

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



INTERVENCIÓN EN MOTIVACION AL LOGRO AL
PERSONAL DE LA OFICINA DE TECNOLOGÍA DE LA
INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DE LA FUNDACIÓN
MISIÓN NEGRA HIPÓLITA

Trabajo de grado presentado para optar al Título de
Especialista en Dinámicas de Grupo

Tutor(a):

Daniella Castarnelas

Autora:

Betsy Viloría C.I 13873493

Caracas, julio 2019

DEDICATORIA

A Dios, por bendecirme cada día y darme la fortaleza y perseverancia en cada reto que me planteo

A mi hija Arantza, porque es mi motor para continuar y ser cada día una mejor persona.

A mi hermana y sobrina porque me han apoyado siempre incondicionalmente y me motivan a continuar.

A Karina por toda su disposición y apoyo para que culminara este proceso de formación.

A mi madre por toda su enseñanza y apoyo incondicional. Gracias porque aprendí de ti a ser una mujer luchadora.

Betsy Coromoto Viloría Zapata

AGRADECIMIENTOS

A mi compañera de postgrado por todas las experiencias vividas y el apoyo que me brindaron en todo mi proceso de formación, en especial a Asdrick Ruiz y Diana Moreno, gracias por su entrega, solidaridad y amistad.

A la Universidad Central de Venezuela por permitirme ingresar y participar en este proceso de aprendizaje.

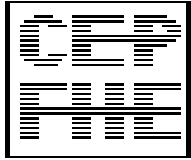
A las profesoras Claudia, Daniela, Sixta y Gloria, por la dedicación, entrega y esas ganas enormes de enseñar desde el respeto y el amor.

A la Fundación Misión Negra Hipólita, por darme la oportunidad y apoyarme en todo el proceso de intervención, gracias por la apertura y la confianza brindada.

A mis vecinas por apoyarme con mi hija para que pudiese alcanzar esta meta.

A mis compañeros de trabajo por apoyarme en este proceso y por brindarme el apoyo para culminar exitosamente este aprendizaje.

Betsy Coromoto Viloría Zapata



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



**INTERVENCIÓN EN MOTIVACION AL LOGRO AL
PERSONAL DE LA OFICINA DE TECNOLOGÍA DE LA
INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DE LA FUNDACIÓN
MISIÓN NEGRA HIPÓLITA**

Trabajo de grado presentado para optar al Título de
Especialista en Dinámicas de Grupo

Tutor(a):

Daniella Castarnelas

Autora:

Betsy Viloría C.I 13873493

Caracas, julio 2019

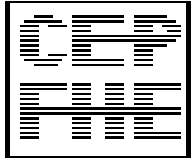
Índice de contenidos	Págs
Resumen	ix
Introducción	6
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
Contexto organizacional.....	8
Descripción del grupo.....	8
Diagnóstico.....	9
Fuentes de información.....	9
Instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	9
Síntesis de la información recabada.....	10
Formulación del problema de investigación.....	10
Objetivos de la investigación.....	20
Justificación de la investigación.....	21
CAPÍTULO II	
MARCO DE REFERENCIA	23
Antecedentes.....	23
Marco Teórico o Referencial.....	24
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	42
Tipo de Investigación.....	42
Tipo de diseño de evaluación.....	42
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
Tipos de análisis.....	43
CAPITULO IV	
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	44
Variable dependiente.....	44

Variable independiente.....	51
Justificación.....	51
Propósito.....	52
Objetivo general del programa de intervención.....	52
Plan de sesión.....	53
CAPITULO V	
RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN.....	69
Resumen del proceso de intervención.....	69
Objetivo de la investigación.....	71
Alcance del programa de intervención.....	72
Efectos del programa de intervención.....	112
Discusión y análisis de resultados.....	129
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	144
Referencias.....	147
Anexos.....	149
Índice de Tablas	Págs
Tabla 1: Respuestas 1 del cuestionario de preguntas abiertas.....	11
Tabla 2: Respuestas 2 del cuestionario de preguntas abiertas.....	12
Tabla 3: Respuestas 3 del cuestionario de preguntas abiertas.....	13
Tabla 4: Respuestas 4 del cuestionario de preguntas abiertas.....	14
Tabla 5: Respuestas 5 del cuestionario de preguntas abiertas.....	14
Tabla 6: Respuestas 6 del cuestionario de preguntas abiertas.....	15
Tabla 7: Respuestas 7 del cuestionario de preguntas abiertas.....	16
Tabla 8: Focalización de la variable.....	18

Tabla 9: Mapa de variable.....	48
Tabla 10: Plan de sesión experticia	53
Tabla 11: Plan de sesión eficiencia.....	61
Tabla 12. Frecuencias de los indicadores de la sub-dimensión experticia.....	115
Tabla 13: Frecuencias del indicador expresa verbalmente conocimientos sobre la situación.....	117
Tabla 14: Frecuencias del indicador manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones.	118
Tabla 15: Frecuencias del indicador reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad.....	118
Tabla 16: Frecuencias del indicador hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad.....	119
Tabla 17: Frecuencias de los indicadores de la sub-dimensión eficiencia.....	123
Tabla 18: Frecuencias del indicador desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos.....	126
Tabla 19: Frecuencias del indicador plantea metas durante la ejecución de las actividades.....	126
Tabla 20: Frecuencias del indicador propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo.....	127
Tabla 21: Frecuencias del indicador utiliza el tiempo disponible en forma eficiente...	128

Índice de gráficos	Págs
Gráfico 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables detectadas en el diagnóstico de necesidades.....	17
Gráfico 2: Evaluación de la Organización.....	106
Gráfico 3: Evaluación Presentación.....	107
Gráfico 4: Evaluación Aprendizaje.....	108

Gráfico 5: Evaluación Facilitador.....	109
Gráfico 6: Frecuencia grupal de los indicadores de cambio de la aplicación de pretest y postest de la subdimensión experticia.....	113
Gráfico 7: Porcentaje de variación de la Subdimensión Experticia por participante...	120
Gráfico 8: Frecuencia grupal de los indicadores de cambio de la aplicación de pretest y postest de la subdimensión experticia.....	122
Gráfico 9: Porcentaje de variación de la Subdimensión Eficiencia por participante...	128



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



**INTERVENCIÓN EN MOTIVACIÓN AL LOGRO AL
PERSONAL DE LA OFICINA DE TECNOLOGÍA DE LA
INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN DE LA FUNDACIÓN
MISIÓN NEGRA HIPÓLITA**

Trabajo de grado presentado para optar al Título de
Especialista en Dinámicas de Grupo

Tutor(a):

Daniella Castarnelas

Autora:

Betsy Viloria C.I 13873493

Caracas, Julio 2019

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación consiste en determinar la efectividad de un programa de intervención orientado a mejorar Motivación al Logro, en su dimensión interior, sub dimensión experticia y eficiencia, en el grupo de trabajadores de La Fundación Misión Negra Hipólita bajo el enfoque de Romero (1999), asimismo, se plantean como objetivos específicos diseñar, aplicar y evaluar la efectividad de la intervención. El diseño del programa tuvo sus bases en el diagnóstico, el cual se elaboró a partir de la aplicación de una entrevista semiestructurada al informante clave y un cuestionario auto administrado al grupo foco, el cual reflejó un conjunto de comportamientos asociados a la desmotivación, desinterés, apatía falta de iniciativa, poca disposición entre los integrantes del grupo. La variable ha sido definida según los planteamientos de Romero (1999) sobre Motivación al Logro, ya que permite abordar la dimensión interior a través del manejo de las sub dimensión experticia y eficiencia. En la aplicación del programa se emplearán herramientas teórico-prácticas y vivenciales basadas en técnicas de Dinámica de Grupos, el procesamiento del taller se efectuará a partir del enfoque Gestáltico. Metodológicamente se trata de un

experimento de campo de carácter evaluativo, sustentado en un diseño cuasi experimental de tipo pretest-posttest con indicadores para cada subdimensión. Esta investigación representa un aporte para la solución de problemas prácticos del grupo a intervenir.

