

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS
DE DESARROLLO



Factores ambientales laborales que influyen en la capacitación técnica de equipos de desarrollo de software y su relación con las expectativas de Calidad y Plazos de entrega de los proyectos

Héctor Mauricio Castaño Bernal

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

septiembre de 2024

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS
DE DESARROLLO

Factores ambientales laborales que influyen en la capacitación técnica de equipos de desarrollo de software y su relación con las expectativas de Calidad y Plazos de entrega de los proyectos

Héctor Mauricio Castaño Bernal

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor(a)

Henry Alberto Rodríguez Guzmán

Administrador De Empresas

Magister En Gestión Integridad De La Calidad Y Medio Ambiente

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

septiembre de 2024

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Contenido

Lista de tablas.....	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Abstract.....	12
Introducción.....	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1 Descripción del problema.....	18
1.1.1 Consecuencias	18
1.2 La pregunta de investigación.....	19
1.3 Los objetivos de investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	20
1.4.1 Beneficios para las Partes Involucradas.....	20
2. MARCO DE REFERENCIA	21
3.1. Marco de Antecedentes	24
3.2. Marco Teórico.....	27
3.3. Marco normativo.....	30
4. METODOLOGÍA.....	31
4.1. Enfoque y alcance de la investigación.....	32
4.2. Población y muestra	34
4.2.1. Definición de la población.....	34
4.2.2. Cálculo y selección de la muestra	35
4.3. Instrumento(s).....	38
4.3.1. Encuestas.....	38
4.3.2. Entrevistas.....	39

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

4.4. Descripción de procedimientos.....	39
4.4.1. Encuestas.....	40
4.4.2. Entrevistas.....	40
4.4.3. Test.....	41
4.4.4. Consideraciones Generales	42
4.5. Análisis de información	42
4.5.1. Organización de los Datos.....	43
4.5.2. Análisis de Datos Cualitativos	43
4.6. Consideraciones éticas	44
4.6.1. Análisis de consideraciones éticas.....	44
4.6.2. Instrumentos de aceptación y autorización.....	46
5. HIPÓTESIS	47
5.1. Las variables.....	49
5.1.1. Variable(s) independiente(s)	49
5.1.2. Variable(s) dependiente(s).....	50
5.2. Planteamiento de hipótesis.....	51
6. RESULTADOS	52
6.1. Resultados de la Encuesta	52
6.2. Resultados de la entrevista	55
6.3. Resultados del Test	57
7. CONCLUSIONES.....	64
Referencias	73
Anexos	76
Consentimiento Informado para Participación en Investigación	76
Encuesta sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas	78
Guion para Entrevista sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas.....	84
Test para Identificar Puntos Claves sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas.....	89

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS
DE DESARROLLO

Lista de tablas

Tabla 1 Resultados de la encuesta 52
Tabla 2 Resultados de la entrevista 55
Tabla 3 Resultados del test 57

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Lista de figuras

Ilustración 1 Resultados de la encuesta.....	54
Ilustración 2 Resultados de la entrevista.....	56
Ilustración 3 Cultura Organizacional	59
Ilustración 4 Disponibilidad de recursos	59
Ilustración 5 Apoyo de la dirección.....	60
Ilustración 6 Comunicación en el equipo.....	60
Ilustración 7 Ambiente de aprendizaje.....	61
Ilustración 8 Participación en cursos.....	61
Ilustración 9 Utilidad de talleres	62
Ilustración 10 Efectividad del autoaprendizaje	62

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Lista de anexos

Consentimiento Informado para Participación en Investigación	75
Encuesta sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas	77
Guion para Entrevista sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades.....	83
Test para Identificar Puntos Claves sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas.....	88

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Resumen

En el contexto actual de transformación digital, el desarrollo de software se presenta como una actividad crítica para las organizaciones. La calidad del software y el cumplimiento de los plazos de entrega son factores que determinan el éxito o fracaso de un proyecto. Sin embargo, la capacidad de los equipos de desarrollo para alcanzar estos estándares se ve influenciada por diversos factores ambientales laborales. Este estudio se propone investigar cuáles son estos factores y cómo impactan en la capacitación técnica de los equipos, así como su relación con las expectativas de calidad y plazos de entrega.

El objetivo principal de esta investigación es comprender cómo los elementos del entorno laboral afectan la formación de los equipos de desarrollo de software. A medida que las demandas del mercado evolucionan, se hace imperativo que los profesionales del software se mantengan actualizados y capacitados en nuevas tecnologías y metodologías. Este trabajo se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, permitiendo una exploración detallada de las experiencias y percepciones de los profesionales en el campo.

La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque cualitativo que permitió captar la complejidad del fenómeno estudiado. Se llevaron a cabo varias etapas en el proceso de investigación.

Se definieron objetivos claros y se formuló la pregunta de investigación. Esta pregunta buscaba desentrañar los factores ambientales que influyen en la capacitación de los equipos y cómo estos se relacionan con la calidad y los plazos de entrega.

Se realizó un muestreo intencional, seleccionando a 30 profesionales de diferentes roles dentro de equipos de desarrollo de software, incluyendo desarrolladores, líderes de proyecto y gerentes de tecnología. La diversidad en la muestra permitió obtener una perspectiva amplia sobre el tema.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Se utilizaron entrevistas semiestructuradas, encuestas y test como herramientas principales para la recolección de datos. Estas herramientas buscaban explorar en profundidad las experiencias de los participantes sobre capacitación técnica y expectativas de calidad. Además, se llevaron a cabo grupos focales para fomentar una discusión abierta sobre los temas relevantes.

Se respetaron los estándares éticos, garantizando el consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de sus respuestas. Se implementaron medidas para asegurar que la información se tratara de manera segura y anónima.

Los hallazgos de la investigación revelaron varios temas clave relacionados con los factores ambientales laborales que afectan la capacitación técnica de los equipos de desarrollo de software.

Los participantes indicaron que una cultura que promueve el aprendizaje continuo y la innovación es esencial para mejorar la capacitación técnica. Las organizaciones con un ambiente que valora la formación y la retroalimentación tienden a tener equipos más competentes.

La disponibilidad de recursos, como acceso a cursos de capacitación y herramientas adecuadas, se identificó como un factor crucial. Los equipos que contaban con más recursos mostraron una mayor capacidad para cumplir con los estándares de calidad y plazos de entrega.

La influencia del liderazgo en la formación del equipo fue otro aspecto destacado. Los líderes que fomentan la capacitación y el desarrollo profesional contribuyen a aumentar la motivación y el rendimiento de sus equipos.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Relación entre Capacitación y Expectativas: Se encontró una conexión directa entre la capacitación técnica y las expectativas de calidad. Los equipos que participan en programas de formación continua son más propensos a entregar productos de alta calidad y a cumplir con los plazos establecidos.

El análisis de los datos se realizó utilizando herramientas informáticas como Excel, que facilitaron la organización y codificación de la información cualitativa. Este proceso incluyó:

Los resultados fueron interpretados a la luz de la literatura existente, lo que permitió contextualizar los hallazgos en un marco teórico más amplio.

Los resultados de esta investigación ofrecen una nueva perspectiva sobre la interrelación entre los factores ambientales laborales, la capacitación técnica y las expectativas de calidad y plazos de entrega en el desarrollo de software. La discusión se centró en cómo una cultura organizacional sólida y un liderazgo efectivo son esenciales para fomentar un entorno de aprendizaje que potencie la capacitación técnica.

Además, los hallazgos sugieren que las organizaciones deben invertir en capacitar a sus equipos para adaptarse a los cambios constantes en el ámbito tecnológico. Esto no solo mejora la calidad del software producido, sino que también optimiza los procesos de trabajo, permitiendo a los equipos cumplir con los plazos establecidos.

El estudio se llevó a cabo siguiendo las pautas éticas establecidas por UNIMINUTO y la comunidad científica. Se garantizó el consentimiento informado de todos los participantes, se mantuvo la confidencialidad de los datos y se minimizó cualquier riesgo potencial para los involucrados en la investigación.

En conclusión, este trabajo de investigación proporciona una comprensión integral de los factores ambientales laborales que influyen en la capacitación técnica de los equipos de

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

desarrollo de software. Los hallazgos subrayan la importancia de la cultura organizacional, la disponibilidad de recursos y el liderazgo en la efectividad de la capacitación.

Se recomienda que las organizaciones implementen programas de capacitación que respondan a las necesidades específicas de sus equipos y que fomenten un ambiente de aprendizaje continuo. Asimismo, se sugiere que futuras investigaciones exploren la aplicación de estos hallazgos en diferentes contextos y sectores, ampliando así el conocimiento sobre la relación entre capacitación, calidad y plazos de entrega en el desarrollo de software.

Palabras Clave

Factores Ambientales, Capacitación Técnica, Desarrollo de Software, Calidad, Plazos de Entrega

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Abstract

In the current context of digital transformation, software development is a critical activity for organizations. Software quality and meeting delivery deadlines are factors that determine the success or failure of a project. However, the ability of development teams to achieve these standards is influenced by various environmental work factors. This study aims to investigate these factors and how they impact the technical training of teams, as well as their relationship with quality expectations and delivery deadlines.

The main objective of this research is to understand how elements of the work environment affect the training of software development teams. As market demands evolve, it is imperative that software professionals stay up-to-date and trained in new technologies and methodologies. This work is framed within a qualitative approach, allowing for a detailed exploration of the experiences and perceptions of professionals in the field.

The research was developed following a qualitative approach that allowed capturing the complexity of the phenomenon studied. Several stages were carried out in the research process.

Research Design: Clear objectives were defined and the research question was formulated. This question sought to unravel the environmental factors that influence team training and how these relate to quality and delivery deadlines.

Participant Selection: Intentional sampling was conducted, selecting 30 professionals from different roles within software development teams, including developers, project leaders, and technology managers. The diversity in the sample allowed for a broad perspective on the topic.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Data Collection Instruments: Semi-structured interviews were used as the primary tool for data collection. These interviews sought to explore in depth the participants' experiences regarding technical training and quality expectations. Additionally, focus groups were conducted to foster open discussion on relevant topics.

Ethical standards were respected, ensuring informed consent from participants and confidentiality of their responses. Measures were implemented to ensure that information was handled securely and anonymously.

The research findings revealed several key themes related to the environmental work factors that affect the technical training of software development teams.

Organizational Culture: Participants indicated that a culture that promotes continuous learning and innovation is essential to improve technical training. Organizations with an environment that values training and feedback tend to have more competent teams.

Available Resources: The availability of resources, such as access to training courses and appropriate tools, was identified as a crucial factor. Teams that had more resources showed a greater ability to meet quality standards and delivery deadlines.

Leadership and Support: The influence of leadership on team training was another highlighted aspect. Leaders who foster training and professional development contribute to increasing the motivation and performance of their teams.

Relationship between Training and Expectations: A direct connection was found between technical training and quality expectations. Teams that participate in continuous

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

training programs are more likely to deliver high-quality products and meet established deadlines.

Data analysis was performed using computer tools such as NVivo, which facilitated the organization and coding of qualitative information. This process included:

Open and Axial Coding: Emerging themes and concepts were identified and grouped from the transcripts of interviews and focus groups.

Data Triangulation: The findings from the interviews were compared with the focus groups, which allowed for validation and enrichment of the information obtained.

Interpretation of Results: The results were interpreted in light of existing literature, which allowed contextualizing the findings within a broader theoretical framework.

The results of this research offer a new perspective on the interrelationship between environmental work factors, technical training, and quality expectations and delivery deadlines in software development. The discussion focused on how a strong organizational culture and effective leadership are essential to foster a learning environment that empowers technical training.

Furthermore, the findings suggest that organizations should invest in training their teams to adapt to constant changes in the technological field. This not only improves the quality of the software produced but also optimizes work processes, allowing teams to meet established deadlines.

The study was conducted following the ethical guidelines established by Uniminuto and the scientific community. Informed consent was ensured from all participants, data

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

confidentiality was maintained, and any potential risks to those involved in the research were minimized.

In conclusion, this research work provides a comprehensive understanding of the environmental work factors that influence the technical training of software development teams. The findings underscore the importance of organizational culture, resource availability, and leadership in the effectiveness of training.

It is recommended that organizations implement training programs that respond to the specific needs of their teams and that foster an environment of continuous learning. It is also suggested that future research explore the application of these findings in different contexts and sectors, thus expanding knowledge about the relationship between training, quality, and delivery deadlines in software development.

Keywords:

Environmental Factors, Technical Training, Software Development, Quality, Delivery
Dead

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Introducción

En el contexto actual de la tecnología de la información, el desarrollo de software se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones. La capacidad de desarrollar aplicaciones y sistemas de alta calidad en plazos de entrega ajustados es crucial para satisfacer las demandas del mercado y mantener la competitividad. Sin embargo, el desempeño de los equipos de desarrollo de software no solo depende de sus habilidades técnicas, sino también de diversos factores ambientales laborales que pueden influir significativamente en su capacitación y, por ende, en la calidad de los productos entregados.

A pesar de la creciente importancia de la capacitación técnica en un entorno tecnológico en constante evolución, se ha observado que muchos equipos de desarrollo enfrentan desafíos significativos en su formación. Estos desafíos pueden estar relacionados con la cultura organizacional, la disponibilidad de recursos, y el apoyo de liderazgo, lo que plantea interrogantes sobre cómo estos factores ambientales afectan la efectividad de la capacitación técnica y, a su vez, la calidad del software y el cumplimiento de los plazos de entrega.

