

UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS



ESTUDIANTES:

ÁNGEL JOSUÉ GUEVARA PORTILLO

JEFFERSON JOSUÉ ESPERANZA ORTIZ

GERSON NAHÚN ARGUETA HERNÁNDEZ

SOFÍA MARGARITA ROMERO RODRÍGUEZ

CÉSAR ALEXANDER ROMERO VÁSQUEZ

EDWIN ALEXANDER VILLALTA ORTIZ

DOCENTE: LIC. ARMANDO FEDERICO VENTURA GUEVARA

ASIGNATURA: GESTIÓN DE PROYECTOS INFORMÁTICOS

ASIGNACIÓN: CHAMPFROGS

CARRERA: INGENIERÍA EN SISTEMAS Y REDES INFORMÁTICAS

FECHA DE ENTREGA: 26 DE ENERO, 2025

SAN MIGUEL, EL SALVADOR

Contenido

INTRODUCCIÓN3

DESARROLLO4

RESULTADOS DE EQUIPO9

ANÁLISIS INDIVIDUAL 10

ANALISIS DEL EQUIPO..... 13

ENLACES 14

CONCLUSIÓN 14

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el desarrollo de la actividad Champfrogs, un ejercicio diseñado para reflexionar sobre las motivaciones intrínsecas dentro de un equipo de trabajo. En este contexto, exploraremos la teoría detrás del juego Moving Motivators, creado por el fundador de Management 3.0, Jurgen Appelo. Este juego tiene como objetivo ayudar a los participantes a comprender los deseos y motivaciones que influyen en su comportamiento y decisiones dentro de un entorno laboral, y cómo estas motivaciones pueden cambiar ante distintas situaciones organizacionales.

A través de este ejercicio, basado en diez motivadores intrínsecos derivados de los trabajos de expertos como Daniel Pink, Steven Reiss y Edward Deci, los miembros del equipo tendrán la oportunidad de ordenar y evaluar sus motivaciones personales. Además, se analizarán los efectos de cambios tanto positivos como negativos en su motivación, lo cual servirá como base para una reflexión grupal profunda y para determinar las acciones que pueden mejorar la dinámica del equipo.

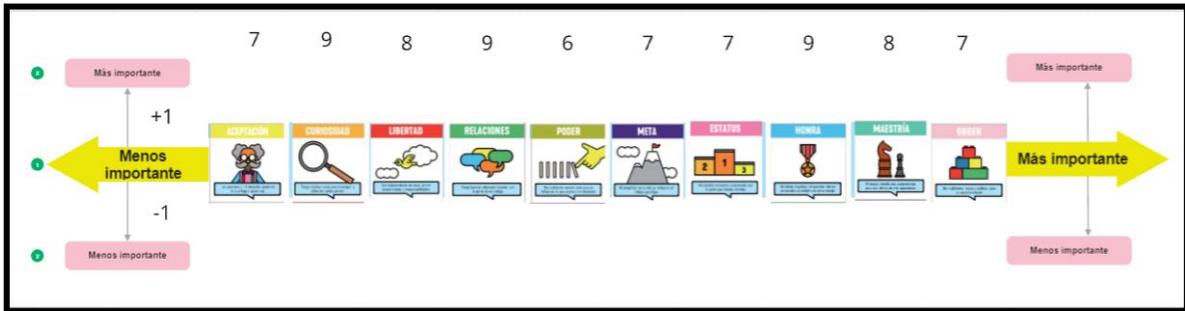
El análisis de los resultados individuales y grupales permitirá identificar las motivaciones más afectadas y ofrecerá una visión clara sobre la dinámica de trabajo en equipo, ayudando a tomar decisiones importantes sobre cómo mejorar la colaboración y fortalecer las relaciones laborales dentro del grupo.

DESARROLLO

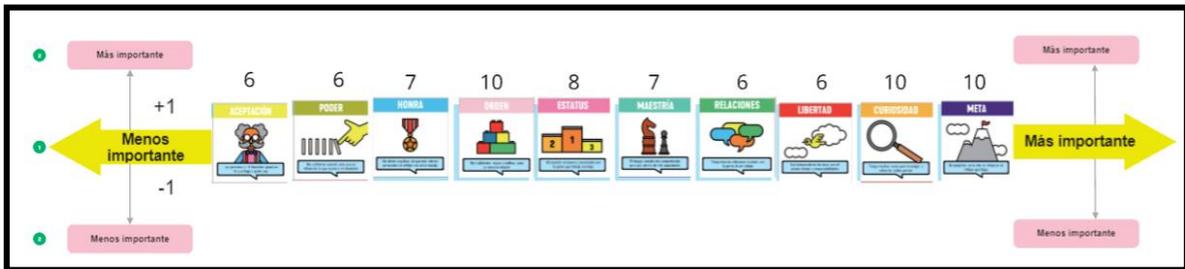
Parte 1

Ordenación y valoración inicial de motivadores: Los integrantes ordenan las cartas según su nivel de motivación (de menos a más) y asignan un valor del 1 al 10 para promediar.