PALABRAS CLAVES: Dinámica de Grupos, Motivación al logro, Dimensión Interior, Experticia, crecimiento psicológico.

Introducción

La función principal de cualquier motivación humana es dinamizar la conducta hacia el alcance de un objetivo que permita satisfacer una necesidad. Estas motivaciones afectan de manera integral a los individuos, tanto a nivel interior (psíquico) como a nivel exterior (social). Sin bien existen innumerables motivos que activan la conducta humana, el enfoque de Romero (1999) plantea que las motivaciones sociales, se centra en 3 motivaciones básicas: logro, poder y afiliación; sin embargo, para Romero (1999) *“la expresión del logro es el desarrollo personal, la concreción de hechos de aquellas demandas de haceres con significado personal”* (p.41). Las personas con motivo de logro, se plantean metas con valor personal lo que los lleva a mantenerse constante en la tarea y hacer un uso exigente de sus habilidades para tener dominio de la tarea y lograr la experticia. Es así como Romero (1999) sostiene que *“la motivación de logro se expresa en la imagería en las cuales la persona expresa maestría sobre la tarea (experticia)”* (p.41).

El crecimiento psicológico según romero (1999), permite al individuo construir en términos de logro, lo que implica hacer uso exigente de sus capacidades, manejar adecuadamente el fracaso y emplear pensamientos, sentimiento y conductas más complejas que le permitan alcanzar el éxito.

A partir del análisis del diagnóstico realizado al grupo foco: la Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita, se determinó como variable dependiente la Motivación al Logro, en su dimensión Interior, sub-dimensión Experticia y eficiencia según el enfoque de Romero (1999), lo cual permitió diseñar un plan de intervención dirigido a emplear

elementos de la Motivación al Logro, en aras de mejorar el desempeño en la ejecución de las tareas individuales y grupales

El presente trabajo está estructurado en seis capítulos; en el Capítulo I se detalla el planteamiento del problema donde se explica el contexto organizacional, la descripción del grupo, diagnóstico donde se explica las fuentes de información consultadas, los instrumentos para la recolección de datos, síntesis de la información recabada, análisis para el diagnóstico y formulación del problema de investigación, objetivos y justificación de la investigación. El Capítulo II, se especifican los estudios anteriores relacionados a la temática de investigación; a continuación, se presenta el marco referencial que respalda la investigación, comprende las definiciones relacionadas al grupo, propiedades de los grupos, dinámica de grupo, etapas de los grupos, motivación al logro, el enfoque Gestalt que apoyara para el procesamiento de las estrategias aplicada en el proceso de intervención. El Capítulo III comprende el marco metodológico donde se describe el tipo de diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el tipo de análisis. El Capítulo IV describe la propuesta de intervención, allí se detalla la variable dependiente, mapa de variable, variable independiente, justificación, propósito de intervención, Objetivo general y específico del programa de intervención y el plan de sesión. En el Capítulo V, se presentan y se analizan los resultados obtenidos de la aplicación del programa de intervención, los cuales conciernen al resumen del proceso de intervención y al alcance del programa de intervención. El Capítulo VI, se refiere a las conclusiones, limitaciones y recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contexto Organizacional

La Organización donde se encuentra el grupo foco es La Fundación Misión Negra Hipólita, se trata de una institución pública ubicada en el centro de Caracas, específicamente en la Avenida Universidad, Esquina de Traposo, edificio del Ministerio del Poder popular para las Comunas.

La Misión de la institución es “Desarrollar una política de estado integral e integradora, contando con la participación protagónica del Poder Popular, para el diseño y aplicación de proyectos, planes y programas, dirigidos a erradicar la situación de calle, basados en los principios contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.”

Entre su **Visión** está “Incluir a los ciudadanos y ciudadanas que se encuentran en situación de calle, a través de programas dirigidos a la atención integral, formación y actividades socio-productivas, contando con la participación protagónica del Poder Popular.”

La **filosofía** de la institución es “Atender y reincorporar a la vida educativa, cultural y productiva a personas en situación de calle y otras carencias, víctimas de la exclusión”. Este programa social, busca por tanto potenciar ese valor hacia el trabajo, mediante la actividad productiva y eminentemente su inclusión social en la sociedad, convirtiéndolos en ciudadanos útiles para sus familias, para ellos mismos y para la Patria.

Descripción del grupo foco.

El grupo de intervención, Gerencia de Tecnología de la Información y la Comunicación de la FMNH. Está constituido por 12 personas, de los cuales 3 son mujeres y 9 son hombres, con edades comprendidas entre 21 y 49 años; 4 de ellos poseen grado de instrucción universitaria, 2 son técnico superior universitarios y 6 son bachilleres. De acuerdo a los criterios establecidos por Sbandi (1990), se considera un grupo organizado, estructurado y formal, ya que se trata de una institución pública con una misión, visión y objetivos definidos, dirigido bajo una estructura con normas, jerarquías y funciones definidas, que son aceptadas por todos. Se considera un grupo abierto ya que permite el ingreso de nuevos miembros al equipo, siempre y cuando cumpla con los requerimientos que exige la gerencia, la gerencia maneja cuatro programas; Soporte Técnico, Programación, Redes y Telecomunicaciones y Desarrollo de Sistema

Diagnostico

Fuentes de información

Con el propósito de recabar la información requerida para elaborar el diagnóstico de la intervención, se procedió a realizar una entrevista semi-estructurada al director de la oficina, quien ejerce funciones directivas de supervisión, lo cual permite estar en contacto permanente con los miembros del grupo. Así mismo se aplicó una encuesta a 11 personas que conforman el personal que labora en la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación.

Instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Para la elaboración del diagnóstico, se emplearon los siguientes instrumentos:

entrevista semi-estructurada y cuestionario autoadministrado, los cuales se definen y caracterizan a continuación

Se realizó entrevista semi-estructurada al director de la Gerencia de Tecnología de la Información y la Comunicación de la FMNH, consistió en la aplicación de 16 preguntas abiertas, segmentadas por 5 áreas, específicamente el Área de Tareas, Relaciones Interpersonales, de Grupo, Características del individuo y otros miembros y Acción.

El cuestionario se elaboró en función de cuatro áreas básicas: relaciones interpersonales, objetivos, tareas y desarrollo del grupo, desde las dimensiones individual y grupal. Estas áreas se constituyeron en siete (07) preguntas abiertas, que fueron contestadas de forma individual por los once (11) integrantes del grupo foco.

Síntesis de la información recabada

A continuación, se presentan los datos obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de información empleados para la elaboración del diagnóstico de la variable a intervenir.

Entrevista a la informante clave

En relación al grupo, el informante refiere que la situación más relevante tiene que ver con la poca integración del equipo, los cuales ha mostrado mucha resistencia para engranarse, manifestó que no muestran interés por aprender, innovar, reforzar o mejorar competencias, resalto problema de comunicación entre ellos dificultad para tomar decisiones propias y requieren de seguimiento para la culminación de tareas. Por otro lado, indicó que los miembros del grupo tienden a tener relaciones difíciles con los gerentes, ya que algunas hacen caso omiso a los lineamientos, manifiestan

incomodidades constantemente, ejecutan “lo justo de las asignaciones, no se motivan por hacer más allá de lo planteado” son “poco empáticos en sus relaciones con el líder”, siendo un grupo catalogado como difícil; situación que sistemáticamente se ha repetido con los últimos 3 líderes.