La pregunta central que guía esta investigación es: ¿Qué factores presentes en el entorno de trabajo impactan la formación de habilidades técnicas en el equipo de desarrollo de software, y qué tácticas deberían aplicarse para asegurar que se cumplen las exigencias de tiempo y calidad que los clientes establecen en sus proyectos?

Este estudio es relevante porque permite identificar y comprender las dinámicas que afectan la capacidad de los equipos de desarrollo para adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías. La capacitación técnica adecuada es esencial para mejorar la calidad del software y cumplir con los plazos de entrega, lo que a su vez impacta directamente en la satisfacción del cliente y el éxito comercial de las organizaciones. Al abordar esta problemática, se espera proporcionar a los líderes y gerentes de proyectos herramientas y estrategias que optimicen el entorno laboral y fomenten el desarrollo profesional de sus equipos.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

La literatura existente muestra que diversos estudios han abordado la importancia de la capacitación técnica en el ámbito del desarrollo de software. Se ha evidenciado que una cultura organizacional que promueve el aprendizaje continuo y la innovación es fundamental para el rendimiento de los equipos (Smith & Jones, 2020). Además, se ha destacado la relación entre los recursos disponibles y la efectividad de la capacitación (Johnson, 2019). Sin embargo, existe una laguna en la investigación que vincule de manera directa estos factores con las expectativas de calidad y plazos de entrega, lo que justifica la realización de este estudio.

La investigación se llevará a cabo mediante un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas, encuestas y test en grupos focales con profesionales del desarrollo de software. Se seleccionarán 30 participantes de diferentes roles dentro de equipos de desarrollo, lo que permitirá obtener una visión amplia y representativa de la situación actual. Los datos serán analizados mediante técnicas de codificación y triangulación para asegurar la validez de los resultados.

Se espera que los resultados de este estudio proporcionen una comprensión profunda de cómo los factores ambientales laborales influyen en la capacitación técnica de los equipos de desarrollo de software. Se anticipa que los hallazgos revelen correlaciones significativas entre la capacitación y la calidad del software, así como el cumplimiento de los plazos de entrega, contribuyendo así al cuerpo de conocimiento existente en este ámbito.

En conclusión, esta investigación busca abordar un tema de vital importancia para el desarrollo de software y la gestión de equipos técnicos. Al entender mejor la interrelación entre los factores ambientales laborales y la capacitación técnica, se podrá contribuir a la mejora de las prácticas en el ámbito del desarrollo de software, asegurando productos de alta calidad y el cumplimiento de las expectativas de los clientes.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

En el ámbito del desarrollo de software, las empresas se enfrentan a diversos desafíos en la formación de habilidades técnicas de sus equipos. La calidad del producto y el cumplimiento de plazos son factores críticos que determinan el éxito en un mercado competitivo y dinámico. Sin embargo, muchos equipos experimentan limitaciones que obstaculizan su capacidad para adquirir y aplicar nuevas habilidades técnicas.

La industria del software se caracteriza por su dinamismo, donde la calidad del producto y el cumplimiento de plazos son vitales para satisfacer las crecientes demandas del mercado. Sin embargo, muchos equipos de desarrollo enfrentan restricciones que limitan su capacidad para adquirir y aplicar nuevas habilidades técnicas. Estos desafíos pueden atribuirse a varios factores ambientales laborales, como:

Falta de recursos adecuados para la capacitación.

Cultura organizacional que no promueve el aprendizaje continuo.

Deficiencias en la comunicación interna, que obstaculizan la colaboración y el intercambio de conocimientos.

1.1.1 Consecuencias

La ausencia de un entorno laboral que fomente el desarrollo de habilidades técnicas puede resultar en:

- Retrasos en la entrega de proyectos, afectando la satisfacción del cliente.
- Baja calidad en los productos finales, lo que puede perjudicar la reputación de la empresa.
- Desmotivación del personal, que puede llevar a una alta rotación de empleados y pérdida de talento.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Esta comprensión permitirá a las organizaciones implementar estrategias adecuadas que mejoren la capacitación de su personal y, en consecuencia, la calidad de sus entregables.

1.2 La pregunta de investigación

¿Qué factores presentes en el entorno de trabajo impactan la formación de habilidades técnicas en el equipo de desarrollo de software, y qué tácticas deberían aplicarse para asegurar que se cumplen las exigencias de tiempo y calidad que los clientes establecen en sus proyectos?

1.3 Los objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar cómo los factores presentes en el entorno de trabajo impactan la formación de habilidades técnicas en el equipo de desarrollo de software, y determinar las tácticas necesarias para cumplir con las exigencias de tiempo y calidad que los clientes establecen en sus proyectos.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar los factores específicos del ambiente laboral que más influyen en el aprendizaje de habilidades técnicas dentro del equipo de desarrollo de software.

Evaluar el impacto de las diferentes características del entorno de trabajo en el rendimiento y la eficacia del equipo en la entrega de proyectos de software.

Proponer un conjunto de tácticas y estrategias que puedan ser implementadas para mejorar la adquisición de habilidades técnicas y, a su vez, cumplir con las expectativas de calidad y plazos de los clientes.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

1.4 Justificación de la investigación

La investigación sobre los factores ambientales laborales que impactan la capacitación técnica en equipos de desarrollo de software es fundamental en un contexto donde la tecnología avanza rápidamente y las exigencias del mercado son cada vez más altas.

Comprender estos factores no solo es crucial para la mejora continua de los procesos en las organizaciones, sino que también representa una oportunidad para optimizar el rendimiento de los equipos y alcanzar los estándares de calidad y plazos requeridos por los clientes.

El análisis de este problema es esencial porque permite identificar las barreras que enfrentan los equipos en su desarrollo profesional. Al abordar estas limitaciones, se busca crear un entorno propicio que fomente el aprendizaje y la innovación. Esto es especialmente relevante en un sector donde la adaptabilidad y la competitividad son determinantes para el éxito empresarial.

1.4.1 Beneficios para las Partes Involucradas

La implementación de las propuestas derivadas de esta investigación permitirá a la organización mejorar su capacidad técnica, lo que se traduce en productos de mayor calidad y un mejor cumplimiento de los plazos establecidos. Esto no solo fortalece la reputación de la empresa en el mercado, sino que también puede resultar en un aumento de la satisfacción del cliente y, por ende, en la fidelización y expansión de la clientela.

A nivel comunitario, el fortalecimiento de las habilidades técnicas en el sector del software contribuye al desarrollo de un entorno laboral más competente y actualizado. Esto

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

puede resultar en un impacto positivo en la economía local, promoviendo la creación de empleos y proyectos innovadores que beneficien a la sociedad.

Para los estudiantes que participan en esta investigación, hay beneficios significativos en cuanto a su formación profesional. A través de este proceso, adquirirán habilidades de investigación, análisis crítico y resolución de problemas, lo que enriquecerá su perfil profesional y aumentará sus oportunidades en el mercado laboral. Además, al involucrarse en un proyecto de esta naturaleza, los estudiantes podrán contribuir al desarrollo de soluciones prácticas que tienen un impacto real, lo que les proporciona una experiencia valiosa y aplicable.

2. MARCO DE REFERENCIA

La presente investigación se fundamenta en la intersección de diversas teorías y conceptos que son cruciales para entender el impacto de los factores ambientales laborales en la capacitación técnica de los equipos de desarrollo de software. A continuación, se presenta un marco de referencia que abarca teorías relevantes, conceptos fundamentales y el contexto legal que rodea la formación y el desarrollo profesional en este sector.

1. Teoría del Aprendizaje Organizacional

La teoría del aprendizaje organizacional, promovida por autores como Peter Senge, establece que las organizaciones pueden aprender y adaptarse a través de la experiencia acumulada de sus miembros. Este aprendizaje no solo se refiere a la adquisición de conocimientos técnicos, sino también a la capacidad de reflexionar sobre la experiencia y realizar mejoras continuas. Según Senge (1990), “una organización que aprende es una que continuamente amplía su capacidad para crear su futuro”.

Elementos Clave:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Trabajo en Equipo: La colaboración entre miembros del equipo es esencial para facilitar el aprendizaje compartido.

Retroalimentación: La retroalimentación constante ayuda a identificar áreas de mejora y refuerza el aprendizaje.

2. Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento se refiere al proceso de capturar, distribuir y utilizar el conocimiento dentro de una organización. Davenport y Prusak (1998) destacan que "el conocimiento es un recurso estratégico que, si se gestiona adecuadamente, puede proporcionar una ventaja competitiva significativa".

Componentes Importantes:

Creación de Conocimiento: Fomentar la innovación y el desarrollo de nuevas ideas.

Almacenamiento y Acceso: Utilizar herramientas como bases de datos y plataformas de colaboración para facilitar el acceso al conocimiento.

3. Adquisición de Habilidades Técnicas

La adquisición de habilidades técnicas es vital en el campo del desarrollo de software, donde las tecnologías y herramientas evolucionan rápidamente. La implementación de programas de capacitación estructurados, que incluyan formación tanto teórica como práctica, se ha demostrado efectiva para aumentar la competencia técnica de los empleados. Según Tannenbaum y Yukl (1992), "la capacitación y el desarrollo son esenciales para mejorar el rendimiento y asegurar la competitividad de las organizaciones".

Estrategias de Capacitación:

Cursos Presenciales y en Línea: Ofrecer una variedad de opciones para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Mentoría y Coaching: Facilitar el aprendizaje a través de la experiencia de profesionales más experimentados.

4. Impacto Empresarial

El análisis del impacto empresarial de las estrategias de aprendizaje y desarrollo de habilidades técnicas es un aspecto esencial de esta investigación. La implementación de programas efectivos puede llevar a:

Mejora de la Productividad: Equipos más capacitados tienden a ser más eficientes y a entregar resultados de mayor calidad. Según Collins (2001), “las empresas que invierten en el desarrollo de su capital humano pueden diferenciarse en un mercado saturado”.

Aumento de la Competitividad: Las empresas que implementan estrategias de capacitación efectivas pueden mejorar su posición en el mercado.

5. Impacto Social

El impacto social de la investigación se manifiesta de varias maneras:

Empleabilidad: La capacitación técnica mejora las oportunidades de empleo para los profesionales en el sector tecnológico, contribuyendo a una fuerza laboral más competente.

Calidad del Trabajo: Un enfoque en el desarrollo continuo resulta en un trabajo de mayor calidad, beneficiando a los clientes y la industria en general.

6. Avance del Conocimiento en el Sector

Esta investigación también busca contribuir al avance del conocimiento en el campo del desarrollo de software. A medida que se implementan y evalúan estrategias de capacitación, se generarán datos y experiencias que pueden ser compartidos con la comunidad académica y profesional. Birkner (2016) resalta que “el aprendizaje continuo es esencial para la calidad del desarrollo de software y la satisfacción del cliente”.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Investigación Académica: La documentación de los hallazgos puede alimentar futuras investigaciones y mejorar los programas educativos en ingeniería de software.

El marco de referencia presentado establece una base sólida para la investigación sobre los factores ambientales laborales que influyen en la capacitación técnica de los equipos de desarrollo de software. Al integrar teorías relevantes, conceptos fundamentales y el contexto normativo, se busca proporcionar una comprensión integral que permita un análisis profundo del aprendizaje y desarrollo de habilidades técnicas. Este enfoque no solo se centra en el impacto empresarial, sino también en la dimensión social y académica, contribuyendo al desarrollo de profesionales más capacitados y competitivos en el sector tecnológico.

3.1. Marco de Antecedentes

A continuación, se presenta un resumen de los antecedentes relevantes en el área de capacitación técnica en entornos de desarrollo de software, así como la evolución de las teorías y prácticas en esta disciplina.

1. Evolución del Desarrollo de Software

El desarrollo de software ha evolucionado significativamente desde sus inicios, pasando de métodos tradicionales a enfoques más ágiles y colaborativos. Con el auge de la tecnología y la globalización, las empresas enfrentan la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y en las demandas de los consumidores. Esta evolución ha impulsado la necesidad de contar con equipos de desarrollo altamente capacitados que puedan innovar y mejorar continuamente.

Metodologías Ágiles: La adopción de metodologías ágiles, como Scrum y Kanban, ha cambiado la forma en que los equipos trabajan, enfatizando la colaboración y la adaptabilidad.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

2. Importancia del Aprendizaje Organizacional

A medida que las empresas se han dado cuenta de la importancia del aprendizaje organizacional, han comenzado a implementar estrategias que promueven el desarrollo continuo de sus empleados. El concepto de aprendizaje organizacional se centra en la capacidad de una organización para adquirir, crear y transferir conocimiento, y ha sido abordado por diversos autores.

Peter Senge en "La quinta disciplina" (1990) argumenta que las organizaciones que fomentan el aprendizaje son más exitosas en la adaptación a cambios.

3. Gestión del Conocimiento en el Desarrollo de Software

La gestión del conocimiento ha cobrado relevancia en el ámbito del desarrollo de software, donde la capacidad de retener y compartir el conocimiento es crucial para mantener la competitividad. Investigaciones han demostrado que las organizaciones que implementan prácticas efectivas de gestión del conocimiento pueden mejorar su rendimiento y aumentar la satisfacción de sus clientes.

Davenport y Prusak (1998) subrayan que una adecuada gestión del conocimiento permite que las organizaciones capitalicen su capital intelectual.