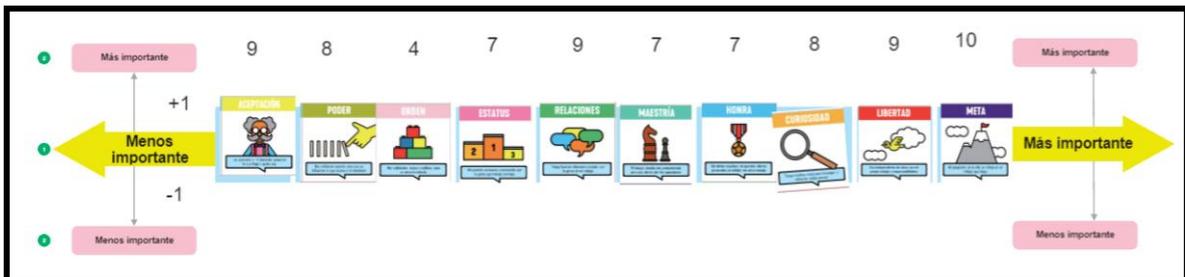
Gerson Nahún Argueta Hernández



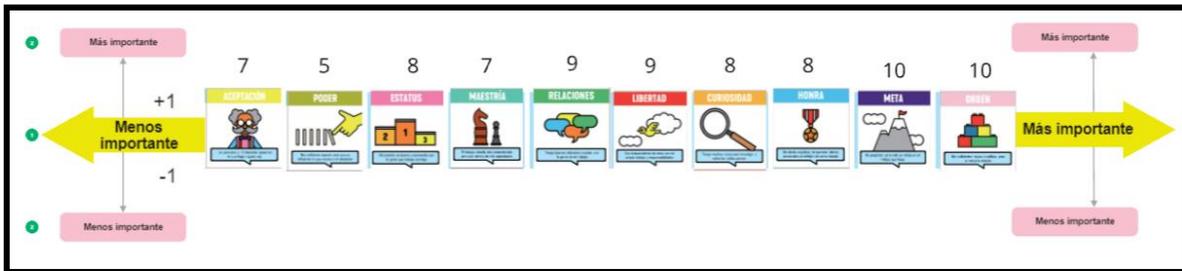
Ángel Josué Guevara Portillo



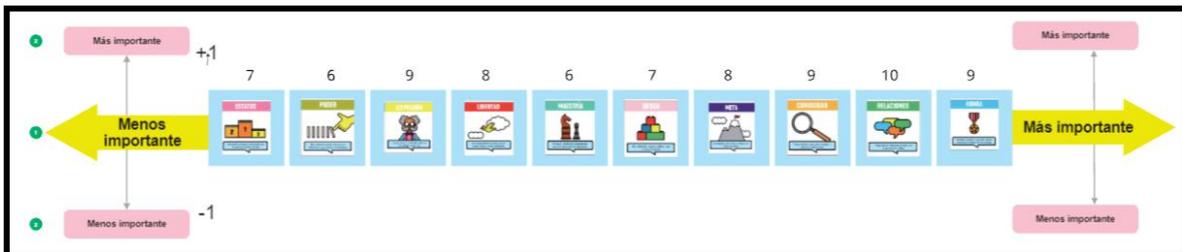
Jefferson Josué Esperanza Ortiz



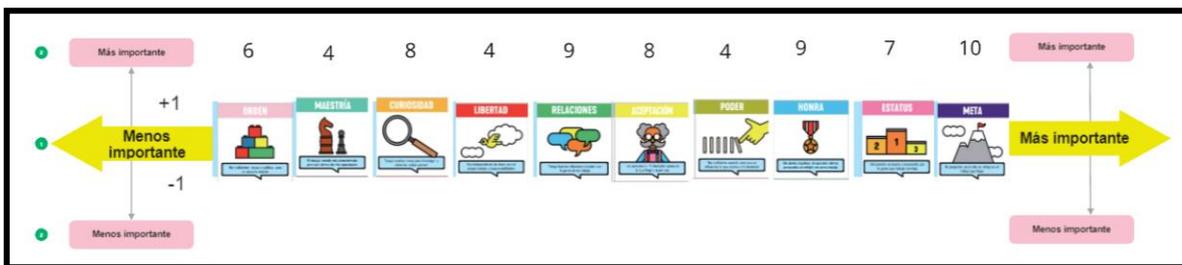
Sofía Margarita Romero Rodríguez



César Alexander Romero Vásquez



Edwin Alexander Villalta Ortiz

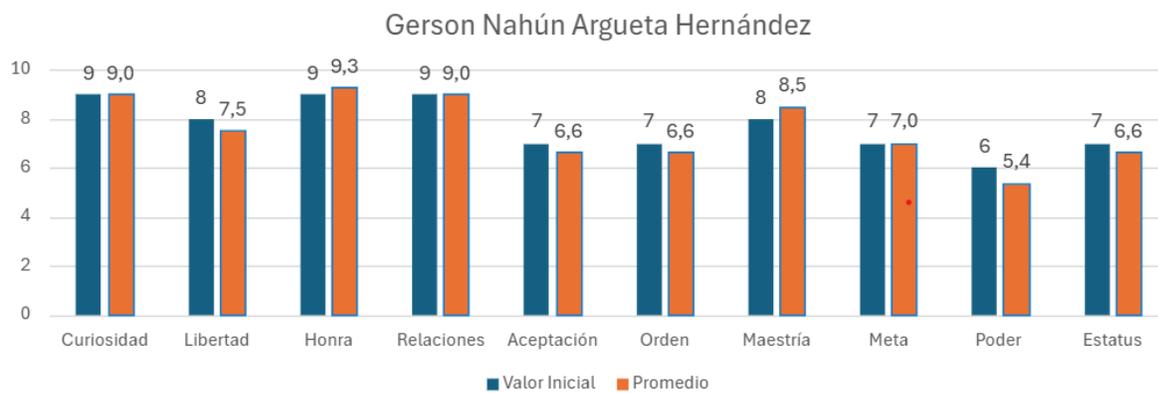


Parte 2

Evaluación de cambios en la motivación: Se ajustan las posiciones de las cartas según cambios positivos (+1) o negativos (-1) basados en las situaciones propuestas, permitiendo identificar el motivador más afectado.

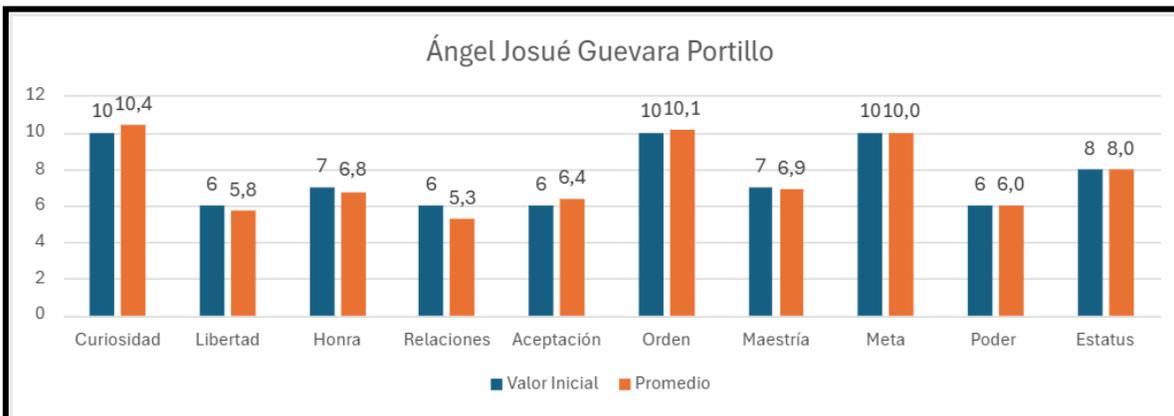
Gerson Nahún Argueta Hernández

Gerson Nahún Argueta Hernández										
Valor Inicial	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
	9	8	9	9	7	7	8	7	6	7
Trabajaremos en el mismo equipo.	1	1	1	1	0	1	1	1	-1	0
Cambio de equipo (voluntario)	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1
Ser expulsado del equipo.	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	-1	-1	0	1	0	-1	1	-1	0	-1
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	1	-1	1	-1	-1	1	1	1	-1	0
Asignación de actividades difíciles.	1	-1	1	1	1	-1	1	1	1	1
Clases totalmente virtuales.	-1	-1	1	-1	0	-1	-1	-1	-1	-1
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	1	1	0	1	-1	0	1	1	-1	0
Promedio	9,0	7,5	9,3	9,0	6,6	6,6	8,5	7,0	5,4	6,6