Cuestionario auto administrado al personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita

Una vez obtenida la información relacionada con el grupo a través del cuestionario auto administrado, se efectuó un proceso de análisis de contenido de las respuestas emitidas por cada uno de los participantes, lo cual permitió extraer los indicadores problema que posteriormente fueron examinados a la luz de las diversas teorías de la Dinámica de Grupos, con la finalidad de demarcar las diferentes variables o necesidades susceptibles a ser intervenidas en el grupo. A continuación, se presenta el análisis realizado por pregunta:

Tabla 1 Categorización a las respuestas a la pregunta 1: **Describe como son las relaciones interpersonales en tu grupo de trabajo**

Categoría	Respuesta	Frecuencia
Son claras	Explicitas	1
Son espontaneas	Espontaneas	1
Son directas	Directas	1
Son fluidas	Fluidas Fluidas	2
Se respetan	Son de respeto Respeto	2
Se comunican	Comunicativas Buena comunicación	2
Son cordiales	Cordiales	1
Son buenas	Buenas Agradables Amenas	5

	Buenas Buenas relaciones	
Son armoniosas	Armoniosas	1
Son sanas	Sanas	1
Desacuerdos	Buenas aunque no siempre se llegan acuerdos (-)	1
TOTAL		18

Tabla 2 Categorización a las respuestas a la pregunta 2: **¿Cuáles comportamientos suyos obstaculizan las relaciones interpersonales?**

Categoría	Respuesta textual	Frecuencia
Ninguno	Ninguno Ninguno Ninguno Ninguno Ninguno Ninguno Ninguno	7
Forma de hacer las cosas	Quiero hacer las cosas a mi manera	1
Carácter silencio	Mal genio En algunos momentos el silencio	1 1
Formas de decir las cosas	La manera de decir las cosas	1
TOTAL		11

Tabla 3 Categorización a las respuestas a la pregunta3: **¿Qué comportamientos suyos favorecen las relaciones interpersonales?**

Categoría	Respuesta textual	Frecuencia
Negocian	Ser mediador ante situaciones	1
Buen trato	Buen trato	1
Se apoyan	Apoyo	2
	Prestar apoyo cuando se necesite	
Son compañeros	Compañerismo	2
Son disciplinados	Compañerismo	1
	Disciplina	
Son Unidos	Unión	2
	Unión	
Se comunican	La comunicación con todo el equipo	2
	Buena comunicación	
Se ayudan	Las ganas de ayudar	1
Trabajan en equipo	Trabajo en equipo	1
Son responsable	Responsabilidad	1
Son proactivo	Proactivo	1
Colaboran	Colaborador	1
Disposición	Buena disposición al momento de realizar tareas	1
Comparten	Compartir el conocimiento	2
	Compartir algún dulce o café	
TOTAL		19

Tabla 4 Categorización a las respuestas a la pregunta4: **¿Describe cómo se organizan a la hora de realizar una tarea o una actividad propia del grupo?**

	Respuesta textual	Frecuencia
Delegan	Se asignan tarea a cada persona Delegan tareas Delegan tareas Se realizan reuniones para tener en cuenta los puntos de cada uno	3
Se reúnen	Nos reunimos y discutimos la mejor manera de realizar la tarea Se hace reunión	3
participan	Se toma en cuenta la palabra de todos	1
Rápido	De manera rápida por la buena comunicación del grupo	1
Procedimiento	Todo sistematizado con parámetros y pautas	1
Priorizan	Se hace dependiendo del problema	1
Se organizan	Nos cuesta organizarnos, casi nunca estamos completos	1
TOTAL		11

Tabla 5 Categorización a las respuestas a la pregunta 5: **¿Cuáles aspectos de tu comportamiento contribuye al logro de los objetivos del grupo?**

Categoría	Respuesta textual	Frecuencia
Organizados	Organización La organización	2
Dan respuesta	Respuesta oportuna a cada requerimiento	1
Disciplina	Disciplina	1
Superación	Animo de superación	1
Responsabilidad	Responsabilidad	2

	La responsabilidad	
Se dedican	Dedicación	1
Compromisos	Compromiso con las actividades que desempeño	1
Unión	La unidad entre los compañeros	1
Atentos	Atento a las asignaciones	1
Solucionan	solucionar los problemas	1
Disposición	disposición para atender los requerimientos	2
	Disposición para el trabajo	
Animo	Buen animo	1
TOTAL		15

Tabla 6 Categorización a las respuestas a la pregunta 6: **¿Qué comportamientos presentan tus compañeros de trabajo que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos del grupo?**

Categoría	Respuesta textual	Frecuencia
Desconocimiento	Falta de conocimiento	1
Vocación	vocación al trabajo	1
Falta de iniciativa	Hay que estar haciéndoles seguimientos para que realicen las tareas	1
Poca Planificación	Les cuesta plantearse metas	1
Apatía	Apatía	5
	Apatía	
	Apatía	
	Apatía	
Poca comunicación	La poca comunicación entre el equipo	

Poco Compromiso	En algunos casos la falta de compromiso en ciertas actividades	1
	Muchos son independientes	
Individualismo	Individualismo	3
	Cada quien se enfoca en los suyo	
Poca disposición para seguir reglas	No siguen Reglas	1
Desinterés	Desinterés	2
	Desinterés	
Desmotivación	Desmotivación	1
Poca disposición	La poca disposición	2
	Tienen Poca disposición	
Poca relación	Poca relación, cada quien en su tarea	1
Desanimo	Están desanimados	1
TOTAL		21

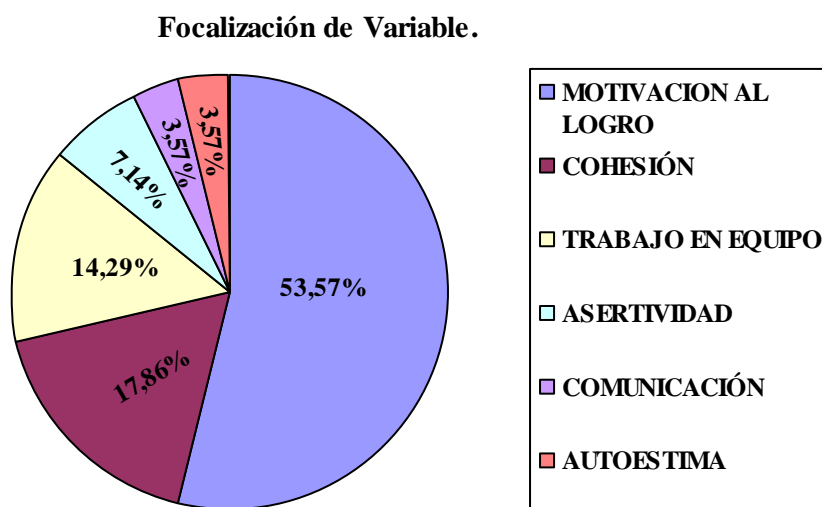
Tabla 7 Categorización a las respuestas a la pregunta 7: **¿Cómo consideras te percibe el grupo al momento de ejecutar un trabajo o tarea?**

Categoría	Respuesta textual	Frecuencia
Integrantes	Como un integrante más	2
	Miembro más del equipo	
Equipos	Parte del equipo	1
Dispuestos	Dispuesta	1
Productivos	Productivo	1
Respeto	Con respeto	1
Profesional	Profesionalismo	1

Líder	Como un líder	1
Confianza	Trabajador confiable	1
Resuelven	Que resuelvo tareas	1
Pendientes	Como pendiente	1
Trabajador	Trabajador	1
TOTAL		12

A continuación, se presenta Tabla 8 de la focalización de la variable y el gráfico 1 en el cuál se puede apreciar la distribución porcentual.

Gráfico 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables detectadas en el diagnóstico de necesidades.