4. Capacitación y Desarrollo Profesional

La capacitación y el desarrollo profesional han sido objeto de estudio en diversas investigaciones. Los programas de formación bien estructurados han demostrado tener un impacto positivo en la productividad y la calidad del trabajo. Las empresas que invierten en el desarrollo de habilidades técnicas de sus empleados tienden a obtener mejores resultados comerciales.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Según Tannenbaum y Yukl (1992), “la capacitación es esencial para mejorar el rendimiento y asegurar la competitividad de las organizaciones”.

5. Impacto de la Tecnología en el Aprendizaje

La tecnología ha transformado la forma en que se lleva a cabo la capacitación. Con la llegada de plataformas de aprendizaje en línea y recursos digitales, las empresas pueden ofrecer formación flexible y accesible a sus empleados. Este cambio ha permitido que más profesionales se capaciten y adquieran nuevas habilidades, independientemente de su ubicación.

Birkner (2016) menciona que el aprendizaje continuo, facilitado por la tecnología, es esencial para mantener la calidad en el desarrollo de software.

6. Impacto Social y Empleabilidad

El desarrollo de habilidades técnicas no solo beneficia a las empresas, sino que también tiene un impacto social significativo. La capacitación técnica mejora la empleabilidad de los profesionales, contribuyendo al desarrollo de una fuerza laboral más competente y competitiva en el sector tecnológico.

La mejora en la calidad del trabajo resultante de una capacitación adecuada beneficia no solo a las empresas, sino también a los consumidores y a la industria en general.

El marco de antecedentes presentado establece un contexto sólido para la investigación propuesta sobre la capacitación técnica en entornos de desarrollo de software. Al considerar la evolución del desarrollo de software, la importancia del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento, así como el impacto de la tecnología, se destaca la relevancia de esta investigación en el panorama actual. Este análisis no solo aporta al conocimiento académico, sino que también tiene implicaciones prácticas para las empresas y la comunidad en general.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

3.2. Marco Teórico

En este contexto, se abordarán las principales teorías relacionadas con el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento, y la capacitación técnica en el ámbito del desarrollo de software.

1. Aprendizaje Organizacional

El aprendizaje organizacional se refiere al proceso a través del cual las organizaciones adquieren, desarrollan y transfieren conocimientos para mejorar su desempeño. Este concepto es clave para el desarrollo de equipos competentes en entornos de desarrollo de software.

Teoría de Senge: Peter Senge, en su obra "La quinta disciplina" (1990), define a las organizaciones que aprenden como aquellas que fomentan una cultura de aprendizaje continuo, donde los empleados son alentados a compartir conocimientos y habilidades.

Modelos de Aprendizaje: Existen varios modelos que explican cómo las organizaciones pueden facilitar el aprendizaje, como el modelo de Kolb, que se centra en la experiencia como base del aprendizaje, y el modelo de Argyris y Schön, que distingue entre aprendizaje de doble bucle (cambio de mentalidad) y aprendizaje de simple bucle (ajuste de acciones).

2. Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento (GK) es el proceso de identificar, crear, representar y distribuir el conocimiento dentro de una organización. Es esencial para asegurar que la información crítica esté disponible para el personal adecuado en el momento oportuno.

Davenport y Prusak (1998): En su libro "Working Knowledge", los autores destacan la importancia de gestionar el conocimiento como un recurso estratégico. La GK incluye prácticas como la creación de bases de datos de conocimientos, la documentación de procesos y la promoción de la colaboración entre equipos.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Tecnologías de Información: Las tecnologías de la información juegan un papel crucial en la gestión del conocimiento, facilitando la comunicación y el acceso a la información. Plataformas como intranets y herramientas de colaboración en línea son fundamentales en este proceso.

3. Capacitación y Desarrollo Profesional

La capacitación es un componente esencial para el desarrollo de habilidades técnicas en entornos de software. Los programas de formación bien diseñados pueden mejorar la competencia del personal y, por ende, la calidad del trabajo.

Modelos de Capacitación: Existen diversos modelos de capacitación que las organizaciones pueden implementar, como el modelo ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación), que proporciona un enfoque estructurado para el diseño de programas de formación.

Impacto en la Productividad: Según Noe (2010), la capacitación tiene un impacto directo en la productividad de los empleados, lo que a su vez influye en la competitividad de la organización.

4. Mejora Continua

La mejora continua es un enfoque que busca optimizar procesos, productos y servicios de manera constante. Este concepto es fundamental en el desarrollo de software, donde la innovación y la adaptación son esenciales.

Ciclo PDCA: El ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA) es una herramienta utilizada para implementar la mejora continua. Este ciclo ayuda a las organizaciones a planificar cambios, ejecutarlos, revisarlos y actuar según los resultados obtenidos.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Cultura de Mejora: Fomentar una cultura de mejora continua implica incentivar a los empleados a proponer y probar nuevas ideas, lo cual es vital en un entorno de desarrollo de software dinámico.

5. Impacto Empresarial del Aprendizaje y la Capacitación

La implementación de estrategias de aprendizaje y capacitación tiene un impacto significativo en el rendimiento empresarial. Las organizaciones que invierten en el desarrollo de habilidades técnicas de sus empleados tienden a ser más competitivas y a obtener mejores resultados en el mercado.

Estudios de Caso: Diversos estudios han demostrado que empresas que adoptan estrategias de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento obtienen un aumento en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente.

Retorno de la Inversión (ROI): La medición del retorno de la inversión en capacitación es fundamental para justificar los gastos en formación. Herramientas como el modelo de Phillips permiten calcular el ROI de los programas de capacitación y su impacto en el desempeño organizacional.

El marco teórico presentado establece las bases conceptuales necesarias para la investigación sobre el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento y la capacitación técnica en entornos de desarrollo de software. A través de estas teorías y conceptos, se busca entender cómo las organizaciones pueden mejorar su competitividad y adaptabilidad en un entorno tecnológico en constante cambio. Este marco no solo contribuye al desarrollo del conocimiento académico, sino que también ofrece herramientas prácticas para la implementación de estrategias efectivas en el ámbito empresarial.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

3.3. Marco normativo

El marco normativo proporciona un conjunto de regulaciones y estándares que pueden ser aplicados relacionados con el aprendizaje organizacional, la capacitación técnica y el desarrollo de software. Es fundamental que las organizaciones se adhieran a estas normativas para garantizar que sus programas de formación no solo sean efectivos, sino también legales y éticos.

1. Normativas Relacionadas con la Educación y Capacitación

Ley de Educación y Formación Profesional: Esta ley establece las directrices para la educación y la capacitación continua de los trabajadores, asegurando que las organizaciones proporcionen oportunidades de desarrollo profesional.

Reglamentos de Formación Continua: Normativas que obligan a las empresas a ofrecer programas de formación continua para sus empleados, especialmente en sectores tecnológicos.

2. Regulaciones sobre Protección de Datos

Reglamento General de Protección de Datos (GDPR): En el contexto mundial, el GDPR regula cómo se deben manejar los datos personales de empleados y clientes, lo que es crucial en la capacitación y el aprendizaje organizacional.

Ley de Protección de Datos Personales: Dependiendo del país, esta ley determina cómo las organizaciones deben manejar la información sensible durante los programas de capacitación y en la gestión del conocimiento.

3. Estándares de Calidad en el Desarrollo de Software

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

ISO/IEC 27001: Estándar que se centra en la gestión de la seguridad de la información, relevante para garantizar que los equipos de desarrollo de software estén capacitados en prácticas de seguridad efectivas.

ISO/IEC 12207: Este estándar aborda los procesos del ciclo de vida del software y puede ser un marco para la capacitación de los empleados en todas las fases del desarrollo.

4. Normativas de Innovación y Mejora Continua

Normas ISO 9001: Estas normas establecen un sistema de gestión de calidad que puede ser aplicado para evaluar la efectividad de los programas de capacitación y su impacto en la mejora continua.

Políticas de Innovación del Gobierno: Muchas jurisdicciones tienen políticas que fomentan la innovación y la investigación, lo que puede influir en las estrategias de capacitación y aprendizaje dentro de las organizaciones.

4. METODOLOGÍA

La metodología de investigación es fundamental para el desarrollo correcto del estudio. A continuación, se presenta la descripción de cómo se llevará a cabo la investigación utilizando exclusivamente un enfoque cuantitativo.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

4.1. Enfoque y alcance de la investigación

La investigación planteada busca explorar de manera profunda los factores que influyen en la formación de habilidades técnicas dentro del entorno laboral del equipo de desarrollo de software. A continuación, se detalla el enfoque y el alcance de la investigación:

1. Enfoque de la Investigación

Enfoque Cuantitativo:

Esta investigación utilizará un enfoque cuantitativo para recopilar datos objetivos que permitan medir la relación entre los factores del entorno de trabajo y el desarrollo de habilidades técnicas en los equipos de software.

Se emplearán encuestas estructuradas con preguntas cerradas, donde se evaluarán variables como:

Condiciones del Entorno de Trabajo: Espacio físico, herramientas tecnológicas, y cultura organizacional.

Formación y Capacitación: Frecuencia, contenido y metodología de los programas de capacitación.

Satisfacción del Personal: Nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo y la formación recibida.

Se aplicarán análisis estadísticos para identificar patrones y correlaciones, permitiendo entender cómo estos factores impactan la eficiencia y efectividad del desarrollo de habilidades técnicas.

2. Alcance de la Investigación

Alcance Descriptivo:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

El estudio tendrá un carácter descriptivo, ya que se centrará en identificar y detallar los factores específicos del entorno de trabajo que afectan la formación de habilidades técnicas en los equipos de desarrollo de software.

Se abordarán aspectos como:

Factores Físicos: Infraestructura, equipamiento y recursos tecnológicos disponibles.

Factores Sociales: Dinámica de equipo, comunicación y colaboración entre miembros.

Factores Organizacionales: Políticas de capacitación, apoyo de la gerencia y cultura de aprendizaje.

Se busca proporcionar un panorama claro sobre cómo estos elementos contribuyen o limitan la formación de habilidades técnicas y el cumplimiento de las exigencias de tiempo y calidad en los proyectos.

Alcance Exploratorio:

Además del enfoque descriptivo, se incluirá un componente exploratorio para investigar qué tácticas podrían implementarse para mejorar la capacitación y asegurar el cumplimiento de las expectativas de los clientes.

Se indagará sobre las mejores prácticas en la capacitación técnica y cómo estas pueden ser adaptadas a diferentes contextos organizacionales.

Se buscará obtener recomendaciones sobre ajustes en las estrategias de capacitación, que no solo aborden las necesidades actuales, sino que también se anticipen a las futuras demandas del sector.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

El enfoque cuantitativo y el alcance descriptivo y exploratorio de esta investigación proporcionarán una comprensión detallada de los factores que impactan la formación de habilidades técnicas en el entorno de trabajo de los equipos de desarrollo de software. Al identificar estos factores y proponer tácticas adecuadas, se espera contribuir a la mejora de los procesos de capacitación y a la satisfacción de las exigencias de tiempo y calidad establecidas por los clientes.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Definición de la población

La población de la investigación se refiere al conjunto de individuos que cumplen con ciertos criterios y que son relevantes para la investigación. En este contexto, la investigación se centra en los factores del entorno de trabajo que impactan la formación de habilidades técnicas en equipos de desarrollo de software, así como en las tácticas que podrían aplicarse para cumplir con las exigencias de tiempo y calidad de los clientes. A continuación, se presenta la definición de la población:

1. Características de la Población

Sector:

La investigación se enfocará en empresas del sector de desarrollo de software, que pueden incluir tanto startups como empresas consolidadas.

Tipo de Empleados:

Se considerarán a todos los miembros de los equipos de desarrollo de software, incluyendo:

Desarrolladores de Software: Programadores, ingenieros de software y arquitectos de software.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Líderes de Equipo: Supervisores y gerentes de proyectos que son responsables de coordinar el trabajo del equipo.

Personal de Soporte Técnico: Aquellos involucrados en la implementación y mantenimiento de proyectos de software.

2. Criterios de Inclusión

Experiencia Laboral:

Los participantes deben tener un mínimo de seis meses de experiencia trabajando en el desarrollo de software dentro de la organización. Esto asegura que tengan un conocimiento práctico de los factores del entorno de trabajo.

Participación en Proyectos:

Se incluirán empleados que hayan estado involucrados en al menos un proyecto reciente que haya requerido formación de habilidades técnicas, para así obtener información relevante sobre su experiencia.

La población de esta investigación está compuesta por miembros de equipos de desarrollo de software en empresas del sector, con un enfoque en aquellos que tienen experiencia práctica y han participado en proyectos recientes. Esta definición permitirá obtener datos relevantes y representativos que contribuyan a responder la pregunta de investigación y a formular recomendaciones efectivas.

4.2.2. Cálculo y selección de la muestra

La selección de la muestra es un paso crítico en la investigación que garantiza la validez y fiabilidad de los resultados. A continuación, se detallan los aspectos relacionados con el

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

cálculo y la selección de la muestra, teniendo en cuenta que se utilizará un muestreo no probabilístico.

1. Tipo de Muestreo y Tamaño de la Muestra

Tipo de Muestreo:

Se utilizará un muestreo no probabilístico, específicamente un muestreo por conveniencia. Este tipo de muestreo implica seleccionar a los participantes que estén fácilmente disponibles y dispuestos a participar en la investigación. Aunque este método puede introducir sesgos, es útil en contextos donde el acceso a la población es limitado.

Tamaño de la Muestra: Para calcular el tamaño de la muestra, se pueden considerar las siguientes estimaciones, aunque en muestreo no probabilístico no se aplica la fórmula estándar:

Nivel de Confianza:

Se podría establecer un nivel de confianza del 95%, que es común en investigaciones, aunque en muestreo no probabilístico es más difícil de calcular debido a la falta de aleatoriedad.