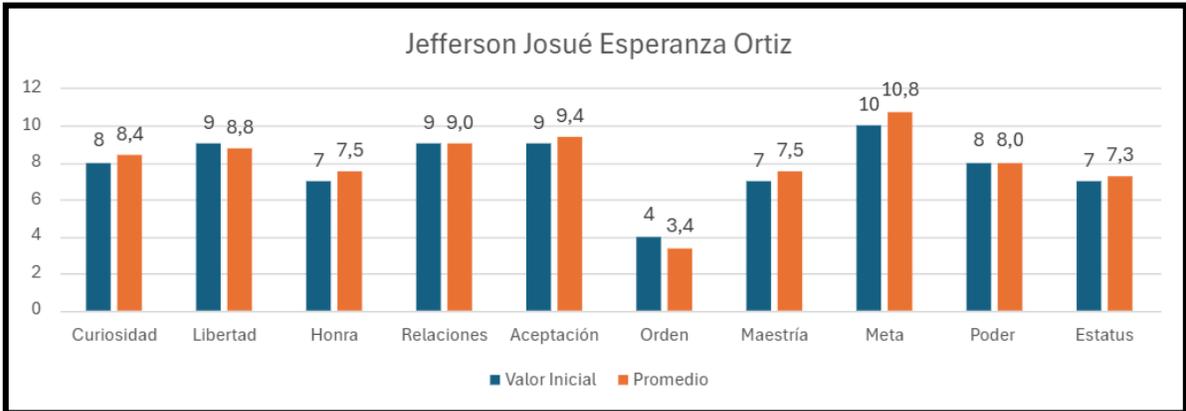
Ángel Josué Guevara Portillo

Ángel Josué Guevara Portillo										
Valor Inicial	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
	10	6	7	6	6	10	7	10	6	8
Trabajaremos en el mismo equipo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cambio de equipo (voluntario)	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Ser expulsado del equipo.	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	1	-1	-1	-1	0	0	0	-1	0	0
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	1	-1	-1	-1	1	1	-1	-1	0	0
Asignación de actividades difíciles.	1	1	1	-1	1	1	1	1	0	0
Clases totalmente virtuales.	1	1	1	-1	1	1	1	1	1	1
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1	1	0	0
Promedio	10,4	5,8	6,8	5,3	6,4	10,1	6,9	10,0	6,0	8,0



