzar las metas establecidas.

Por medio de la capacitación los colaboradores logran conseguir conocimientos y habilidades que les permitirán mejorar el rendimiento de las tareas que les entrega la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, sin una capacitación adecuada se queda rezagadas a la buena voluntad de los colaboradores, mientras que realizar actividades sencillas de capacitación pueden mantener a un personal motivado y positivo.

En la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, un programa de capacitación constante que ofrezca las herramientas correctas para un mejor desempeño, por lo que a continuación se presenta una guía de programa de capacitación.

JUSTIFICACIÓN

El plan de capacitación es necesario para tener conocimiento de las actividades de capacitación que se llevarán a cabo con el paso de los meses de planificación, determinar exactamente qué temas ya fueron transmitidos y cuales aún están pendientes de transmitir a los colaboradores, así como los recursos que serán necesarios y los responsables de hacerlo.

El fin de este plan de capacitación es proporcionar una mejora continua de los resultados derivados de este plan estructurado.

OBJETIVOS

Objetivo General: Gestionar el plan de capacitación de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito brindando a sus colaboradores conocimientos y herramientas que les permitan mejorar sus resultados y mantenerse motivados y empoderados de las actividades que realizan día a día.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los colaboradores sobre temas relacionados a sus diferentes áreas de trabajo
- Mejorar los resultados por medio de la aplicación de la teoría
- Lograr resultados más eficientes para la organización
- Proporcionar a los participantes una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

CRONOGRAMA

Programación / Cronograma de actividades

No.	FECHA	TEMA	DIRIGIDO A	HORARIO	LUGAR	INSTRUCTOR	COSTO
1	15/04/2023	Liderazgo	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 500,00
2	15/05/2023	Curso básico de Peritos	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 1.000,00
3	15/06/2023	Planes Judiciales	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 800,00
4	15/07/2023	Herramientas tecnológicas	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 750,00
5	15/08/2023	Funciones judiciales secretarios y ayudantes	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 900,00
6	15/09/2023	Relaciones Humanas	Personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Teresa Quiroz	\$ 1.500,00
7	20/09/2023	Trabajo en Equipo	Personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Barros	\$ 1.200,00
8	15/10/2023	Mejora en la cultura organizacional	Personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 1.300,00
9	15/11/2023	Operadores de Justicia	Notario y personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Ing. Verónica Gordón	\$ 700,00
10	15/12/2023	Servicio y atención al cliente	Personal de la Notaría	08:00 - 17:00	Salón de eventos del Cantón	Mgs. Adriano Andrade	\$ 650,00

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

1. Programa Capacitación Virtual Curso Básico de Peritos
2. Capacitación Foro del Derecho
3. Curso rol del abogado
4. Curso sobre litigación oral
5. Curso sobre delitos
6. Redacción de la Demanda

METODOLOGÍA DE LA CAPACITACIÓN

Una capacitación debe exponer y construir conocimientos en los colaboradores que le permitan tener sus propios conceptos sobre la técnica y práctica, para mantener los parámetros esperados por la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito.

Para capacitar al personal de una organización se pueden utilizar diferentes metodologías y fines, por lo que a continuación se enumeran las formas más apropiadas para una institución industrial como fábricas o talleres.

CAPACITACIÓN INICIAL O INDUCCIÓN

Esta capacitación como su nombre lo dice está enfocada principalmente a un colaborador que recientemente se incorpora a un puesto de trabajo y que necesita conocer sus funciones, obligaciones y derechos dentro de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito, este tipo de capacitación puede ser también entregada a un empleado que es ascendido a una área de la que no se tiene conocimiento.

Esta capacitación se lleva a cabo acompañando el proceso de selección de personal por lo que comparte responsabilidad con el personal técnico de la institución, así como con el personal de recursos humanos.

CAPACITACIÓN PREVENTIVA O PROGRAMADA

Este tipo de capacitación es enfocada al personal operativo de una organización que ya tiene control total de una tarea, y puede tener como finalidad mejorar algunos resultados de la misma materia en la que el colaborador ya se esté desempeñando, o también para aprender una tarea nueva, manejar una herramienta o actualizar una que ya este descontinuada.

Este tipo de capacitación es la que mantiene a las organizaciones vigentes y listas para enfrentar cambios en un ambiente de competencia, este tipo de capacitación debe llevarse a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo de la Notaría Primera del Cantón Puerto Quito.

Anexo 2: Evidencia fotográfica