Fuente: cuestionario aplicado al grupo

Las variables identificadas fueron motivación al logro, cohesión, trabajo en equipo, asertividad, comunicación y autoestima. A continuación, se presentan los resultados de análisis resumido en la tabla 2:

Tabla 8. Focalización de la variable

Variable	Indicador	F	%
Autoestima	Carácter (1)	1	3,57 %
Comunicación	Poca comunicación entre el equipo (1)	1	3,57 %
Asertividad	Silencio (1), formas de decir las cosas (1)	2	7,14 %
Trabajo en equipo	Desacuerdos (1), formas de hacer las cosas (1), poca disposición para seguir reglas (1), poca planificación (1)	4	14,29 %
Cohesión	Poco compromiso (1), Individualismo (3), poca Relación (1)	5	17,86%
Motivación al logro	Desconocimiento (1), vocación (1), Falta de iniciativa para solucionar (1), apatía (5), Desinterés (2), Desmotivación (1), poca disposición (2), Desanimo (1), Desorganización (1)	15	53,57 %
Total		28	100%

Fuente: cuestionario aplicado al grupo

A continuación, se justificará la agrupación en variables, de cada uno de los indicadores a partir de los diferentes enfoques y modelos teóricos revisados:

Las primeras variables identificadas con un porcentaje de 3,57% fueron Autoestima y Comunicación, la primera hace referencia según Virginia Satir (1991) a “el concepto de valor individual que cada quien tiene de sí mismo, siendo reflejada en los siguientes indicadores: “Carácter”, y la segunda, es definida por Virginia Satir (1991) como “la posibilidad que tiene un individuo de expresar con firmeza su

opinión, pero al mismo tiempo, aclarar y calificar lo que dice, esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe”; así mismo, plantea que la disfuncionalidad de la comunicación tiene su origen en la amplitud de significados que tienen las palabras y la falta de clarificación y calificación de los mensajes tanto del emisor como del receptor; ello se ve reflejado en indicadores tales como: “Poca comunicación entre el equipo”.

La variable asertividad obtuvo un 7,14%, según Castanyer (1996), la asertividad es: “la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás”. (p.21), dicha definición se identifica en los siguientes indicadores: “Silencio”, “Formas de decir las cosas”. El trabajo en equipo obtuvo un 14,29% es definida por morales (2000) como “Grupo de personas interdependientes, con destrezas complementarias, que tienen compromisos y metas e desempeño comunes; que son mutuamente responsables por su éxito y se preocupan por tener resultados de calidad, aunque no sean amigos”, los indicadores reflejados en esta variable son: “Desacuerdos”, “Formas de hacer las cosas”, “Poca disposición para seguir reglas”, “Poca planificación”.

La variable Cohesión reflejo un 17,86%. Para Shaw (2013) la cohesión grupal es “el grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo” (p. 226), los siguientes indicadores muestran lo planteado por el autor: “Poco compromiso”, “Individualismo”, “Poca Relación”. Finalmente, la variable Motivación al logro obtuvo un porcentaje 27,59%; es definida por Romero (1999) P41, Como “Una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio

personal y colectivo”, el cual se ve reflejado en los siguientes indicadores: “Desconocimiento, “Vocación”, “Falta de iniciativa para solucionar”, “Apatía”, “Desinterés”, “Desmotivación”, “Poca disposición”, “Desanimo”, “Desorganización”.

Formulación del problema de Investigación

Atendiendo al diagnóstico realizado a partir de la información suministrada tanto por los miembros del grupo foco, como por la informante clave mediante la entrevista, se determinó que la variable susceptible a ser intervenida es Motivación al logro, dicha variable será abordada bajo el enfoque de Romero García, (1999), ya que permite ahondar en profundidad la necesidad detectada. En función de ello se formula el siguiente problema de investigación ¿Será efectivo un programa de intervención fundamentado en la teoría de Romero García (1999) orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita?

Objetivos de la Investigación

Objetivo general:

Determinar la efectividad de un programa de intervención bajo el enfoque de Romero García (1999), orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Objetivos Específicos:

- Diseñar un programa de intervención bajo el enfoque de Romero García (1999), orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina

de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita

- Aplicar un programa de intervención bajo el enfoque de Romero García (1999), orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.
- Evaluar la efectividad un programa de intervención bajo el enfoque de Romero García (1999), orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita

Justificación de la Investigación

El logro es la motivación humana por excelencia. La motivación es el motor que impulsa la conducta de todo ser humano en busca del éxito. Romero García (1999) señala que una persona con motivo de logro se propone metas realistas, se interesa por lograr el dominio de una tarea, toma en cuenta el uso del tiempo y los recursos y evalúa los resultados obtenidos.

La falta de estrategias y habilidades puede conducir a la desmotivación y abandono de la tarea, por ello se hace necesario que la personas posean las herramientas básicas necesarias que le permita mantenerse concentrado en el alcance de sus metas.

Para que exista una motivación de logro se hace necesario que la persona tenga una necesidad de alcanzar la meta, pudiendo ser esta intrínseca o extrínseca, que le permita ejecutar acciones

En este sentido, se pueden mencionar que los resultados obtenidos a través del diagnóstico aplicado al grupo foco, reflejan como necesidad la motivación al logro, siendo relevante la dificultad que presenta el personal al momento de desarrollar procesos dentro de la organización, siendo evidente comportamientos asociados a la desmotivación como es; el desinterés, apatía falta de iniciativa, poca disposición entre los integrantes del grupo el cual incide de manera negativa en el cumplimiento de funciones y alcance de los objetivos planteados desde la institución.

Esta investigación constituye un aporte relevante para mejorar los problemas de relaciones interpersonales entre los miembros de la institución, así mismo optimizara lo procesos en relación a las tareas y brindara herramientas que permitan la puesta en práctica de conductas de exitosas que faciliten el alcance de metas a nivel individual y grupal

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

De acuerdo a la revisión sobre investigaciones realizadas en los últimos cinco años relacionados a Motivación al Logro, se puede reseñar lo siguiente:

Casa diego (2014), presentó el trabajo de especialización, cuyo objetivo fue determinar el efecto de un programa de intervención grupal para el fortalecimiento de la Motivación al Logro en un grupo de 12 jugadores entre 16 y 19 años de futbol de salón de la categoría juvenil de la Asociación Carabobeña de futbol de salón. Los resultados reflejaron que el programa de intervención logró el objetivo planteado, lo cual se evidenció en el alcance de metas personales de los miembros del grupo.

Por otra parte, se consultó el trabajo de Güerere y Parra (2014), el cual buscaba la motivación al logro en un grupo de estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa José Antonio Páez. Los resultados fueron positivos, evidenciados en los participantes el incremento de los indicadores de cambio de la subdimensión experticia y eficacia.

Días y Olivares (2011), realizó su estudio a un grupo de 17 adolescentes entre 15 y 17 años, a fin de establecer herramientas de motivación al logro, en su dimensión interior, en función de alcanzar metas individuales y grupales. Los resultados obtenidos mostraron que el programa logró los objetivos planteados, a través de la integración de herramientas de relacionadas a la experticia y eficiencia.

El trabajo de Liendo y Urbina (2014) tenía como objetivo “Determinar los efectos de un programa de intervención sobre la motivación al logro en un grupo de

séptimo grado de educación básica de la Escuela Distrital Bolivariana Ramón Pompilio Oropeza”. Los resultados mostraron incremento significativo en la motivación al logro, las estrategias aplicadas permitieron en los alumnos la integración de las sub-dimensiones trabajadas de eficiencia y excelencia.

Herrera y Zavala (2011) presentaron el trabajo especial de grado, titulado Efectividad de un Programa de Intervención de Motivación al logro en Grupo de Estudiantes de Bachillerato, dirigido a un grupo de estudiantes de tercer año de bachillerato. Los resultados obtenidos reflejaron que la intervención permitió el incremento de los indicadores evaluados en la subdimensión experticia, así como en la subdimensión eficiencia los indicadores de concentración y conciencia del tiempo, no obstante, el indicador del uso del tiempo reflejó cambio negativo, siendo evidente la poca influencia del programa en este elemento.

Marco Teórico o Referencial

A continuación, se presentan un conjunto de conceptos y enfoques que sustentan teóricamente la investigación y permitirá analizar y evaluar los resultados obtenidos posterior a la intervención

El Grupo

Desde el punto de vista de la psicología social, Lewin (1946), considerado como el padre de la Dinámica de Grupos, lo define como *“un todo dinámico basado más bien en la interdependencia que en la similitud”* (citado en Cartwright y Zander, 1971, p. 60).