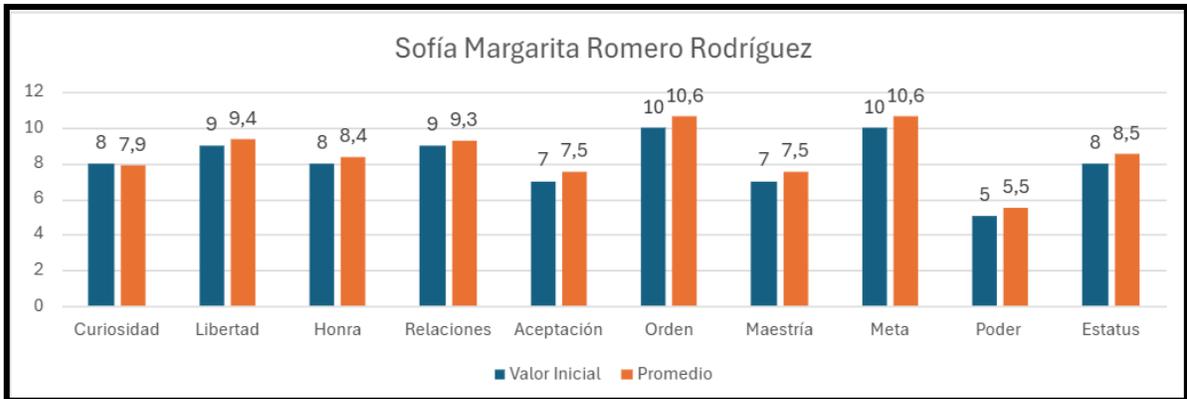
Jefferson Josué Esperanza Ortiz

Jefferson Josué Esperanza Ortiz										
	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
Valor Inicial	8	9	7	9	9	4	7	10	8	7
Trabajaremos en el mismo equipo.	-1	1	1	1	1	1	-1	1	1	1
Cambio de equipo (voluntario)	1	-1	1	1	1	0	1	1	-1	-1
Ser expulsado del equipo.	1	1	-1	-1	-1	-1	1	1	-1	-1
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	0	-1	0	0	0	-1	1	1	0	0
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	1	-1	1	-1	1	-1	1	1	1	1
Asignación de actividades difíciles.	1	-1	1	0	1	-1	-1	1	1	0
Clases totalmente virtuales.	-1	0	0	-1	-1	-1	-1	-1	-1	0
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	1	0	1	1	1	-1	1	1	1	1
Promedio	8,4	8,8	7,5	9,0	9,4	3,4	7,5	10,8	8,0	7,3



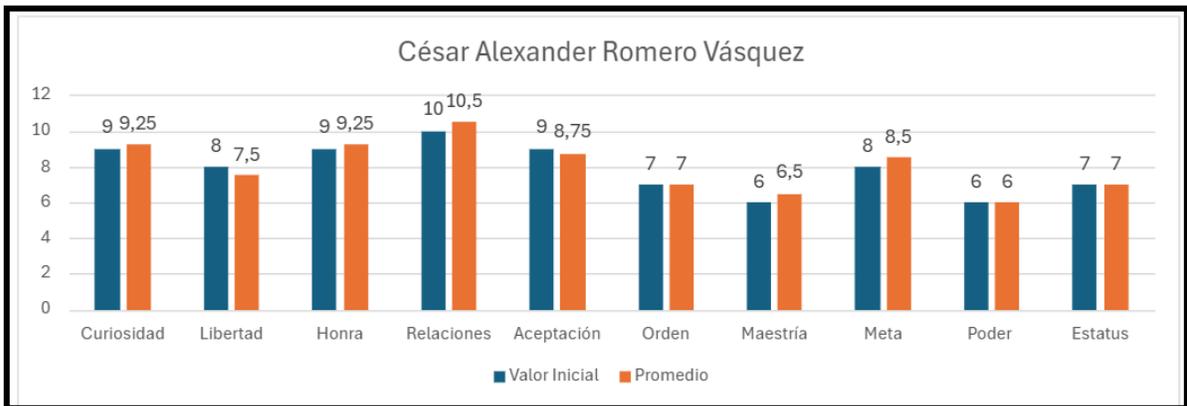
Sofía Margarita Romero Rodríguez

Sofía Margarita Romero Rodríguez										
	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
Valor Inicial	8	9	8	9	7	10	7	10	5	8
Trabajaremos en el mismo equipo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cambio de equipo (voluntario)	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Ser expulsado del equipo.	-1	-1	-1	-1	-1	0	-1	0	-1	-1
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Asignación de actividades difíciles.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Clases totalmente virtuales.	-1	1	1	-1	1	1	1	1	1	1
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Promedio	7,9	9,4	8,4	9,3	7,5	10,6	7,5	10,6	5,5	8,5