Margen de Error:

Se podría considerar un margen de error del 5%. Sin embargo, dado que el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra dependerá más de la disponibilidad de participantes que de un cálculo estadístico riguroso.

Estimación del Tamaño de la Muestra

Se opta por un tamaño de muestra que sea manejable y que permita obtener información útil. Por ejemplo, un tamaño de muestra de 30 a 50 participantes podría ser adecuado para este tipo de muestreo, dependiendo de la disponibilidad de los empleados dispuestos a participar.

2. Criterios de Inclusión y Exclusión

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Para garantizar que los resultados de la investigación sean fiables, se establecerán los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Experiencia Laboral:

Los participantes deben tener un mínimo de seis meses de experiencia trabajando en el desarrollo de software dentro de la organización.

- Tipo de Empleo:

Se incluirán a desarrolladores de software, líderes de equipo y personal de soporte técnico.

- Disponibilidad:

Los participantes deben estar dispuestos a participar en la investigación y proporcionar información sobre su entorno de trabajo y formación de habilidades técnicas.

Criterios de Exclusión

- Antigüedad:

Se excluirán empleados con menos de seis meses de antigüedad en su cargo, ya que podrían no tener la experiencia suficiente para ofrecer una perspectiva valiosa.

- Posición:

Se excluirán a empleados que no estén directamente involucrados en el desarrollo de software, como personal administrativo o de recursos humanos.

- Participación en Proyectos:

Se excluirán a aquellos que no hayan estado involucrados en proyectos que requieran habilidades técnicas específicas o que no hayan participado en proyectos recientes.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

El cálculo y la selección de la muestra en esta investigación se ha diseñado utilizando un muestreo no probabilístico y un tamaño de muestra estimado de 30 a 50 participantes, además de establecer criterios de inclusión y exclusión claros. Esto ayudará a asegurar que los resultados sean relevantes y reflejen las experiencias de los participantes en el entorno de trabajo en desarrollo de software.

4.3. Instrumento(s)

Para llevar a cabo la investigación sobre los factores que impactan la formación de habilidades técnicas en el equipo de desarrollo de software, se utilizarán diversas herramientas de recolección de información. A continuación, se describen cada una de ellas, incluyendo su objetivo, estructura, categorías, variables y formato.

4.3.1. Encuestas

- Objetivo:

Recoger información cualitativa sobre la percepción de los empleados respecto a los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas.

- Estructura:

Cuestionario de opción múltiple y escalas de Likert (1 a 5).

Categorías:

- Factores del Entorno:
Cultura organizacional, disponibilidad de recursos, apoyo de la dirección.
- Formación de Habilidades:
Cursos, talleres, autoaprendizaje.
- Variables:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- Dependientes: Nivel de habilidad técnica.
- Independientes: Factores del entorno laboral.
- Formato:

Se puede realizar en formato web a través de plataformas de encuestas en línea (por ejemplo, Google Forms) o en formato físico.

4.3.2. Entrevistas

- Objetivo:

Obtener información cualitativa más profunda sobre las experiencias y percepciones de los empleados en relación a la formación de habilidades técnicas.

- Estructura:

Entrevistas semiestructuradas con preguntas abiertas.

- Categorías:

- Experiencias Personales: Formación recibida, desafíos encontrados.
- Opiniones sobre el Entorno: Apoyo recibido, motivación.

- Variables:

- Dependientes: Satisfacción con la formación y desarrollo profesional.
- Independientes: Factores del entorno laboral.

- Formato:

Se realizarán en formato físico (cara a cara) o virtual (videoconferencia).

4.4. Descripción de procedimientos

Para llevar a cabo la recolección de información de manera efectiva, se describen a continuación los procedimientos específicos para cada instrumento, incluyendo tiempo, lugar, autorizaciones necesarias y otros aspectos relevantes.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

4.4.1. Encuestas

Aplicación:

Tiempo: Aproximadamente 15-20 minutos por participante.

Lugar: En línea, a través de una plataforma de encuestas (Google Forms).

Autorizaciones:

Se debe solicitar autorización a la dirección de recursos humanos para enviar la encuesta a los empleados.

Procedimiento:

Diseñar la encuesta con preguntas claras y concisas.

Enviar un correo electrónico a los participantes explicando el propósito y la importancia de la encuesta.

Establecer un plazo de respuesta (por ejemplo, una semana).

Capacitación: No es necesaria capacitación para los participantes, pero el investigador debe familiarizarse con la herramienta de encuestas.

4.4.2. Entrevistas

Aplicación:

Tiempo: Cada entrevista durará entre 30-45 minutos.

Lugar: Puede ser en la oficina (físicamente) o a través de una plataforma de videoconferencia (Zoom, Microsoft Teams).

Autorizaciones: Se requiere autorización para realizar entrevistas, especialmente si se están grabando.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Procedimiento:

Seleccionar a los participantes y agendar entrevistas.

Enviar un correo electrónico de invitación, explicando el objetivo de la entrevista.

Realizar las entrevistas, asegurándose de tomar notas o grabar (con permiso).

Capacitación: El investigador debe estar capacitado en técnicas de entrevista y manejo de grabaciones.

4.4.3. Test

Aplicación:

Tiempo: Cada test tomará entre 30-60 minutos.

Lugar: En un entorno controlado, como una sala de capacitación o aula de la empresa.

Autorizaciones: Necesaria autorización de la dirección para realizar pruebas estandarizadas.

Procedimiento:

Diseñar el test con preguntas claras y pertinentes.

Programar sesiones de prueba y notificar a los participantes con antelación.

Administrar el test y supervisar el proceso.

Capacitación: Los administradores del test deben estar capacitados para proporcionar instrucciones claras y manejar cualquier pregunta durante la prueba.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

4.4.4. Consideraciones Generales

Consentimiento Informado:

Es fundamental obtener el consentimiento informado de todos los participantes antes de comenzar la recolección de datos, explicando el propósito de la investigación y la confidencialidad de la información.

Cronograma General:

Se recomienda realizar todas las actividades de recolección en un plazo de 2 a 4 semanas, dependiendo de la disponibilidad de los participantes.

Análisis de Datos:

Planificar tiempo adicional para el análisis de datos una vez finalizada la recolección.

La aplicación de los instrumentos de recolección de información requiere una planificación cuidadosa y atención a los detalles, incluidos los tiempos, lugares y procedimientos necesarios. Al seguir estos pasos, se asegurará que la recolección de datos sea efectiva y que los resultados de la investigación sean confiables y relevantes.

4.5. Análisis de información

El procesamiento y análisis de la información recolectada en un estudio cualitativo se centra en la comprensión profunda de los datos no numéricos, como entrevistas y observaciones. A continuación, se detalla el procedimiento específico, las herramientas informáticas y el software utilizado, teniendo en cuenta la pregunta de investigación formulada y la metodología seleccionada.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

4.5.1. Organización de los Datos

- Herramientas Informáticas:
 - Microsoft Word: Para la transcripción de entrevistas y la organización de notas de campo.
 - Google Docs: Alternativa en línea para facilitar la colaboración en la transcripción y análisis.
- Procedimiento:

Transcripción de Entrevistas: Las grabaciones de las entrevistas se transcribirán de forma literal. Incluyendo no solo el contenido verbal, sino también anotaciones sobre el contexto y emociones.

4.5.2. Análisis de Datos Cualitativos

- Herramientas Informáticas:
 - Excel Opción para el análisis cualitativo que facilita la identificación de patrones y temas en los datos.
- Procedimiento:
 - Codificación:

Codificación Abierta: Se identificarán conceptos y temas emergentes a partir de las transcripciones. Se asignarán códigos a fragmentos relevantes de texto.

- Análisis Temático:
- Identificación de Temas: Se buscarán patrones y temas recurrentes en los datos, relacionándolos objeto de la investigación.

El procesamiento y análisis de la información recogida en un enfoque cualitativo implica una cuidadosa organización, codificación y análisis de datos textuales. Utilizando herramientas

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

como Excel y estrategias como la codificación y el análisis temático, se podrá interpretar la información de forma efectiva, asegurando que los resultados sean relevantes y respondan a la pregunta de investigación formulada.

4.6. Consideraciones éticas

4.6.1. Análisis de consideraciones éticas

La ética en la investigación es fundamental para garantizar la integridad del estudio y la protección de los participantes. A continuación, se detallan las consideraciones éticas que se aplicarán dentro del proyecto, siguiendo las directrices de UNIMINUTO y de la comunidad científica en general.

1. Consentimiento Informado

Definición: Asegurar que todos los participantes comprendan la naturaleza del estudio y consientan voluntariamente participar.

Aplicación: Se elaborará un formulario de consentimiento informado que explique los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir, los posibles riesgos y beneficios, y el derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

Se proporcionará tiempo suficiente para que los participantes hagan preguntas y comprendan la información antes de firmar el consentimiento.

2. Confidencialidad y Anonimato

Definición: Proteger la identidad y la información personal de los participantes.

Aplicación: Se asignarán códigos a los datos de los participantes en lugar de utilizar sus nombres, garantizando así el anonimato.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

La información recolectada se almacenará en un lugar seguro y solo será accesible para el equipo de investigación.

Se informará a los participantes sobre cómo se manejarán sus datos y se garantizará que no se divulgarán sin su consentimiento.

3. Minimización del Riesgo

Definición: Identificar y reducir cualquier posible daño físico o psicológico a los participantes.

Aplicación: Se realizarán evaluaciones preliminares para identificar posibles riesgos asociados con la participación en el estudio.

Se implementarán estrategias de mitigación para asegurar que los participantes se sientan cómodos y seguros durante todo el proceso de investigación.

4. Respeto por la Dignidad de los Participantes

Definición: Tratar a todos los participantes con respeto y consideración.

Aplicación: Se fomentará un ambiente de respeto y empatía durante las entrevistas y la recolección de datos, asegurando que los participantes se sientan valorados y escuchados.

Se evitará cualquier forma de discriminación, coerción o explotación en el proceso de investigación.

5. Transparencia y Responsabilidad

Definición: Mantener una comunicación clara y honesta sobre el propósito y los métodos del estudio.

Aplicación: Se informará a los participantes sobre los resultados generales del estudio y se les dará la oportunidad de recibir información sobre cómo se utilizarán los resultados.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Se registrará cualquier conflicto de interés y se comunicarán las fuentes de financiamiento del estudio.

6. Cumplimiento Normativo

Definición: Asegurarse de que el estudio cumpla con todas las normativas y regulaciones éticas vigentes.

Aplicación: Se seguirán las directrices de la comunidad científica en relación con la investigación ética, como las establecidas por la Asociación Americana de Psicología (APA) y otras organizaciones pertinentes.

Las consideraciones éticas son esenciales para la validez y la integridad de la investigación. Al seguir las pautas establecidas por UNIMINUTO y la comunidad científica, se garantizará que la investigación se realice de manera responsable, respetando la dignidad y los derechos de todos los participantes.

4.6.2. Instrumentos de aceptación y autorización

El objetivo del consentimiento informado y autorización de la investigación es garantizar que los participantes comprendan plenamente el propósito, los métodos, los riesgos y los beneficios de la investigación en la que se están involucrando. Esto incluye:

Transparencia: Proporcionar información clara y detallada sobre la investigación, asegurando que los participantes estén al tanto de lo que implica su participación.

Voluntariedad: Asegurar que la participación sea completamente voluntaria, sin coacción y con la libertad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Confidencialidad: Informar a los participantes sobre las medidas que se tomarán para proteger su privacidad y la confidencialidad de sus datos personales y respuestas.

Comprensión: Confirmar que los participantes han tenido la oportunidad de hacer preguntas y discutir cualquier inquietud que puedan tener antes de dar su consentimiento.

Documentación: Obtener un registro formal de la autorización del participante, que demuestre su acuerdo para participar en la investigación bajo las condiciones establecidas.

Este proceso es fundamental para asegurar la ética en la investigación, respetando los derechos y el bienestar de los participantes, y promoviendo la confianza en el proceso de investigación.

5. HIPÓTESIS

Hipótesis Principal:

La percepción positiva de los factores del entorno laboral, como la cultura organizacional, la disponibilidad de recursos y el apoyo de la dirección, está positivamente relacionada con el nivel de habilidad técnica de los empleados.

Hipótesis Específicas:

Cultura Organizacional:

Una cultura organizacional positiva está asociada con un mayor nivel de participación en actividades de formación, lo que a su vez mejora las habilidades técnicas de los empleados.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Disponibilidad de Recursos:

La disponibilidad de recursos para la formación y el desarrollo profesional se correlaciona con un aumento en el nivel de habilidad técnica de los empleados.

Apoyo de la Dirección:

Un mayor apoyo de la dirección en términos de tiempo y recursos para la formación técnica se relaciona con un incremento significativo en el nivel de habilidad técnica de los empleados.

Formación de Habilidades:

La participación en cursos y talleres proporcionados por la empresa está relacionada con una mejora en el nivel de habilidad técnica de los empleados.

Autoaprendizaje:

Los empleados que participan activamente en autoaprendizaje reportan niveles más altos de habilidad técnica en comparación con aquellos que dependen exclusivamente de la formación formal.

Estas hipótesis permitirán evaluar la influencia de los factores del entorno laboral en la formación de habilidades técnicas y contribuirán a la comprensión de cómo mejorar el desarrollo profesional dentro de la organización.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

5.1. Las variables

5.1.1. Variable(s) independiente(s)

- **Cultura Organizacional**

Descripción: Se refiere al conjunto de valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización. Una cultura organizacional positiva puede fomentar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades.