Por su parte, para Sbandi (1990) un grupo es *“una figura social en la que varios individuos se reúnen y, en virtud de las interacciones que se desarrollan entre*

ellos, obtienen una creciente aclaración de las relaciones de cada uno con todos los demás y con las otras figuras sociales”. (p. 97).

Según lo anteriormente planteado, el concepto de “grupo” está relacionada a la interacción social que mantienen sus miembros, con presencia algún grado de interdependencia, a fin de satisfacer necesidades individuales a partir del establecimiento y alcance de metas comunes y donde las personas que lo integran toman conciencia sobre lo que significado de pertenecer a él.

Clases de grupos

Según Sbandi (1977), los grupos pueden clasificarse de la siguiente manera: grupos organizados, estructurales, formales, y sus contrarios.

- **Organizado / no organizado:** Aquellos en donde las funciones necesarias han sido distribuidas y aceptas por sus miembros. En los grupos no organizados, las funciones no son específicas de cada uno, pueden ser desempeñadas por diversos miembros.
- **Estructurados / no estructurado:** es aquel cuyos miembros han establecido normas fijas, han repartidos las funciones y cada uno ha aceptado lo que le corresponde con vista a la consecución de las metas en común. en los grupos no estructurados no hay establecimiento de normas, avanzan directamente hacia el cumplimiento de objetivos.
- **Formales / informales:** Los grupos formales son aquellos que cuya estructura depende de otras instituciones, dificultando esto su modificación. Mientras que los grupos informales disponen con mayor facilidad de su estructura y organización.

- Grupos primarios y secundarios: Los grupos primarios son aquellos en los que las relaciones mutuas entre sus miembros son intensas, y emocionales, son siempre pequeños (un equipo de trabajo, la familia). Los grupos secundario están destinados a grupos como: un partido, la nación, un país etc.
- Grupo propio y ajeno: Está relacionado con la consideración que tienen los miembros con su grupo y con los demás.
- Grupo de pertenencia y de relación: Los grupos de pertenencia son aquellos en los que los miembros se encuentran en un momento dado, mientras que los grupos de relación son aquellos que se sienten vinculados por algún sentimiento
- homogéneos y heterogéneos: Los grupos homogéneos se refiere a determinados caracteres iguales de los miembros de un grupo, mientras que los heterogéneos son variados, poseen diversidad en todos los aspectos posibles.
- según la duración: Según la duración de los grupos, pueden clasificarse como, pasajeros o permanentes, según el grado de dependencia pueden llamarse, autónomos o dependientes o consensuales y simbióticos.
- Grupos de auto-experiencia y de trabajo: los grupos de auto-experiencia es aquel donde de manera general se reflexiona sobre el grupo y el propio comportamiento, mientras que en los grupos de trabajo se le da importancia a la productividad del mismo.

- Grupos terapéuticos y no terapéuticos: Esta denominación hace énfasis en la capacidad curativa del grupo, si es terapéutico. Mientras que el no terapéutico se refiere a que la meta del grupo es de carácter productivo/trabajo.

Propiedades de los Grupos

Todo grupo está definido por una serie de características que los determinan y de manera amplia, Cartwright y Zander (1971, p.72) señalan la probabilidad de que, cuando diversas personas constituyen un grupo, se pueden hallar uno o más de los siguientes atributos:

- Participan en interacciones frecuentes.
- Se definen entre ellos como miembros.
- Comparten normas relativas a temas de interés común.
- Participan en un sistema de papeles entrelazados.
- Se identifican entre ellos como resultado de haber encontrado el mismo modelo o los mismos ideales.
- Encuentran que el grupo es gratificante.
- Promueven metas interdependientes.
- Tienen una percepción colectiva de su unidad.
- Tienden a actuar unitariamente con relación al entorno.

Los Roles

Según Simón y Albert (1989), en su definición del concepto de roles, señalan que “se puede dividir el mundo en tres grupos, los que hacen las cosas, los que contemplan como se hacen las cosas, y los que se asombran de que se puede hacer” (p.335). Cada miembro del ocupa cierto status y desempeña determinado rol en el

grupo. En todos los grupos, las personas favorecidas por ciertos rasgos de personalidad ejercen ciertos roles, a continuación, se detallan aquellos que tienen influencia en el funcionamiento del grupo:

El conductor natural, es el líder que goza de fuerte personalidad, que se expresa fácilmente y con mucha convicción.

El coordinador, es el que orienta, quien guía, define y recuerda objetivos la ética, la ideología, la filosofía y líneas de conducta. Su rol consiste en facilitar intercambios y relaciones socio afectivas en el grupo.

El investigador expositor, recoge los hechos o datos relacionados con tareas a realizar, solo actúa sobre el contenido a través de la informaciones y referencias que le han sido solicitadas por el grupo.

El experto informador, posee conocimientos que los demás miembros no tienen, sobre un tema dado, facilita sus recursos al grupo, son agentes de cambio bastantes poderosos.

El animador/armonizador, es el líder cordal al que uno se confía, la persona amistosa y benévola que aprueba los comportamientos de los demás.

El portavoz/secretario, es la memoria del grupo, registra el proceso del trabajo del grupo.

El asistente/observador, también registra el proceso del grupo y además, dispone de un tiempo específico en el que ofrece al grupo una evaluación (feed-back) y por último, *la persona con autoridad/el jefe institucional*, es quien posee el poder

sobre el grupo y disfruta de un status particular que le confiere cierta influencia sobre los demás miembros.

Por otra parte, según Simón y Albert (1989) existen otros roles que frenan la evolución del mismo, e inclusive pueden llegar a destruirlo, estos son:

El dominador/agresivo, pone en peligro o ataca a los recursos del grupo, influye en el mismo a través del miedo, la manipulación, tiende a utilizar el temor para herir.

El fanfarrón/mentiroso, pretende atraer la atención del grupo hacia sí mismo, generando un movimiento del grupo hacia el lado contrario de los objetivos planteados.

El censor/resistente, tiende a retener información importante para el grupo por miedo a perder su status.

El acusador/no comprometido, manifiesta falta de compromiso en las actitudes y actividades del grupo, intenta sembrar confusión para no tener que comprometerse en una dirección específica.

El sumiso, es aquel miembro del grupo que se somete por temor, se muestra nervioso, pierde el control y permite que otros tomen su lugar, lo que genera que los demás miembros del grupo lo ataquen.

El Manipulador, que intenta llevar al grupo hacia sus objetivos personales y evade el cumplimiento de sus tareas o funciones determinadas. Además, es de gran importancia destacar que, los grupos asignan consciente e inconscientemente roles a sus miembros, a pesar de que no sean siempre los que los individuos deseen

Las Normas

Se pueden definir las normas de acuerdo a Shaw (1980) como reglas de conducta que son establecidas por los miembros del grupo con el fin de mantener una coherencia en los patrones de conducta. Las normas proporcionan una base para predecir las conductas de los demás y permiten así que el individuo prevea las acciones de los demás y prepare una respuesta apropiada. Así mismo sirven también como guía para la conducta de los miembros del grupo.

La Dinámica de Grupo

Cartwright y Zander (1971) definen la Dinámica de Grupos como *“un campo de investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y a sus interrelaciones con individuos, otros grupos e instituciones superiores”* (p.17).

Para Sbandi (1990), en un sentido literal, la Dinámica de Grupos *“designa pura y simplemente las fuerzas desplegadas por el grupo, las cuales ejercen una influencia tanto hacia adentro como hacia afuera del mismo”* (p.89).

Por su parte, Hurtado (2006) la considera como *“una disciplina preocupada por el devenir de las personas y sus manifestaciones organizacionales”* (p.52). Hurtado plantea que la Dinámica de Grupos es una disciplina de las ciencias sociales y humanas interesada en el estudio y comprensión del ser humano, en su condición de ser racional y social, a fin de profundizar en el conocimiento interpersonal y grupal.