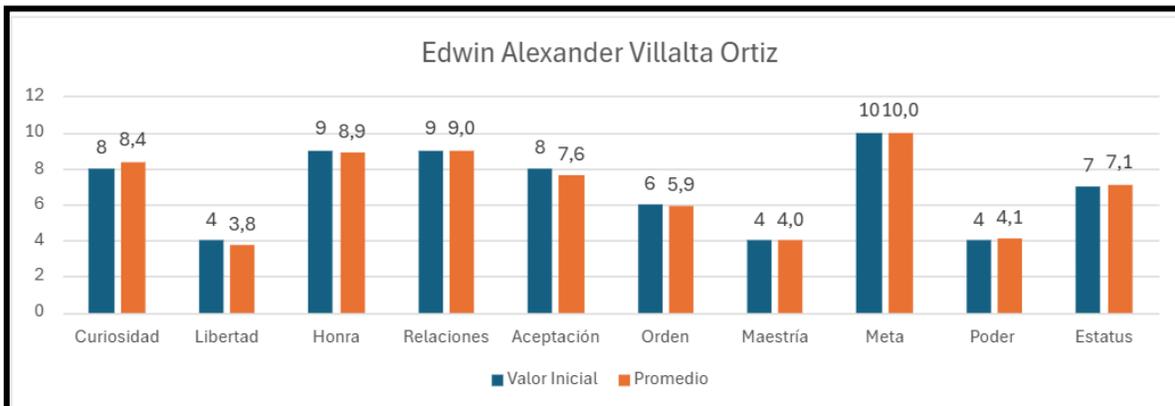
César Alexander Romero Vásquez

César Alexander Romero Vásquez										
	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
Valor Inicial	9	8	9	10	9	7	6	8	6	7
Trabajaremos en el mismo equipo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cambio de equipo (voluntario)	-1	-1	1	1	-1	1	1	1	-1	-1
Ser expulsado del equipo.	1	-1	1	1	-1	1	-1	1	-1	-1
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	1	1	1	1	1	-1	1	-1	-1	-1
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	-1	-1	1	1	1	-1	1	1	1	1
Asignación de actividades difíciles.	1	-1	-1	1	-1	1	1	1	1	1
Clases totalmente virtuales.	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	1	-1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	1
Promedio	9,25	7,5	9,25	10,5	8,75	7	6,5	8,5	6	7



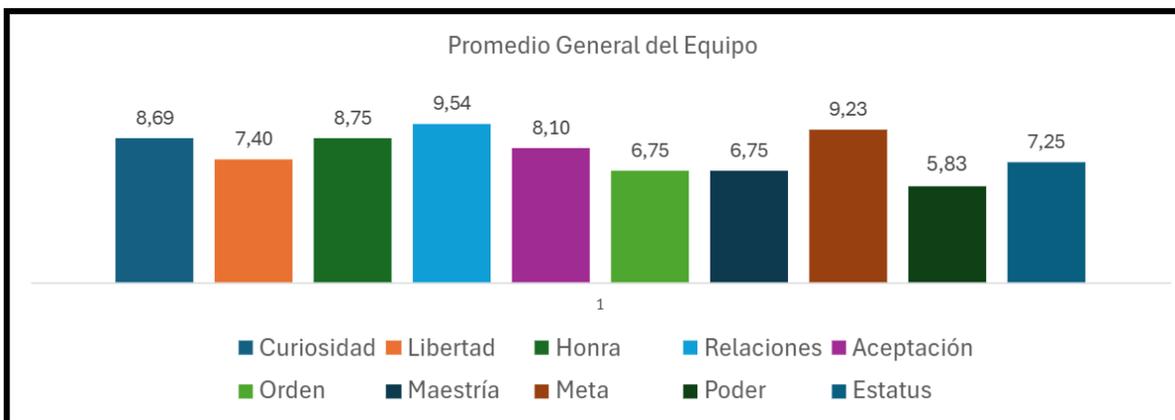
Edwin Alexander Villalta Ortiz

Edwin Alexander Villalta Ortiz											
	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus	
Valor Inicial	8	4	9	9	8	6	4	10	4	7	
Trabajaremos en el mismo equipo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Cambio de equipo (voluntario)	-1	-1	-1	1	-1	-1	1	0	1	1	
Ser expulsado del equipo.	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
Enfermedad de programadores, gestores o docente.	0	0	0	-1	-1	0	-1	0	0	0	
Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
Asignación de actividades difíciles.	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	
Clases totalmente virtuales.	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
Incorporación de un nuevo miembro al equipo.	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
Promedio	8,4	3,8	8,9	9,0	7,6	5,9	4,0	10,0	4,1	7,1	



RESULTADOS DE EQUIPO

Miembros del Equipo	Motivadores									
	Curiosidad	Libertad	Honra	Relaciones	Aceptación	Orden	Maestría	Meta	Poder	Estatus
Angel Josue Guevara Portillo	9,3	7,5	9,3	10,5	8,8	7,0	6,5	8,5	6,0	7,0
Edwin Alexander Villalta Ortiz	8,4	3,8	8,9	9,0	7,6	5,9	4,0	10,0	4,1	7,1
Gerson Nahún Argueta Hernández	9,0	7,5	9,3	9,0	6,6	6,6	8,5	7,0	5,4	6,6
Sofia Margarita Romero Rodriguez	7,9	9,4	8,4	9,3	7,5	10,6	7,5	10,6	5,5	8,5
Jefferson Josué Esperanza Ortiz	8,4	8,8	7,5	9,0	9,4	3,4	7,5	10,8	8,0	7,3
César Alexander Romero Vásquez	9,3	7,5	9,3	10,5	8,8	7,0	6,5	8,5	6,0	7,0
Promedio	8,69	7,40	8,75	9,54	8,10	6,75	6,75	9,23	5,83	7,25