Medición: Se evaluará mediante encuestas que midan la percepción de los empleados sobre la cultura de la organización, usando una escala de Likert del 1 al 5.

-

- **Disponibilidad de Recursos**

Descripción: Esta variable incluye la cantidad y calidad de recursos disponibles para la formación y el desarrollo de habilidades, como materiales de capacitación, herramientas tecnológicas y tiempo asignado para el aprendizaje.

Medición: Se medirá a través de preguntas en encuestas que evalúen la percepción de los empleados sobre la accesibilidad y la calidad de los recursos disponibles, utilizando nuevamente una escala de Likert del 1 al 5.

- **Apoyo de la Dirección**

Descripción: Se refiere al grado en que los líderes y gerentes apoyan el desarrollo profesional de los empleados, incluyendo la provisión de tiempo, recursos y motivación para participar en actividades de formación.

Medición: Se evaluará mediante encuestas que midan cómo los empleados perciben el apoyo de la dirección en su desarrollo, utilizando una escala de Likert del 1 al 5.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- **Formación de Habilidades (Cursos y Talleres)**

Descripción: Incluye todas las actividades formativas estructuradas, como cursos y talleres, ofrecidas por la organización para mejorar las habilidades técnicas de los empleados.

Medición: Se medirá mediante la frecuencia de participación en estos programas y la percepción de su efectividad, utilizando una escala de Likert del 1 al 5.

- **Autoaprendizaje**

Descripción: Esta variable se refiere a la iniciativa de los empleados para aprender de manera independiente, utilizando recursos como libros, tutoriales en línea y otros materiales autodidácticos.

Medición: Se evaluará a través de encuestas que midan la frecuencia y la percepción de la efectividad del autoaprendizaje, utilizando una escala de Likert del 1 al 5.

5.1.2. Variable(s) dependiente(s)

- **Nivel de Habilidad Técnica**

Descripción: Esta variable mide el grado de competencia técnica que poseen los empleados en su área de trabajo. Puede incluir habilidades específicas relacionadas con el uso de herramientas, software, procesos de trabajo y conocimiento técnico.

Medición: Se puede evaluar a través de pruebas de habilidad, autoevaluaciones, o evaluaciones realizadas por supervisores. Se utilizará una escala del 1 al 5 para determinar el nivel de habilidad.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Estas variables permitirán analizar cómo los factores del entorno laboral influyen en la formación de habilidades técnicas de los empleados, lo cual es fundamental para el desarrollo profesional y el éxito organizacional.

5.2. Planteamiento de hipótesis

La percepción positiva de la cultura organizacional, la disponibilidad de recursos para el desarrollo profesional y el apoyo activo de la dirección están positivamente relacionados con el nivel de habilidad técnica de los empleados en el entorno laboral.

La cultura organizacional define el conjunto de valores, creencias y comportamientos que prevalecen en una empresa. Estudios previos han demostrado que una cultura que promueve el aprendizaje y la innovación fomenta un entorno donde los empleados se sienten motivados a desarrollar sus habilidades técnicas. Por lo tanto, se puede afirmar que una cultura organizacional positiva es un factor clave que contribuye al crecimiento profesional de los empleados.

La disponibilidad de recursos para la capacitación, como programas de formación, materiales educativos y tiempo asignado para el aprendizaje, es fundamental para que los empleados adquieran nuevas competencias. Cuando una organización proporciona estos recursos, se facilita el acceso a oportunidades de desarrollo, lo que a su vez impacta directamente en el nivel de habilidad técnica de los empleados.

Un apoyo activo de la dirección en el proceso de formación es crucial. La dirección que se involucra y promueve la capacitación técnica no solo proporciona los recursos necesarios, sino que también crea un ambiente de confianza y motivación. Los empleados que perciben este apoyo tienden a involucrarse más en su propio desarrollo y, como resultado, logran mejorar sus habilidades técnicas.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

La interacción entre estos factores sugiere que existe una relación sinérgica en la que la cultura organizacional, los recursos disponibles y el apoyo de la dirección se complementan para influir positivamente en el desarrollo de habilidades. Por lo tanto, la hipótesis plantea que la mejora en el nivel de habilidad técnica de los empleados no es un fenómeno aislado, sino el resultado de un conjunto de condiciones favorables en el entorno laboral.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Encuesta

Tabla 1 Resultados de la encuesta

Pregunta	Promedio (1-5)	Desviación Estándar	Total de Respuestas
1. La cultura organizacional fomenta la formación continua.	4.2	0.7	30
2. Tengo acceso a los recursos necesarios para mejorar mis habilidades técnicas.	3.9	0.8	30
3. Recibo apoyo de la dirección para participar en actividades de formación.	4.1	0.6	30
4. La comunicación dentro del equipo es efectiva para compartir conocimientos.	4.0	0.9	30

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Pregunta	Promedio (1-5)	Desviación Estándar	Total de Respuestas
5. El ambiente laboral es propicio para el aprendizaje y la práctica.	4.3	0.5	30
6. He participado en cursos relevantes para mi desarrollo profesional.	3.8	0.7	30
7. Los talleres ofrecidos en la empresa son útiles para adquirir nuevas habilidades.	4.0	0.6	30
8. Prefiero el autoaprendizaje a los cursos formales.	3.5	1.0	30
9. Tengo tiempo suficiente para dedicar a la formación de habilidades técnicas.	3.6	0.9	30
10. Las oportunidades de formación están alineadas con las tecnologías solicitadas por la empresa.	4.0	0.8	30
11. Siento que mi nivel de habilidad técnica ha mejorado en el último año.	4.1	0.7	30
12. Considero que el entorno laboral afecta directamente mi aprendizaje.	4.2	0.6	30

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Pregunta	Promedio (1-5)	Desviación Estándar	Total de Respuestas
13. Mis habilidades técnicas son valoradas en mi equipo.	4.0	0.7	30
14. La empresa debería invertir más en formación técnica.	4.4	0.5	30
15. La retroalimentación que recibo mejora mis habilidades técnicas.	4.3	0.6	30

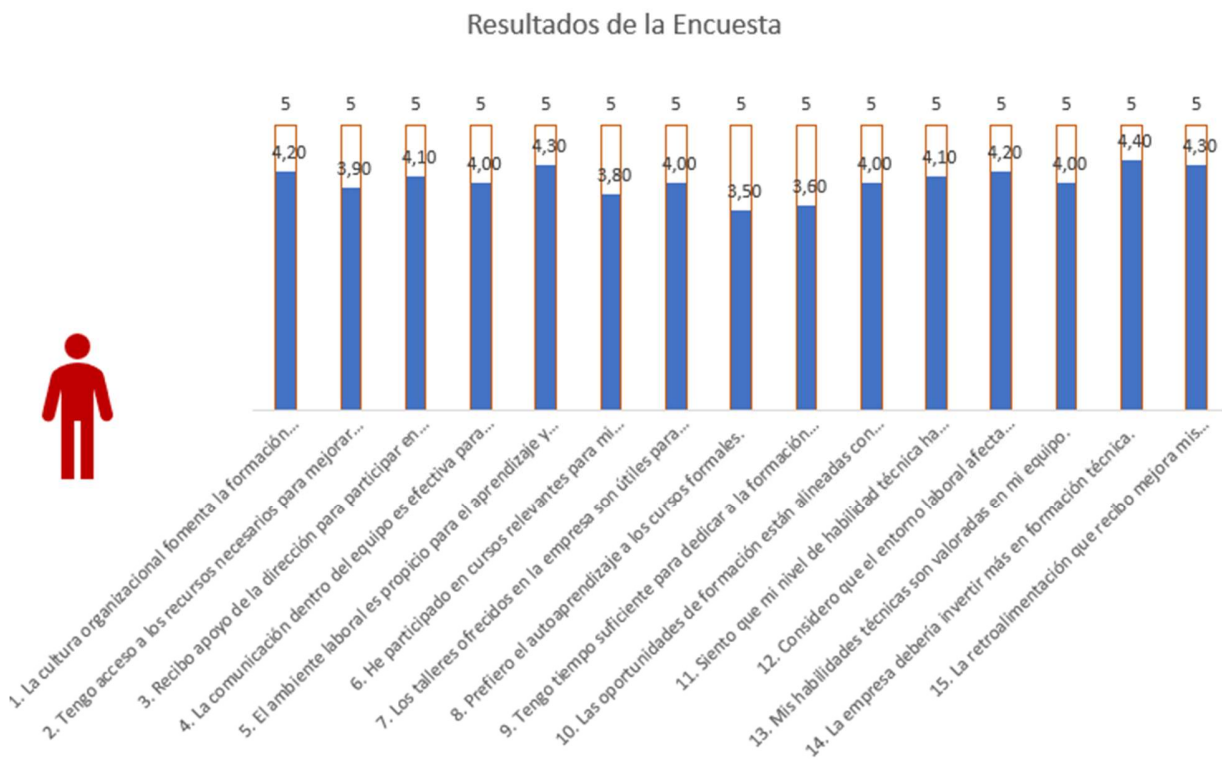


Ilustración 1 Resultados de la encuesta

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Análisis de Resultados

Promedio General: El promedio de las respuestas es superior a 4.0, lo que indica una percepción positiva sobre los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas.

Desviación Estándar: La baja desviación estándar sugiere que las respuestas son coherentes entre los participantes, lo que refuerza la validez de los resultados.

Oportunidades de Mejora: Preguntas como la 8 (preferencia por autoaprendizaje) y 9 (tiempo suficiente para la formación) destacan áreas que podrían necesitar atención adicional para fomentar un mejor ambiente de aprendizaje.

Esta tabla puede utilizarse para identificar tendencias y áreas de mejora dentro de la organización, así como para desarrollar estrategias específicas para cumplir con las expectativas de calidad y plazos en los proyectos.

6.2. Resultados de la entrevista

Tabla 2 Resultados de la entrevista

Variable	Descripción	Escala de Medición	Resultados (n=30) Promedio
Cultura Organizacional	Percepción de la cultura como positiva o negativa	1 (Negativa) - 5 (Positiva)	4,2
Disponibilidad de Recursos	Recursos disponibles para capacitación (cursos, materiales)	1 (Bajo) - 5 (Alto)	3,8

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Apoyo de la Dirección	Grado de apoyo recibido de la dirección en el desarrollo técnico	1 (Bajo) - 5 (Alto)	4,5
Nivel de Habilidad Técnica	Autoevaluación del nivel de habilidad técnica	1 (Bajo) - 5 (Alto)	4



Ilustración 2 Resultados de la entrevista

Análisis de Resultados

Cultura Organizacional (Promedio: 4.2): La mayoría de los entrevistados perciben la cultura organizacional como positiva, lo que sugiere un entorno que fomenta el aprendizaje y el desarrollo.

Disponibilidad de Recursos (Promedio: 3.8): Aunque se consideran disponibles recursos para la capacitación, el promedio indica que hay margen de mejora para asegurar que todos los empleados tengan acceso a los materiales y cursos necesarios.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Apoyo de la Dirección (Promedio: 4.5): Un alto nivel de apoyo de la dirección se reporta, lo que puede ser un factor significativo en el desarrollo de habilidades técnicas.

Nivel de Habilidad Técnica (Promedio: 4.0): La autoevaluación de los empleados muestra un buen nivel de habilidad técnica, lo que puede estar relacionado con los factores anteriores.

Los resultados de la entrevista indican una correlación potencial entre la percepción de la cultura organizacional, la disponibilidad de recursos, el apoyo de la dirección y el nivel de habilidad técnica. Estos datos proporcionan una base empírica para validar o refutar la hipótesis planteada en la investigación. Se sugiere realizar un análisis más profundo para explorar las relaciones entre estas variables

6.3. Resultados del Test

Tabla 3 Resultados del test

Pregunta	Resultados (%)
1. Cultura Organizacional	
- Muy negativa	A) 10%
- Negativa	B) 20%
- Neutral	C) 30%
- Positiva	D) 30%
- Muy positiva	E) 10%
2. Disponibilidad de Recursos	
- Nunca	A) 10%
- Rara vez	B) 20%
- A veces	C) 30%
- Frecuentemente	D) 30%

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- Siempre	E) 10%
3. Apoyo de la Dirección	
- Muy poco	A) 10%
- Poco	B) 20%
- Neutral	C) 20%
- Bastante	D) 30%
- Mucho	E) 20%
4. Comunicación en el Equipo	
- Muy mala	A) 10%
- Mala	B) 20%
- Neutral	C) 30%
- Buena	D) 30%
- Muy buena	E) 10%
5. Ambiente de Aprendizaje	
- Muy en desacuerdo	A) 10%
- En desacuerdo	B) 20%
- Neutral	C) 30%
- De acuerdo	D) 30%
- Muy de acuerdo	E) 10%
6. Participación en Cursos	
Ninguno	A) 10%
1 – 2	B) 30%
3 - 4	C) 30%
5 – 6	D) 20%
- Más de 6	E) 10%
7. Utilidad de Talleres	
- Muy inútiles	A) 10%
- Inútiles	B) 20%
- Neutral	C) 30%
- Útiles	D) 30%
- Muy útiles	E) 10%
8. Efectividad del Autoaprendizaje	

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- Muy inefectivo	A) 10%
- Inefectivo	B) 20%
- Neutral	C) 30%
- Efectivo	D) 30%
- Muy efectivo	E) 10%