Partiendo de que los “grupos” son conjuntos de personas que poseen objetivos comunes, podemos decir también que la Dinámica de Grupo son procesos de interacción entre individuos que poseen objetivos concretos y que recrean situaciones

ficticias, para mostrar la conducta colectiva y las variaciones de la conducta individual bajo la influencia del grupo, a fin de modificar positivamente sus conductas y aplicar lo aprendido en la vida real.

El grupo según Schütz

Desde lo personal, Schütz (1971) destaca que todos los individuos tienen necesidades interpersonales básicas que se reflejan en la conducta y en los sentimientos hacia otras personas, esas necesidades son las de *inclusión*, *control* y *afecto*.

La *inclusión*, se refiere al deseo de ser importante y significativo, de darse a conocer, de tener méritos que produzcan la atención de los demás; se trata de la relación con otras personas, de ser incluido o excluido; es el deseo de pertenecer y de diferenciarse del resto. Con relación al *control*, se manifiesta el sentimiento de competencia, el mostrar inteligencia, el sentido práctico, la aptitud para hacerle frente al entorno; la conducta está relacionada con la toma de decisiones, las esferas de poder, la influencia y la autoridad. El *afecto* se refiere a las emociones personales, como el amor, el odio y sus grados.

Asimismo, Schütz (1971) sostiene que todos los grupos atraviesan las etapas de *inclusión*, *control* y *afecto*; en cada una ocurre lo mismo que a un individuo.

Etapas de los grupos.

Fase de inclusión

Esta fase comienza con la creación del grupo. Aquí el miembro se presenta como un individuo específico y desea comprobar si le prestarán atención. Aquí se hace presente la *ansiedad* y el *exhibicionismo*.

En esta fase la principal preocupación son la *energía* y los *límites*. Cuando hay energía los integrantes se comprometen, pero si falta, el grupo desaparece. Con relación a los problemas de límites se expresan en exigencias de pertenecer al grupo, de que se queden o abandonen.

En un grupo, la forma más rápida de identificar los sentimientos de inclusión son las experiencias de contacto (tocar). El contacto es un elemento clave en la fase avanzada de inclusión, así como también la respiración. Cuando ya se está en esta fase avanzada y falta un miembro, por ejemplo, su ausencia se siente.

En esta fase se presentan los problemas que carecen de cierta importancia, pero que sirven como medios para conocer a los demás, particularmente en relación con uno mismo. Son las primeras decisiones que toman los grupos.

Fase de control

Una vez que los miembros se han integrado, surge el problema de las tomas de decisiones, que comprende la distribución de responsabilidades, del poder y del control. Según Schütz (1971) esta fase comprende la lucha por el liderazgo, la competencia, el debate sobre cómo se hacen las tareas, la estructuración, las reglas, los métodos para tomar decisiones y la compartición de responsabilidades (p.111).

Aquí, la ansiedad se centra en torno a los niveles de *responsabilidad* e *influencia*. El objetivo de esta fase es descubrir las características diferenciadoras de cada miembro, ayudarlo a que funcione a plena capacidad y lograr que los participantes trabajen en común de manera eficiente.

Considerando que tanto el cuerpo como el grupo son un sistema interconectado, desde la filosofía del *rolfing* cuando existen desequilibrios en el

sistema, éstos deben ser trabajos sobre muchas partes para ser corregidos, esto se logra cuando existe conciencia de las interconexiones existentes en el grupo de encuentro.

Fase de afecto

Resuelto los problemas de control, el centro lo ha de ocupar los problemas de afecto. Esta fase se caracteriza por una *intensificación de las emociones* suscitadas entre parejas de individuos. Las ansiedades se centran en la necesidad de ser simpáticos, en establecer relaciones estrechas. Cada miembro busca su comodidad para intercambiar afecto con los demás. Los métodos donde se usa el contacto y el acercamiento físico ayudan a aclarar los sentimientos afectuosos.

El *corazón*, el *aparato circulatorio* (como en los hermanos de sangre) y los *órganos sexuales* son los más importantes en la fase de *afecto*. En esta etapa, se vuelve común el contacto físico más estrecho, como los abrazos calurosos.

La Motivación

Para Castillo (1995) la motivación “*son aquellas condiciones o actos internos que activan o dan energía al organismo, que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos*” (p.127). Castillo (1995) considera que las motivaciones son *complejas* porque pueden presentarse varias al mismo tiempo; son *inconscientes* porque no necesariamente son conocidas por el sujeto; *cambian* porque nunca van a ser las mismas; *difieren* porque éstas son diferentes de un sujeto a otro y finalmente, son *varias* porque según el tipo (fisiológicas, biológicas o sociales), se presentarán durante toda la vida del individuo. Asimismo, el autor, define características

específicas tales como la energía, la persistencia, la variabilidad y la fuerza (p.127-128).

Castillo (1995) refiere que toda necesidad produce en el individuo un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico que lo lleva a buscar medios que le permitan satisfacer esa necesidad y alcanzar el objetivo para que el organismo se equilibre nuevamente (p.129).

En este sentido, Castillo (1995) menciona la clasificación de las necesidades según Maslow (p. 131):

- a. Fisiológicas o primarias: indispensables para la conservación de la vida (alimentarse, dormir, respirar, etc.)
- b. De seguridad: el deseo de protección, seguridad para el individuo, en cuanto a su integridad física, el respeto y la estimación de los demás.
- c. Sociales: necesidad de pertenecer a un grupo y ser aceptado para “sobrevivir”.
- d. De estima: la necesidad de sentirse estimado, apreciado, destacado, contar con cierto grado de prestigio en un grupo.
- e. De autorrealización: necesidad de trascender.

Maslow formuló en su teoría una jerarquía de necesidades humanas en base a una pirámide, con la cual explicaba que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), las personas desarrollan necesidades y deseos más complejos (parte superior de la pirámide).

Por su parte, Romero (1999) sostiene que la motivación puede denotar procesos muy distintos, ya que, en primer lugar, la motivación constituye un

elemento que da origen a la conducta, es decir, dispara, activa o energiza la secuencia conductual (p. 10). Si bien esta energía es necesaria para iniciar la conducta, no es suficiente, ya que toda meta que tiene un sentido humano requiere de esfuerzo para ser alcanzada. En segundo lugar, la motivación puede ser vista como un elemento que mantiene la dirección de la conducta, es decir, dirige, orienta y selecciona el curso a seguir.

Para Romero (1999), la motivación se refiere, en general, a “*estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas*” (p.15); mientras más motivada esté la persona, más definida tendrá sus metas y su búsqueda hacia el logro de ellas será más fructífera.

Con base en la teoría de las motivaciones sociales de McClelland (1967) donde se identificaron 3 necesidades sociales básicas: logro, poder y filiación, Romero propuso un modelo de crecimiento psicológico, según el cual dicho crecimiento constituye en la persona un proceso de construcción integradora, concebidas como interpretaciones de la realidad, cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social), permitiendo cambios positivos como ser humano.

El modelo expone que el crecimiento psicológico está afectado y determinado por las motivaciones sociales, partiendo de las premisas:

1. El crecimiento psicológico está determinado por las motivaciones sociales presentes en la sociedad.
2. Las motivaciones preponderantes en Venezuela son tres: el poder, la afiliación y el logro, en el estricto orden.

3. De las 3 anteriores, es el logro la motivación que afecta directamente el crecimiento psicológico y lo determina en mayor grado.
4. El incremento de la motivación a logro, influye de manera positiva a las otras motivaciones (poder y afiliación), las cuales también afectan el crecimiento. Es un efecto indirecto del logro en el crecimiento positivo.

Para Romero (1999) el crecimiento psicológico se concibe como un “*proceso a través del cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior (individual) y exterior (social) que le significan cambios positivos en el ser humano*” (p.75). En este proceso, la persona enriquece su percepción de sí mismo y de su entorno, mejorando su relación consigo mismo y con lo que lo rodea.