ANÁLISIS INDIVIDUAL

Gerson Nahún Argueta Hernández muestra una motivación destacada por la curiosidad, la honra y las relaciones, lo que indica que se siente impulsado por el aprendizaje, la coherencia con sus valores personales y el trabajo en equipo. Las situaciones que refuerzan estas motivaciones, como trabajar con el mismo equipo o enfrentar desafíos, son positivas para él, mientras que cambios negativos, como ser expulsado del equipo o enfrentar problemas de salud, disminuyen su motivación. A pesar de tener una motivación moderada por el poder y el estatus, su principal impulso se encuentra en la posibilidad de crecer y colaborar en un entorno estable y alineado con sus principios.

Ángel Josué Guevara Portillo muestra un perfil diverso en cuanto a sus motivadores. En aspectos como la **curiosidad, libertad y orden**, su puntuación es alta, indicando que estos factores son significativos para él y que se ve positivamente influenciado por ellos. Sin embargo, en áreas como **relaciones, honra, y aceptación**, presenta puntuaciones más bajas, lo que sugiere que estos aspectos pueden no ser tan relevantes o, incluso, ser fuente de frustración en situaciones como el cambio de equipo o la incorporación de un nuevo miembro. Para mejorar, Ángel podría centrarse en reforzar su manejo de las relaciones interpersonales y la adaptabilidad a cambios dentro del equipo, ya que su puntuación en estas áreas es menor en comparación con las de **maestría y meta**, donde se muestra más cómodo. En general, su habilidad para enfrentar asignaciones difíciles y trabajar en equipos podría mejorar si se involucra más en mejorar la dinámica grupal y la comunicación.

Jefferson Josué Esperanza Ortiz presenta un perfil donde aspectos como **relaciones, aceptación y meta** son prioritarios para él, con altas puntuaciones en esos motivadores. Esto sugiere que valora profundamente las interacciones con el equipo y la armonía en el trabajo. Sin embargo, la **honra** y el **orden** tienen puntuaciones más bajas, lo que podría indicar que no le afectan tanto, o incluso pueden resultarle limitantes en algunos contextos. Se observa que cambios inesperados en el equipo, como ser expulsado o asignaciones difíciles, le afectan negativamente en su motivador

de **orden**. Para mejorar, podría intentar aumentar su flexibilidad ante la incertidumbre y adaptarse mejor a los cambios, especialmente en situaciones como las clases totalmente virtuales, que claramente no le resultan favorables. Su buen rendimiento en áreas como **curiosidad, libertad y poder** destaca su capacidad para ser proactivo y tomar decisiones, lo que sugiere que si se siente alineado con el equipo y el proyecto, puede destacarse significativamente.

Sofía Margarita Romero Rodríguez tiene un perfil donde **libertad, relaciones y orden** juegan un papel central en su motivación. Su puntuación alta en **libertad** indica que valora su autonomía en el trabajo, mientras que sus altos valores en **relaciones y aceptación** sugieren que valora un ambiente armonioso y cooperativo en el equipo. A pesar de estos aspectos positivos, situaciones como el **cambio de equipo** o ser **expulsada del equipo** son especialmente desafiantes para ella, lo que refleja una baja tolerancia a la incertidumbre o interrupciones en su entorno. Su **orden** también se destaca como un motivador importante, y parece que el caos o la desorganización afectan su desempeño. Aunque el desafío de **clases virtuales** y la **incorporación de nuevos miembros** podrían no ser ideales para ella, Sofía muestra una notable capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias, lo que es un punto a su favor. Para mejorar, podría trabajar en desarrollar más flexibilidad ante cambios inesperados y en situaciones que alteren la estructura del equipo o el entorno de trabajo.

César Alexander Romero Vásquez tiene un perfil motivacional en el que **relaciones y aceptación** son claramente sus principales motivadores, con puntuaciones destacadas en esas áreas. Esto sugiere que César valora profundamente las interacciones personales y el ambiente colaborativo dentro de su equipo. Sin embargo, su puntuación más baja en **orden** refleja que el caos o la falta de estructura podrían afectarle negativamente. Además, aunque el trabajo en equipo es generalmente positivo para él, situaciones como el **cambio de equipo** o la **expulsión** lo impactan negativamente, lo que podría indicar una necesidad de estabilidad y pertenencia. Los **proyectos difíciles** o las **asignaciones desafiantes** parecen ser áreas donde César muestra resiliencia, aunque el desafío de las **clases virtuales** y la **incorporación de**

nuevos miembros son factores que podrían restarle motivación o resultar en un desempeño menos óptimo. Para mejorar, sería útil que César trabajara en su capacidad para manejar el desorden o la falta de estructura, así como en la aceptación de cambios o ajustes en la dinámica del equipo.