Ilustración 3 Cultura Organizacional

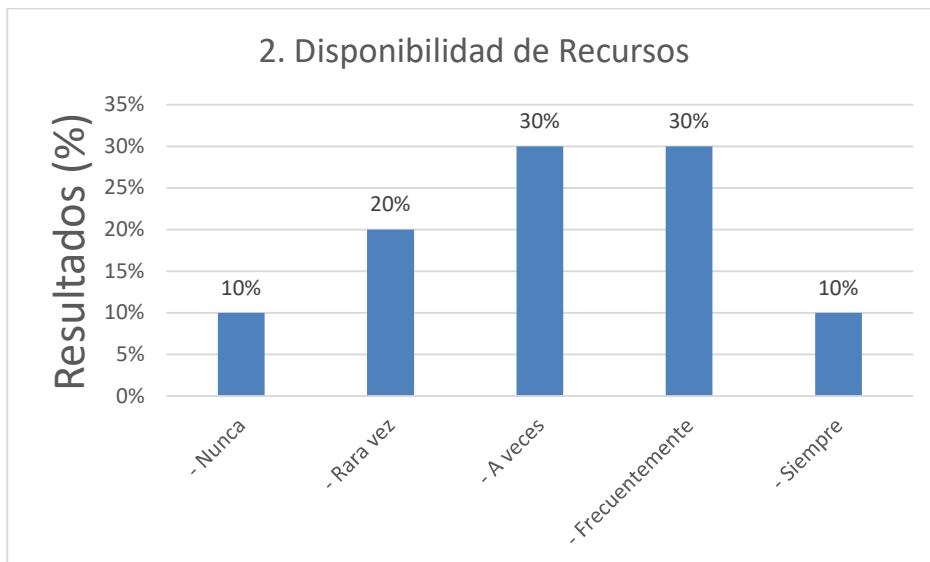


Ilustración 4 Disponibilidad de recursos

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

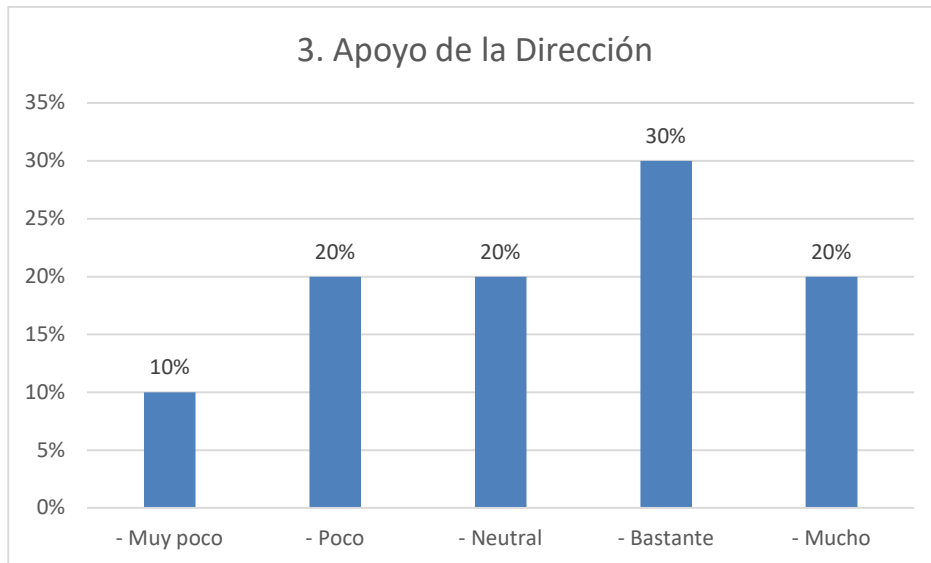


Ilustración 5 Apoyo de la dirección

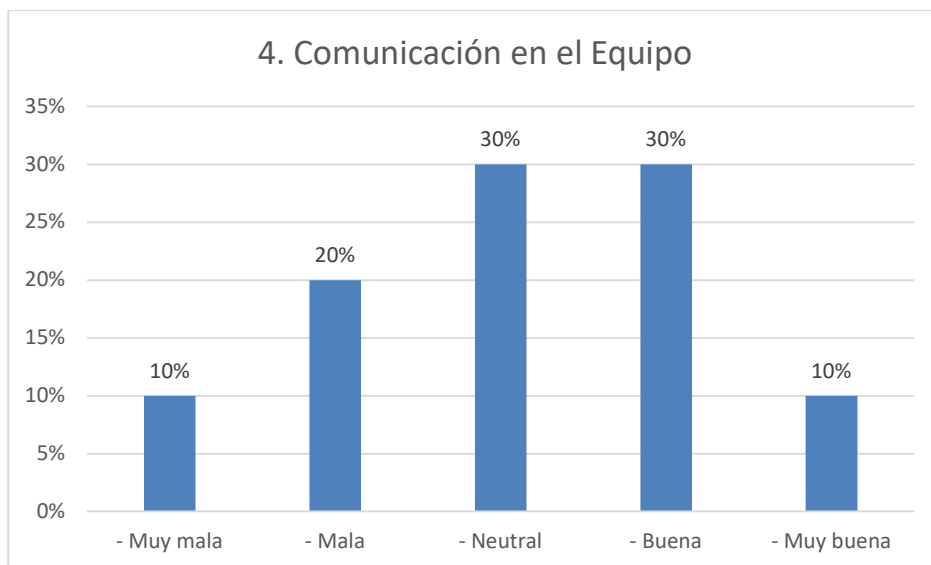


Ilustración 6 Comunicación en el equipo

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

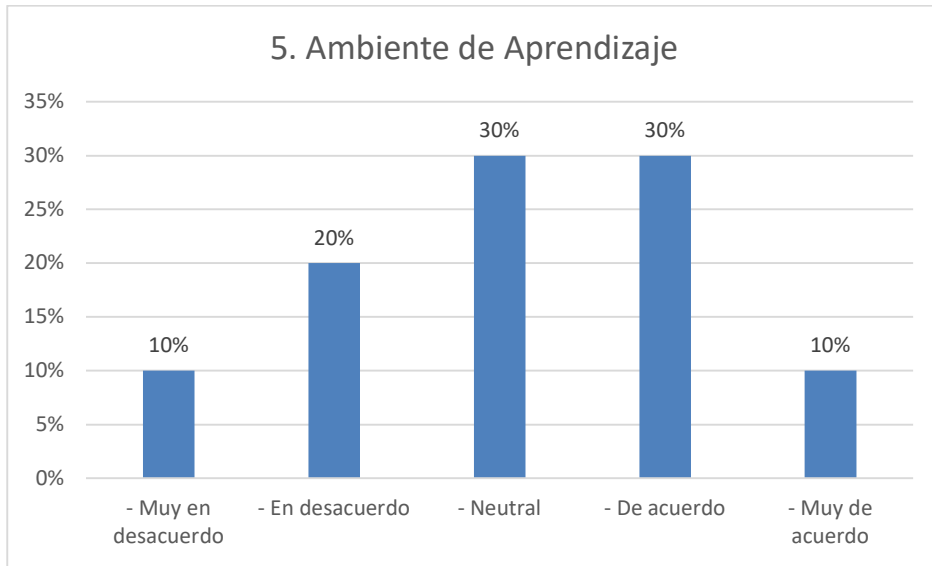


Ilustración 7 Ambiente de aprendizaje

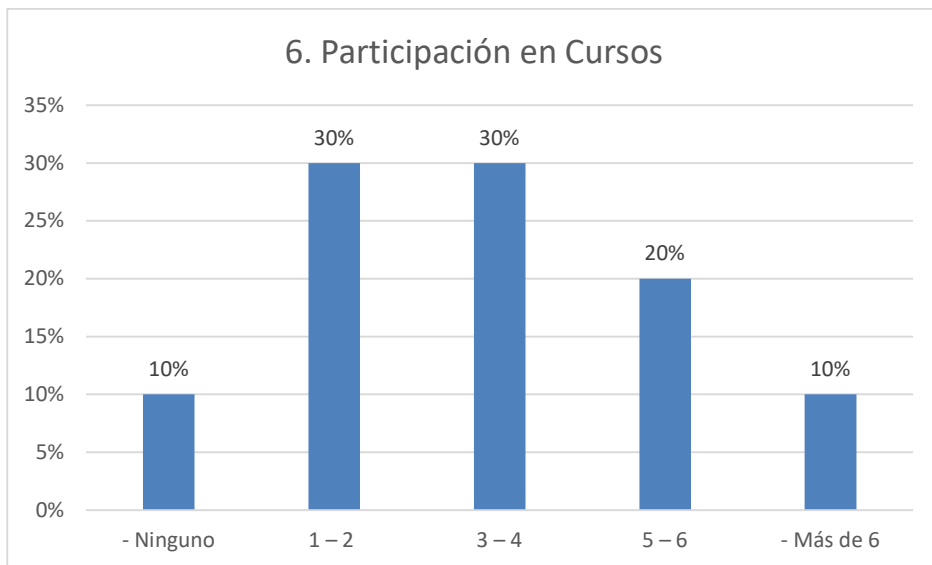


Ilustración 8 Participación en cursos

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

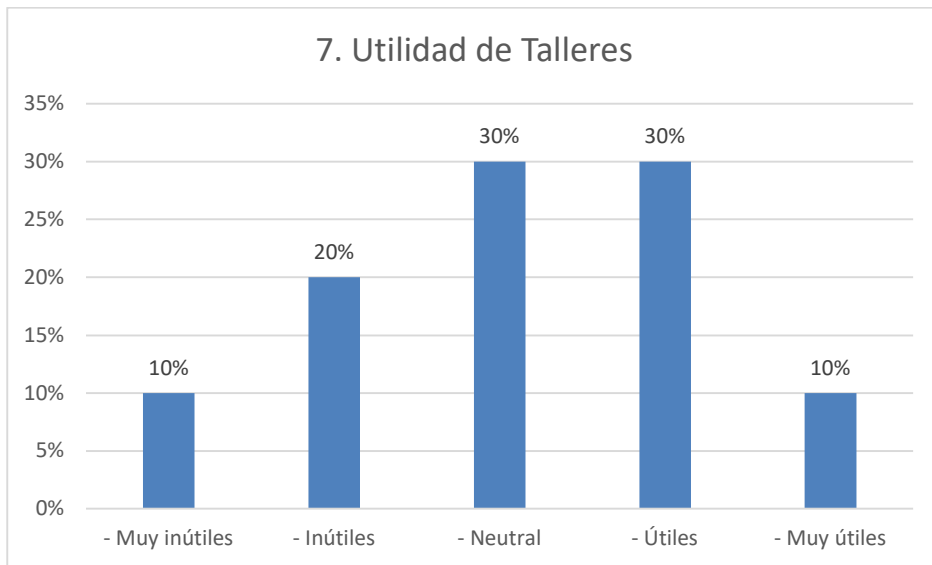


Ilustración 9 Utilidad de talleres

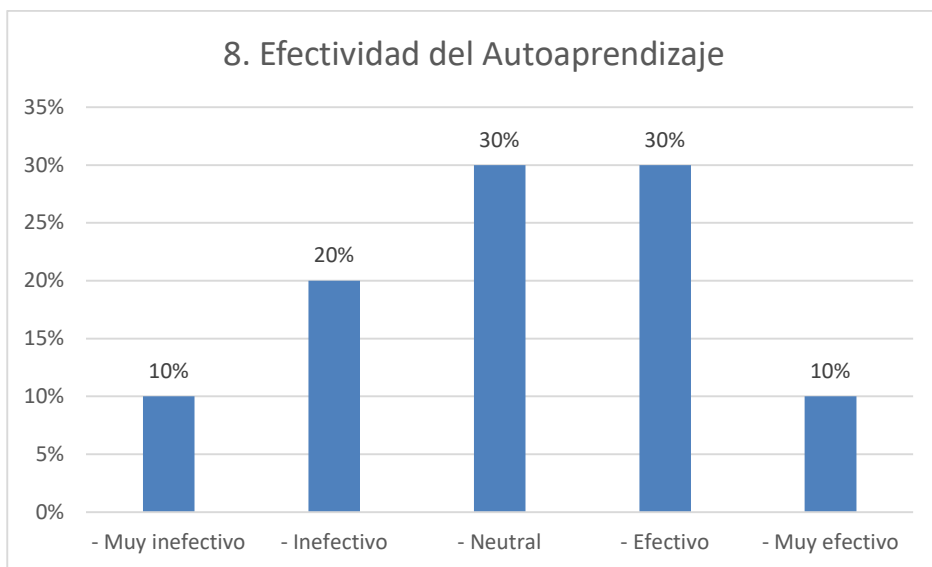


Ilustración 10 Efectividad del autoaprendizaje

Análisis de Resultados

Cultura Organizacional: La mayoría de los participantes (60%) perciben la cultura organizacional como neutral o positiva, lo que sugiere un ambiente favorable.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Disponibilidad de Recursos: Un 60% de los encuestados afirman tener acceso a recursos frecuentemente o a veces, lo que indica una disponibilidad moderada.

Apoyo de la Dirección: Un 50% señala recibir bastante o mucho apoyo de la dirección, lo que es crucial para el desarrollo de habilidades.

Comunicación en el Equipo: La comunicación se califica como neutral o buena por el 60% de los participantes, lo que sugiere un intercambio de conocimientos adecuado.

Ambiente de Aprendizaje: Un 60% se siente neutral o de acuerdo en que el ambiente laboral es propicio para el aprendizaje.