Las construcciones integradoras ocurren la incorporación de cogniciones, afectos y conductas significan cambios hacia niveles superiores de la condición humana. Estas construcciones pueden ser de carácter interior o exterior.

Una construcción integradora interior se refiere al trabajo cognitivo, emocional y conductual que exige un cambio intrapersonal profundo. Son indicadores del trabajo de una construcción integradora interior abrirse a otras personas, reconocer los errores, escuchar feedback y procesarlo, cambiar pensamientos, afectos y conductas. Este crecimiento interior capacita al ser humano a tener mayor impacto sobre el medio exterior.

Por su parte, una construcción integradora exterior alude a la capacidad del sujeto a funcionar armónica y eficientemente en su entorno social. Para ello requiere construir un entorno que le permita: la comunicación y el compartir de igual manera

para todos, aceptando y comprendiendo conductas distintas a las propias, tener comportamiento productivo en el ambiente laboral, comprensión y manejo inteligente de roles y status, disfrute de las relaciones interpersonales y satisfacción de la vida misma, es decir, disfrutar la condición humana con todas sus implicaciones de ser y existir.

El verdadero crecimiento psicológico involucra las dos dimensiones: interior y exterior.

Cuando Romero se refiere a las dimensiones expresivas de las motivaciones, él sostiene que en cada motivo se puede diferenciar una dimensión interior (intrapersonal) y una dimensión exterior (interpersonal). En este sentido, las motivaciones sociales (logro, poder y afiliación), presentan aspectos positivos y negativos para el crecimiento psicológico de las personas, tanto en su dimensión interior como en la exterior.

Para objeto de la presente investigación, de las 3 motivaciones sociales desarrolladas por Romero, nos centraremos en la motivación al logro.

Motivación al Logro

Romero (1999) define la **Motivación al Logro** como “*una red de conexiones cognitivo – afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para uso personal y colectivo*” (p.41). Refiere que todo motivo presenta aspectos positivos y negativos tanto en la dimensión interior como exterior.

En este mismo orden de ideas, el área natural de expresión de la **dimensión interior** de la Motivación al Logro es el desarrollo personal, y la concreción en

hechos de las demandas en esta dimensión se expresa por la imaginaria de ejecuciones, donde la persona demuestra maestría sobre la tarea (**experticias**), rendimientos rápidos y económicos (**eficiencia**) y resultados de calidad superior (**excelencia**). En términos comportamentales cualquiera de estos desempeños su combinación confiere al individuo condiciones y afectos de un valor personal muy especial.

En su **dimensión exterior**, refleja que tiene que ver con el impacto que tenemos sobre el crecimiento de otras personas y sobre la calidad de vida social. Hacer referencia al **crecimiento de otras personas**; el cual se traduce al interés por las metas, persistencia y resultados excelentes en otras personas. Por otra parte, también hace referencia a lo que él llama **los riesgos de crecer**, lo que implica el sacrificio de muchas cosas, entre ellas dejar atrás seres queridos. El autor expone que muchas veces el crecimiento obedece a una necesidad intrínseca, un poderoso deseo de crecer, pero también puede deberse a oportunidades que puedan presentarse a los individuos, y es quien decide aprovecharla o dejarla ir.

En este sentido, Romero define la experticia, excelencia y eficiencia (subdimensiones de la dimensión interior) en los siguientes términos:

Experticia: *“es el conocimiento profundo de un saber y hacer y el uso productivo de ese conocimiento”* (Romero, 1999, p.43). La persona que es experta no está satisfecha con una comprensión limitada de los hechos y relaciones, por lo que requiere profundidad.

Esta búsqueda de profundidad se traduce en dos resultados: un dominio magistral del ámbito de especialización y la necesidad cada vez mayor de extender

hacia las áreas inmediatas. El autor considera destacar un aspecto importante y es que, en el proceso de alcanzar altos niveles de experticia, la persona suele estar más preocupada por su ejecución que por las relaciones con los compañeros. Al final, el experto posee un conocimiento profundo del tema y adicionalmente hace un uso productivo de dicho conocimiento a fin de resolver problemas y anticipando nuevas oportunidades para su aplicación, es decir, la búsqueda de la innovación.

Eficiencia: *“es hacer la tarea con un máximo de economía de recursos y tiempo”* (Romero, 1999, p.44). La persona que posee esta característica se establece metas y cuestiona su alcance. Diseña las estrategias para lograr las metas y se autoevalúa. Obtiene resultado, determina su calidad y se responsabiliza por ellos. Determinan las modificaciones estratégicas que permitan mejorar el desempeño. Se centra en el uso de los recursos y los valora, así como también hace consciencia del transcurrir del tiempo para evaluar los resultados.

Excelencia: *“es la obtención de los resultados cada vez mejores. Cuando experimentamos esa demanda interior de excelencia, buscamos incesantemente rendimientos superiores a los ya alcanzados”* (Romero, 1999, p.45). Cuando se alcanzan desempeños sobresalientes, se tiene, además, una ventaja adicional: se dispone de la energía necesaria para alcanzar metas de mayor dificultad.

Romero (1999), destaca que quienes detienen su crecimiento psicológico se niegan al mismo tiempo, la posibilidad de estimularse a emprender retos mayores. Los que en cambio conquistan metas percibidas inicialmente como inalcanzables, elevan su motivación de logro a niveles que los capacitan para triunfos excepcionales.

También implica dar paso a mucho tiempo de evaluación de los resultados a fin de alcanzar la perfección (p.46).

Lo planteado por el autor tiene marcada relación con las necesidades identificadas en el grupo a intervenir, específicamente en lo que respecta a la dimensión interior, sub-dimensión experticia.

La Gestalt

La palabra Gestalt implica totalidad (Wholeness), ya que toma al individuo como un ente total, siendo así importante tanto sus pensamientos, sentimientos expresión corporal, tono de voz, como su escala de valores sus ideales, sentido de vida. Etc. wigozki, Ochoa, lozada y Toro (1993).

La terapia Gestalt es un enfoque psicoterapéutico que busca potenciar el desarrollo humano. Hace énfasis en los procesos que el individuo está experimentando en el presente más que en el pasado.

Principios Básicos de Gestalt

Wigozki et al (1993), señala que los principios de las Gestalt son:

Holismos

Los principios básicos de la Gestalt están fundamentados en la concepción holística (Latner). La esencia de esta idea es que toda naturaleza es unificada y coherente.

[...]

Una concepción holística del hombre toma en cuenta el funcionamiento de su cuerpo, sus emociones, sus pensamientos, su cultura y sus expresiones sociales, todos en un cuadro unificado. Nosotros no somos simplemente una acumulación de funciones. El

todo es mayor a la suma de sus partes, en este sentido “mayor” quiere decir diferentes en cualidad, así es la creación de una entidad nueva.

Homeostasis

Es un proceso en el cual el organismo mantiene su equilibrio y así la salud bajo condiciones variables. Así la homeostasis es el proceso mediante el organismo satisface sus necesidades.

El principio de homeostasis no implica que el organismo asegure la satisfacción de sus necesidades, implica que el organismo hará lo mejor posible para regularse, tomando en cuenta su propia capacidad y los recursos del medio ambiente.

Continuum de conciencia (Awarenes: el darse cuenta)

Uno de los básicos de la Gestalt es el continuum de conciencia, ósea la concientización progresiva; es el darse cuenta de lo que está ocurriendo en el aquí y ahora, el darse cuenta es la única base del conocimiento y toma en cuenta el ser humano en su totalidad, es así el darse cuenta de mi cuerpo, postura, voz, lo que pasa dentro y fuera de mí.

Reglas de oro de la Gestalt

1. Vive ahora. Preocúpate por el presente en vez de preocuparte por el pasado o el futuro.
2. Vive aquí. Trata con lo que está presente en vez de con lo que está ausente. El aquí.
3. Deja de imaginar. Experiencia lo real.
4. Deja el pensar innecesario. Más bien prueba y ve
5. Expresa en vez de manipular, explicar, justificar o juzgar.
6. Entrégate a lo desagradable y doloroso tanto como al placer. No restrinjas tu darse cuenta. Arriésgate.