Edwin Alexander Villalta Ortiz tiene un perfil motivacional que destaca principalmente en **relaciones** y **aceptación**, con puntuaciones altas en estas áreas, lo que indica que valora un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso. Sin embargo, muestra una menor motivación en áreas como **libertad**, **orden**, y **maestría**, lo que sugiere que podría sentirse menos cómodo en situaciones que requieran autonomía o estructura rígida. El impacto de situaciones como el **cambio de equipo**, ser **expulsado del equipo**, o enfrentar **proyectos difíciles** afecta negativamente su desempeño, lo que refleja una necesidad de estabilidad y apoyo dentro del equipo. A pesar de esto, en situaciones como **clases virtuales** o la **incorporación de un nuevo miembro**, Edwin parece ser más adaptable y mantiene un enfoque positivo. Para mejorar, podría trabajar en su resiliencia frente a cambios o tareas desafiantes y desarrollar una mayor flexibilidad para manejar situaciones fuera de su zona de confort, especialmente en términos de la **libertad** y **maestría** que puedan surgir en su entorno.

ANALISIS DEL EQUIPO

El equipo presenta un perfil general bastante equilibrado, con un enfoque fuerte en **relaciones** (promedio de 9.54) y **aceptación** (promedio de 8.10), lo que indica que los miembros valoran un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. Estos motivadores altos sugieren que el equipo trabaja bien en conjunto, con una buena dinámica y armonía, lo que es fundamental para un trabajo eficaz. Además, en términos de **curiosidad** (promedio de 8.69), **honra** (promedio de 8.75) y **meta** (promedio de 9.23), el equipo tiene un enfoque positivo hacia el aprendizaje y la consecución de objetivos, lo cual es beneficioso para el desarrollo y avance del proyecto.

Aunque el equipo destaca en muchas áreas, hay algunas diferencias individuales que podrían beneficiarse de atención. Por ejemplo, **orden** y **maestría** tienen puntuaciones más bajas en algunos miembros, como Jefferson y Edwin, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar la estructura y el enfoque en tareas más específicas o complejas. Sin embargo, estos aspectos no son críticos, ya que la alta puntuación en **relaciones** y **aceptación** indica que el equipo es capaz de adaptarse y colaborar bien, lo que sugiere que no es necesario deshacer el equipo.

En general, el equipo parece estar bien equilibrado, trabajando bien en conjunto y siendo motivado por la colaboración y el aprendizaje. La diferencia en ciertos motivadores no debería ser un obstáculo, ya que el ambiente positivo y la comunicación efectiva pueden superar cualquier desafío relacionado con la organización o la maestría.

ENLACES

Enlace de grabación: [Grabación](#)

Link de motivadores en movimiento/ ChampFrogs: [ChampFrogs](#)

CONCLUSIÓN

El ejercicio Moving Motivators ha permitido reflexionar profundamente sobre las motivaciones intrínsecas de cada integrante del equipo, ofreciendo una visión más clara de lo que realmente impulsa a cada miembro en su entorno laboral. Al analizar los resultados individuales y grupales, hemos identificado los factores que más afectan la motivación de cada uno, lo cual nos ha proporcionado una valiosa información para mejorar la dinámica del equipo.

Las discusiones sobre los cambios que afectan positivamente o negativamente la motivación han sido clave para comprender cómo los contextos laborales, como el trabajo en equipo, los cambios de equipo o las dificultades del proyecto, influyen en nuestra disposición y compromiso. A partir de este análisis, se han podido identificar las áreas de mejora y las acciones necesarias para fortalecer la colaboración, mejorar la comunicación y fomentar un ambiente de trabajo más eficiente y satisfactorio para todos.

Este ejercicio no solo ha sido una herramienta útil para reflexionar sobre las motivaciones personales, sino que también ha permitido al equipo establecer un plan de acción para seguir trabajando juntos o, en caso de ser necesario, realizar ajustes que favorezcan la cohesión y el éxito del proyecto. En definitiva, Moving Motivators es una práctica valiosa para cualquier equipo que busque mejorar su dinámica interna y alcanzar sus objetivos de manera más efectiva.