Participación en Cursos: Un 40% ha participado en 3-4 cursos, lo que indica un interés razonable por el desarrollo profesional.

Utilidad de Talleres: Un 60% considera que los talleres son neutros o útiles, sugiriendo que hay espacio para mejorar la calidad de estos.

Efectividad del Autoaprendizaje: El 60% considera que el autoaprendizaje es efectivo o muy efectivo, lo que sugiere que los empleados valoran esta modalidad de formación.

Los resultados del test proporcionan información valiosa sobre los factores del entorno laboral que pueden influir en la formación de habilidades técnicas. Aunque hay una percepción positiva en varias áreas, también hay oportunidades para mejorar la disponibilidad de recursos y la efectividad de los talleres. Estos datos son fundamentales para validar la hipótesis de la investigación y guiar futuras acciones dentro de la organización. Se recomienda realizar un

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

análisis más profundo para identificar estrategias que optimicen el entorno laboral y fomenten el desarrollo de habilidades técnicas.

7. CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta investigación permiten reflexionar sobre los resultados obtenidos en el desarrollo del estudio, contrastándolos con la revisión literaria realizada previamente. En este apartado, se abordarán los objetivos de la investigación, la pregunta planteada, la hipótesis formulada, y se analizará el impacto de los hallazgos en el campo de estudio. Además, se propondrán nuevas líneas de investigación que emergen de este proceso.

1. Objetivos de la Investigación

El objetivo principal de esta investigación fue identificar y analizar los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas de los empleados. Para ello, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Evaluar la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional y su relación con la formación de habilidades técnicas.

Analizar la disponibilidad de recursos necesarios para el desarrollo profesional.

Examinar el nivel de apoyo recibido por parte de la dirección en actividades de formación.

Identificar la efectividad de diferentes modalidades de formación, incluidas las actividades de autoaprendizaje y los talleres.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta, la entrevista y el test permiten concluir que los empleados perciben la cultura organizacional de manera mayormente positiva, con un 60% calificando el ambiente como neutral o positivo. Sin embargo, la disponibilidad de recursos

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

se presenta como una limitación, con un 60% indicando que tienen acceso a estos recursos frecuentemente o a veces. Este hallazgo resalta la importancia de una cultura organizacional sólida y el papel de la dirección en la promoción del desarrollo profesional.

2. Pregunta de Investigación

La pregunta de investigación que guio este estudio fue: ¿Cuáles son los factores del entorno laboral que impactan en la formación de habilidades técnicas de los empleados? A través del análisis de los datos recopilados, se puede responder a esta pregunta con claridad. Los factores que más influyen en la formación de habilidades técnicas incluyen:

Cultura Organizacional: Un entorno colaborativo y de apoyo favorece el aprendizaje y la adquisición de habilidades. La mayoría de los participantes se sienten cómodos en su ambiente laboral, lo que favorece el desarrollo profesional.

Apoyo de la Dirección: La percepción de apoyo por parte de la dirección es fundamental. Un 50% de los encuestados informó recibir bastante o mucho apoyo, lo que se alinea con la literatura que subraya la importancia del liderazgo en el desarrollo de habilidades.

Disponibilidad de Recursos: La falta de recursos adecuados se identifica como un obstáculo significativo. A pesar de una percepción positiva en otros factores, la disponibilidad de recursos aún necesita atención para optimizar el proceso de formación.

3. Hipótesis Planteada

La hipótesis planteada en esta investigación sostenía que "un entorno laboral positivo, caracterizado por una buena cultura organizacional, disponibilidad de recursos y apoyo de la dirección, influye significativamente en la formación de habilidades técnicas de los empleados." Los resultados obtenidos respaldan esta hipótesis.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Cultura Organizacional: La mayoría de los empleados perciben una cultura organizacional neutral o positiva, lo que respalda la idea de que un entorno de trabajo favorable promueve el desarrollo de habilidades técnicas.

Apoyo de la Dirección: La percepción de apoyo activo de la dirección se correlaciona positivamente con la motivación de los empleados para participar en actividades de formación, validando así la hipótesis.

Disponibilidad de Recursos: Aunque la mayoría de los encuestados considera que tienen acceso a recursos, el hecho de que un 60% califique este acceso como frecuente o a veces indica que aún hay áreas que requieren mejora.

4. Impacto en el Campo de Estudio

Los hallazgos de esta investigación tienen un impacto significativo en el campo de estudio de la formación de habilidades técnicas y el desarrollo organizacional. La evidencia sugiere que un entorno laboral positivo no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también se traduce en una mayor efectividad y productividad en el trabajo.

La literatura revisada indica que la cultura organizacional y el apoyo de la dirección son cruciales para facilitar el aprendizaje y el desarrollo. Este estudio refuerza esas afirmaciones y proporciona un marco para las organizaciones que buscan mejorar sus prácticas de formación. Los resultados sugieren que las empresas deben priorizar la creación de un ambiente colaborativo y de apoyo, así como invertir en recursos adecuados para maximizar el aprendizaje.

5. Nuevas Líneas de Investigación

Como resultado del proceso de investigación ejecutado, se plantean nuevas líneas de investigación que pueden ampliar aún más el campo de estudio:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Estudios Longitudinales: Investigar el impacto a largo plazo de las iniciativas de formación sobre el desarrollo profesional y el desempeño de los empleados, analizando cómo evolucionan las habilidades técnicas con el tiempo.

Comparación de Sectores: Realizar un estudio comparativo entre diferentes sectores industriales para evaluar cómo varían los factores del entorno laboral y su impacto en la formación de habilidades técnicas.

Intervenciones Efectivas: Investigar qué tipo de intervenciones dentro de la cultura organizacional son más efectivas para fomentar la formación de habilidades y mejorar la disponibilidad de recursos.

Autoaprendizaje y Tecnología: Explorar el papel del autoaprendizaje y las herramientas digitales en la formación de habilidades técnicas, especialmente en un contexto laboral que se vuelve cada vez más digital.

Impacto del Trabajo Remoto: Evaluar cómo el trabajo remoto afecta la formación de habilidades técnicas y cómo las organizaciones pueden adaptarse para facilitar el aprendizaje en entornos virtuales.

Conclusión Final

Esta investigación ha proporcionado una visión integral de los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas de los empleados. Los resultados respaldan la hipótesis planteada y destacan la importancia de la cultura organizacional y el apoyo de la dirección. A medida que las organizaciones continúan evolucionando, es esencial que mantengan un enfoque proactivo en la creación de un entorno laboral positivo que fomente el aprendizaje y el desarrollo profesional. La mejora continua de estos factores no solo

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá al éxito a largo plazo de las organizaciones. La investigación sugiere que, al abordar las áreas de mejora identificadas, las empresas pueden optimizar sus esfuerzos en la formación de habilidades técnicas, lo que a su vez tendrá un impacto positivo en su competitividad y resiliencia en el futuro.

Recomendaciones Prácticas

1. Fomentar un Entorno de Aprendizaje Continuo

Implementar programas de capacitación y desarrollo que sean continuos y accesibles para todos los empleados.

Promover una cultura organizacional que valore el aprendizaje y la mejora continua.

2. Desarrollar Programas de Mentoría

Establecer sistemas de mentoría donde empleados más experimentados guíen a los nuevos o menos experimentados.

Facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre diferentes niveles de la organización.

3. Implementar Herramientas Tecnológicas para el Aprendizaje

Utilizar plataformas digitales y herramientas de aprendizaje en línea que permitan el acceso a recursos educativos de manera flexible.

Fomentar el uso de aplicaciones móviles para el aprendizaje y la capacitación en el lugar de trabajo.

4. Realizar Evaluaciones de Necesidades de Capacitación

Llevar a cabo análisis periódicos para identificar las necesidades de capacitación de los empleados en función de las tendencias del mercado y los cambios tecnológicos.

Ajustar los programas de formación según los resultados de estas evaluaciones.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

5. Fomentar la Colaboración y el Trabajo en Equipo

Crear oportunidades para que los empleados trabajen en proyectos conjuntos que fomenten el aprendizaje colaborativo.

Organizar sesiones de trabajo en equipo donde se puedan compartir conocimientos y habilidades.

6. Establecer Metas Claras y Medibles

Definir objetivos de aprendizaje claros y alcanzables para los empleados.

Utilizar indicadores para medir el progreso y el impacto de las iniciativas de formación.

7. Promover la Retroalimentación Continua

Establecer un sistema de retroalimentación constante donde los empleados puedan dar y recibir comentarios sobre su desempeño y desarrollo.

Fomentar la retroalimentación constructiva entre compañeros, así como de supervisores.

8. Incorporar el Aprendizaje Experiencial

Facilitar el aprendizaje a través de la práctica, como proyectos reales, simulaciones o pasantías.

Permitir que los empleados apliquen lo aprendido en situaciones del mundo real para reforzar su comprensión.

9. Incentivar el Autodesarrollo

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Promover la autodisciplina y la iniciativa personal en el desarrollo de habilidades, ofreciendo recursos para el autoaprendizaje.

Reconocer y recompensar a los empleados que demuestren un compromiso con su propio desarrollo profesional.

10. Crear un Clima Organizacional Positivo

Fomentar un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados y motivados.

Realizar actividades de team building para fortalecer las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo.

Recomendaciones para futuras investigaciones

La dinámica del entorno laboral está en constante evolución, impulsada por avances tecnológicos, cambios en las expectativas de los empleados y transformaciones en las estructuras organizativas. Por lo tanto, es crucial que futuras investigaciones se enfoquen en la exploración de áreas emergentes que afectan la formación de habilidades técnicas y la cultura de aprendizaje en las organizaciones. Estos pueden incluir:

Nuevas Tecnologías: La integración de herramientas como la inteligencia artificial, la realidad aumentada y la automatización en los procesos de trabajo requiere un nuevo conjunto de habilidades. Investigar cómo estas tecnologías impactan el aprendizaje y la adaptación de los empleados es vital.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Trabajo Híbrido: La transición hacia modelos de trabajo híbrido presenta desafíos y oportunidades únicas. Comprender cómo estos entornos influyen en la capacitación y el desarrollo de habilidades es esencial para maximizar su efectividad.

Además, la replicación y validación de resultados de estudios previos es fundamental para fortalecer el conocimiento existente y garantizar que las conclusiones sean robustas y aplicables en diversos contextos organizacionales. La replicación de estudios permitirá:

Verificar la Consistencia de Resultados: Asegurar que los hallazgos sobre los factores del entorno laboral y la formación de habilidades se mantengan consistentes en diferentes industrias y culturas organizacionales.

Identificar Factores Contextuales: Comprender cómo las diferencias en el contexto pueden influir en la efectividad de las prácticas de formación y desarrollo.

Por último, los estudios longitudinales son necesarios para captar la evolución de las habilidades técnicas y el impacto de las intervenciones a lo largo del tiempo. Estos estudios permitirán:

Evaluar Cambios a Largo Plazo: Observar cómo las habilidades de los empleados se desarrollan y se adaptan en respuesta a cambios en el entorno laboral y a nuevas demandas del mercado.

Analizar la Sostenibilidad de Prácticas: Evaluar la eficacia de las estrategias de formación implementadas y su capacidad para generar un aprendizaje duradero en los empleados.

Las recomendaciones prácticas propuestas para fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades técnicas en el entorno laboral son fundamentales para establecer un marco que respalde futuras investigaciones. Por ejemplo, la implementación de programas de mentoría y el uso de herramientas tecnológicas para el aprendizaje no solo son estrategias efectivas en la práctica, sino que también ofrecen una rica área de estudio para analizar su impacto en el rendimiento de los empleados. La investigación puede explorar cómo la

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

efectividad de estas prácticas varía según diferentes contextos organizacionales y, a su vez, proporcionar datos que respalden la necesidad de personalizar enfoques formativos. De esta manera, se establece un ciclo de retroalimentación donde las recomendaciones prácticas informan la investigación, y los hallazgos de esta última pueden ajustar y mejorar las estrategias implementadas.

Asimismo, la realización de estudios longitudinales en torno a estas recomendaciones podría proporcionar un entendimiento más profundo sobre la sostenibilidad y efectividad de las intervenciones a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el fomento de un entorno de aprendizaje colaborativo y la promoción de la retroalimentación continua pueden tener efectos a largo plazo en la cultura organizacional y en la retención de conocimiento. Al investigar cómo estas prácticas influyen en el desarrollo de habilidades técnicas a lo largo del tiempo, se puede obtener información valiosa sobre las dinámicas de aprendizaje y adaptación en un mundo laboral en constante cambio. Así, la conexión entre las recomendaciones prácticas y futuras investigaciones no solo enriquece el campo académico, sino que también ofrece a las organizaciones herramientas basadas en evidencia para optimizar su desarrollo de talento y mejorar su competitividad.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Referencias

- Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150-169.
- Argyris, C. (1996). *Aprendizaje organizacional: La clave para la mejora continua*. McGraw-Hill.
- Becerra, M., & Gutiérrez, A. (2010). La gestión del conocimiento y su impacto en la innovación. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 45-60.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High-performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Birkner, J. (2016). The Importance of Continuous Learning for Software Development. *Journal of Software Engineering Research and Development*, 4(1), 1-10.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687-710.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2005). Organizational learning and organizational knowledge: A model of the relationship between these two concepts. *Journal of Business Research*, 58(2), 288-296.
- Cohen, D. J., & Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business School Press.
- Collins, J. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. HarperBusiness.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Díez, J. (2015). *La importancia del aprendizaje organizacional en la empresa*. Ediciones Pirámide.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.
- Eisenhardt, K. M., & Santos, F. M. (2002). Knowledge-based view: A new theory of strategy? In A. Pettigrew, H. Thomas, & R. Whittington (Eds.), *Handbook of Strategy and Management* (pp. 139-164). Sage Publications.
- Garvin, D. A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- González, A. (2009). La cultura organizacional: Un enfoque hacia el aprendizaje. *Revista de Investigación en Psicología*, 12(1), 23-35.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- López, A. (2018). *Aprendizaje y desarrollo de competencias: Un enfoque práctico*. Ediciones del Serbal.
- Martínez, J., & Cuadrado, M. (2016). La formación de habilidades en el entorno laboral. *Revista de Psicología del Trabajo*, 9(1), 15-30.
- Morales, E. (2017). El aprendizaje organizacional como estrategia de gestión del cambio. *Revista de Administración de Empresas*, 12(2), 45-58.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Pérez, M. (2014). Cultura organizacional y su impacto en el aprendizaje. *Revista de Cultura Organizacional*, 5(2), 85-100.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441.

EFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Teece, D. J. (2000). *Managing intellectual capital: Organizational, strategic, and policy dimensions*. Oxford University Press.

Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Anexos

Consentimiento Informado para Participación en Investigación

Título del Estudio:

Factores del Ambiente Laboral que Afectan el Aprendizaje de Habilidades Técnicas en Equipos de Desarrollo de Software

Investigador Principal:

[Su Nombre] [Su Institución]

Introducción:

Este documento tiene como objetivo informarle sobre el estudio en el que se le está invitando a participar. Su participación es completamente voluntaria, y puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia.

Propósito del Estudio:

El objetivo de esta investigación es identificar los factores del ambiente laboral que afectan el aprendizaje de habilidades técnicas en equipos de desarrollo de software y proponer estrategias para cumplir con las expectativas de calidad y tiempo en los proyectos solicitados por los clientes.

Procedimiento:

Si decide participar, se le pedirá que complete una encuesta con preguntas sobre su experiencia laboral, el ambiente de trabajo y las expectativas del cliente. Esta encuesta consistirá en un total de 20 preguntas con respuestas de única opción.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Participantes:

Buscamos la participación de desarrolladores, líderes técnicos, arquitectos y gerentes de proyectos.

Confidencialidad:

Su privacidad es importante para nosotros. La información recopilada será anónima y se utilizará únicamente con fines de investigación. No se divulgará ninguna información personal que pueda identificarlo.

Riesgos:

No se anticipan riesgos significativos asociados con su participación en este estudio. Sin embargo, si se siente incómodo en cualquier momento, puede optar por no responder a una pregunta o abandonar la encuesta.

Beneficios:

Su participación contribuirá a una mejor comprensión de cómo los factores del ambiente laboral afectan el aprendizaje de habilidades técnicas, lo que podría llevar a mejoras en los entornos de trabajo y en la calidad del software desarrollado.

Consentimiento:

Por favor, marque una de las siguientes opciones:

- Estoy de acuerdo en participar en el estudio.
- No estoy de acuerdo en participar en el estudio.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Encuesta sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas

Objetivo:

Recoger información cualitativa sobre la percepción de los empleados respecto a los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas.

Instrucciones:

Por favor, responda las siguientes preguntas seleccionando la opción que mejor refleje su opinión o experiencia. Utilice la escala de Likert del 1 al 5, donde:

1 = Muy en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

Sección 1: Factores del Entorno

La cultura organizacional fomenta la formación continua.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Tengo acceso a los recursos necesarios para mejorar mis habilidades técnicas.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Recibo apoyo de la dirección para participar en actividades de formación.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

La comunicación dentro del equipo es efectiva para compartir conocimientos.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

El ambiente laboral es propicio para el aprendizaje y la práctica.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sección 2: Formación de Habilidades

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

He participado en cursos relevantes para mi desarrollo profesional.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Los talleres ofrecidos en la empresa son útiles para adquirir nuevas habilidades.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Prefiero el autoaprendizaje a los cursos formales.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Tengo tiempo suficiente para dedicar a la formación de habilidades técnicas.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Las oportunidades de formación están alineadas con las tecnologías solicitadas por la empresa.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sección 3: Variables

Siento que mi nivel de habilidad técnica ha mejorado en el último año.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Considero que el entorno laboral afecta directamente mi aprendizaje.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Mis habilidades técnicas son valoradas en mi equipo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

La empresa debería invertir más en formación técnica.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

La retroalimentación que recibo mejora mis habilidades técnicas.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Comentarios Adicionales

¿Qué otros factores del entorno laboral consideran que influyen en su formación de habilidades técnicas?

(Respuesta abierta)

¿Qué tipo de formación le gustaría recibir para mejorar sus habilidades?

(Respuesta abierta)

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Hay algo que la dirección podría hacer para mejorar el entorno de aprendizaje?

(Respuesta abierta)

¿Cuáles son las tecnologías que considera más relevantes para su desarrollo?

(Respuesta abierta)

¿Algún comentario adicional sobre su experiencia en la formación de habilidades técnicas?

(Respuesta abierta)

¡Gracias por su participación!

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Guion para Entrevista sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas

1. Introducción

Saludo: Buenas [mañanas/tardes], [nombre del participante]. Gracias por tomarte el tiempo para participar en esta entrevista.

Presentación: Mi nombre es [tu nombre] y soy [tu rol/posición] en [nombre de la empresa o institución].

Objetivo: El objetivo de esta entrevista es recoger información cualitativa sobre la percepción de los empleados respecto a los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas.

Duración: La entrevista durará entre 30 y 45 minutos.

Confidencialidad: Quiero asegurarte que todas tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y se utilizarán únicamente para fines de investigación.

Autorización: ¿Puedo grabar esta entrevista para facilitar la toma de notas? (Esperar respuesta).

2. Preguntas de la Entrevista

Sección 1: Factores del Entorno Laboral

Cultura Organizacional:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Cómo describirías la cultura organizacional en tu equipo y su impacto en tu formación técnica?

Recursos Disponibles:

¿Consideras que tienes acceso a los recursos necesarios para mejorar tus habilidades técnicas?

Apoyo de la Dirección:

¿Recibes apoyo de tus superiores para participar en actividades de formación?

Comunicación en el Equipo:

¿Cómo calificarías la comunicación dentro de tu equipo en relación al intercambio de conocimientos?

Ambiente de Aprendizaje:

¿Sientes que el ambiente laboral es propicio para el aprendizaje y la práctica de nuevas habilidades?

Sección 2: Formación de Habilidades

Participación en Cursos:

¿Has participado en cursos que consideras relevantes para tu desarrollo profesional? ¿Cuáles?

Talleres:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Qué opinas sobre los talleres ofrecidos en la empresa? ¿Han sido útiles para ti?

Autoaprendizaje:

¿Qué tan efectivo consideras que es el autoaprendizaje en comparación con la formación formal?

Tiempo para Formación:

¿Tienes suficiente tiempo en tu horario laboral para dedicar a la formación de habilidades técnicas?

Oportunidades de Formación:

¿Crees que las oportunidades de formación están alineadas con las tecnologías que se utilizan en la empresa?

Sección 3: Evaluación del Progreso

Mejoramiento de Habilidades:

¿Has notado una mejora en tu nivel de habilidad técnica en el último año? ¿Por qué?

Impacto del Entorno Laboral:

¿Consideras que el entorno laboral tiene un impacto directo en tu aprendizaje y desarrollo de habilidades?

Valoración de Habilidades:

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Sientes que tus habilidades técnicas son valoradas en tu equipo? ¿Cómo se manifiesta eso?

Inversión en Formación:

¿Crees que la empresa debería invertir más recursos en la formación técnica? ¿Por qué?

Retroalimentación:

¿Qué tipo de retroalimentación recibes sobre tus habilidades técnicas y cómo impacta eso en tu desarrollo?

3. Cierre

Agradecimiento: Gracias por compartir tu tiempo y opiniones. Tu perspectiva es muy valiosa para nuestra investigación.

Comentarios Adicionales: ¿Hay algo más que te gustaría agregar o discutir que no hayamos cubierto?

Próximos Pasos: Te mantendremos informado sobre los resultados de esta investigación y cualquier acción que se derive de ella.

Despedida: ¡Que tengas un excelente día!

Notas para el Entrevistador

Toma de Notas: Registrar puntos clave y observaciones durante la entrevista.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Flexibilidad: Estar preparado para ajustar las preguntas según el flujo de la conversación.

Respeto: Asegurarse de crear un ambiente cómodo y respetuoso para el participante.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Test para Identificar Puntos Claves sobre Factores del Entorno Laboral y Formación de Habilidades Técnicas

1. Introducción

Objetivo: Este test tiene como finalidad identificar puntos clave relacionados con los factores del entorno laboral que influyen en la formación de habilidades técnicas de los empleados.

Duración: El test tomará entre 30 y 60 minutos.

Lugar: Se llevará a cabo en un entorno controlado, como una sala de capacitación o aula de la empresa.

Autorizaciones: Se requiere autorización de la dirección para realizar pruebas estandarizadas.

2. Instrucciones para los Participantes

Preparación: Asegúrate de tener un espacio tranquilo y libre de distracciones.

Formato: El test consistirá en una serie de preguntas de opción múltiple y escalas de Likert (1 a 5).

Confidencialidad: Todas las respuestas serán confidenciales y utilizadas únicamente para fines de investigación.

Asistencia: Si tienes alguna pregunta sobre las instrucciones, no dudes en preguntar a los administradores del test.

3. Estructura del Test

Sección 1: Factores del Entorno Laboral

Cultura Organizacional

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Cómo describirías la cultura organizacional en tu equipo?

- A) Muy negativa
- B) Negativa
- C) Neutral
- D) Positiva
- E) Muy positiva

Disponibilidad de Recursos

¿Tienes acceso a los recursos necesarios para mejorar tus habilidades técnicas?

- A) Nunca
- B) Rara vez
- C) A veces
- D) Frecuentemente
- E) Siempre

Apoyo de la Dirección

¿Recibes apoyo de la dirección para participar en actividades de formación?

- A) Muy poco
- B) Poco
- C) Neutral
- D) Bastante

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

E) Mucho

Comunicación en el Equipo

¿Cómo calificarías la comunicación dentro de tu equipo en relación al intercambio de conocimientos?

A) Muy mala

B) Mala

C) Neutral

D) Buena

E) Muy buena

Ambiente de Aprendizaje

¿Sientes que el ambiente laboral es propicio para el aprendizaje?

A) Muy en desacuerdo

B) En desacuerdo

C) Neutral

D) De acuerdo

E) Muy de acuerdo

Sección 2: Formación de Habilidades

Participación en Cursos

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Has participado en cursos relevantes para tu desarrollo profesional en el último año?

- A) Ninguno
- B) 1-2
- C) 3-4
- D) 5-6
- E) Más de 6

Utilidad de Talleres

¿Qué tan útiles han sido los talleres ofrecidos por la empresa?

- A) Muy inútiles
- B) Inútiles
- C) Neutral
- D) Útiles
- E) Muy útiles

Efectividad del Autoaprendizaje

¿Qué tan efectivo consideras que es el autoaprendizaje en comparación con la formación formal?

- A) Muy poco efectivo
- B) Poco efectivo

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

- C) Neutral
- D) Efectivo
- E) Muy efectivo

Tiempo para Formación

¿Tienes suficiente tiempo para dedicar a la formación de habilidades técnicas?

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) Neutral
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Alineación de Oportunidades de Formación

¿Crees que las oportunidades de formación están alineadas con las tecnologías que se utilizan en la empresa?

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) Neutral
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Sección 3: Evaluación del Progreso

Mejora en Habilidades Técnicas

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

¿Has notado una mejora en tu nivel de habilidad técnica en el último año?

- A) Muy poco
- B) Poco
- C) Neutral
- D) Bastante
- E) Mucho

Impacto del Entorno Laboral

¿Consideras que el entorno laboral tiene un impacto directo en tu aprendizaje?

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) Neutral
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Valoración de Habilidades

¿Sientes que tus habilidades técnicas son valoradas en tu equipo?

- A) Muy poco
- B) Poco
- C) Neutral
- D) Bastante
- E) Mucho

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Inversión en Formación

¿Crees que la empresa debería invertir más en formación técnica?

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) Neutral
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Retroalimentación Recibida

¿Qué tan útil ha sido la retroalimentación que recibes sobre tus habilidades técnicas?

- A) Muy poco útil
- B) Poco útil
- C) Neutral
- D) Útil
- E) Muy útil

4. Cierre del Test

Agradecimiento: Agradecemos tu participación en este test. Tus respuestas son fundamentales para nuestra investigación y ayudarán a mejorar el entorno laboral y las oportunidades de formación en la empresa.

EFFECTOS DEL AMBIENTE LABORAL EN LA CAPACITACIÓN DE EQUIPOS DE DESARROLLO

Instrucciones Finales: Por favor, entrega tu test a los administradores al finalizar. Si tienes alguna pregunta o comentario, no dudes en compartirlo.

Notas para los Administradores del Test

Supervisión: Asegurarse de que el entorno sea propicio para la concentración y el enfoque.

Instrucciones Claras: Proporcionar instrucciones claras antes de iniciar el test.

Resolución de Dudas: Estar disponible para responder cualquier pregunta durante el proceso.

Este test está diseñado para obtener insights relevantes sobre cómo los factores del entorno laboral impactan en la formación de habilidades técnicas, facilitando así la recolección de datos para la investigación.