7. No aceptes otros “deberías” que los tuyos. Debeísmo.
8. Toma completa responsabilidad por tus acciones, sentimientos y pensamientos. Responsabilidad.
9. Entrégate a ser como eres. Sé espontáneo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

El Programa de intervención correspondió a un experimento de campo, ya que centró su acción en observar y extraer los datos en contacto directo con el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita., para posterior analizar e interpretar los resultados.

Kerlinger y Lee, (2002), define el experimento de campo *como* “un estudio de investigación ejecutado en una situación realista en la que una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador en condiciones tan cuidadosamente controladas como lo permita la situación”. (p. 525).

Tipo de diseño de evaluación

Se trató de un diseño cuasi experimental, Evaluativo.

El diseño cuasi experimental es “casi un experimento, excepto por la falta de control en la conformación inicial de los grupos, ya que al no ser asignados al azar los sujetos, se carece de seguridad en cuanto a la homogeneidad o equivalencia de los grupos, lo que afecta la posibilidad de afirmar que los resultados son productos de las variable independiente o tratamiento” (Arias F, 2016 p. 35).

El programa de intervención aplicado fue de tipo cuasi experimental ya que el grupo foco no fue seleccionado al azar por el investigador, fue un grupo ya conformado, perteneciente al equipo de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Por otra parte, fue de tipo evaluativo, ya que se buscó determinar la efectividad de un programa de intervención bajo el enfoque de Romeo García (1999),

orientado a mejorar la motivación al logro en el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el programa de intervención fueron la encuesta y la observación, a fin de poder obtener información relacionada a situaciones o hechos que experimenta el grupo a intervenir

Por otra parte, fue necesario contar con una serie de instrumentos que permitieran el registro y almacenamiento de la información recabada, los instrumentos utilizados en el programa de investigación fueron: el cuestionario, video filmadora, hoja de registro, cámara fotográfica, laptop

Tipo de análisis.

Para analizar y sintetizar la información obtenida, fue necesario aplicar dos tipos de análisis; uno de tipo cualitativo y otro de tipo cuantitativo.

En el análisis cualitativo se analizaron e interpretaron los fenómenos por medio de la descripción de comportamientos y discursos que pueden presentar los participantes, el análisis cuantitativo permitió registrar el índice de frecuencias de los comportamientos expresados, pudiendo así comparar y analizar los datos recolectados y el efecto del programa en la variable dependiente.

La combinación de ambos análisis facilitó representar de manera estructurada los datos obtenidos sobre la variable estudiar, a fin de analizar las frecuencias y porcentajes de los indicadores, el cual se sustentó con los datos recolectados a través de la observación.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

La propuesta de intervención, surge de la necesidad detectada a partir del diagnóstico realizado al grupo foco, determinando como variable dependiente **Motivación al Logro** en su dimensión, Dimensión Interior, Sub dimensión Experticia y Eficiencia (Romero García, 1999). La variable seleccionada se sustenta teóricamente en los aportes de Romero García (1999), a fin de presentar un programa de intervención de acuerdo a las necesidades detectadas. Para ello, definiremos conceptualmente la variable dependiente, su dimensión y subdimensión con sus indicadores de cambio. Se presenta el mapa de variables y posteriormente la variable independiente, que corresponde al programa de intervención.

Variable dependiente

Para Arias F, (2016), una variable es *“una característica o cualidad; Magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición o control en una investigación (p.57)*. Por su parte una variable dependiente es la que se modifican por la acción de la variable independiente, constituyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación.

La variable dependiente del presente programa de intervención es **Motivación a logro**, definida por Romero García, (1999), como *“una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo”*. P41. Para esta intervención se consideró una dimensión; Dimensión Interior

La dimensión Interior, Romero García la define como *“En su dimensión interior la Motivación al logro se expresa en la imaginería de ejecuciones en las cuales la persona expresa maestría sobre la tarea (Experticia), o rendimientos rápidos y económicos (Eficiencia) o resultados de calidad superior (Excelencia)”*. (Romero, 1999, p.43).

Tomando en cuenta que existe deficiencia en el grupo foco relacionada al compromiso, conocimiento, iniciativa, organización, se decidió como Subdimensiones a intervenir **la experticia y la eficiencia**.

La subdimensión Experticia, plantea que *“Es el conocimiento profundo de un saber y hacer y el uso productivo de ese conocimiento. La persona experta es aquella que no está satisfecha con la comprensión limitada de los hechos y relaciones del hacer o saber que maneja. Necesita profundidad. Se exige percibir definitivamente el origen de los conceptos, sus alcances, sus relaciones con elementos afines u opuestos. Desea saber la cobertura total de sus herramientas cognoscitivas: hasta dónde puede llegar y que elementos permanecerán fuera de su área de cobertura...Experticia no es sólo saber profundo. Es también el uso instrumental del conocimiento. La persona con alta motivación al logro es, por definición, un hacedor”*. (Romero, 1999, p.43).

Indicadores de Cambio de la Subdimensión Experticia

- **Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación:** *plantea los elementos y características específicas que definen una situación o tarea.*
Ejemplo: “este tipo de actividad se hace...”, “esto se define como...”, “podemos usar este material esto como...”, “una de las características de esto es...”, “cuando usamos este tipo de material se pueden hacer...porque son...”

“esto está diseñado con...”, “esto lo podemos hacer con...porque el material es...”, “uno de los elementos que definen esta tarea es...”, “Este significado se puede transpolar a...”.

- **Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones:** *verbaliza las características y utilidad de las herramientas-instrumentos de los que dispone:* “con esto podemos crear...”, “esto nos sirve para”, “esto sirve para...”, “este tipo de herramienta se emplea para...”.
- **Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad,** lo cual se evidencia en verbalizaciones como “yo sé hacer esto”, “tengo facilidad para elaborar...”, “yo domino esto... puedo desarrollarla”, “yo sé cómo resolver este problema...”.
- **Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad:** recorta, ensambla objetos, redacta, lee.

La Subdimensión Eficiencia refiere que “*Es hacer la tarea con un máximo de economía en recursos... la persona eficiente establece metas y cuestiona su accesibilidad. Diseña estrategia para alcanzar las metas y se autoevalúa. Obtiene resultados, determina su calidad y se responsabiliza por ellos... permanece consciente del transcurrir del tiempo, como referencia para evaluar resultados. Es más eficiente el que logra el mismo resultado en el menor tiempo*”. (Romero, 1991, p.44 y 45).

Indicadores de Cambio de la Subdimensión Eficiencia

- **Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos,** *Aprovechando los materiales que posee y haciendo uso adecuado de los mismos:* ejecuta la tarea aprovechando el material disponible en el tiempo establecido, acompañado de las verbalizaciones que se presentan a continuación: “aprovechemos los materiales al máximo...”, “este material nos puede alcanzar para esto...”, “utilicemos este pedazo para...”, “solo usemos un poquito de... para elaborar...”, “recordemos ahorrar material”.
- **Plantea metas durante la ejecución de las actividades:** *verbaliza los elementos que componen el resultado final:* “el resultado que queremos alcanzar es...”, “la meta final es...”, “el producto que a alcanzar es”.
- **Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo:** *sugiere diferentes formas de alcanzar una meta tomando en cuenta los recursos disponibles:* “con los recursos que tenemos podemos plantearnos...”, “una de las formas de construir es...”, “podríamos hacer...con los recursos que nos entregaron...”, “con este material podemos diseñar un...”.
- **Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente:** *alcanza el resultado planteado al inicio de la actividad en un lapso de tiempo menor o igual al otorgado, lo cual puede acompañarse de verbalizaciones tales como:* “si lo hacemos de esta manera...ahorramos tiempo y quedara igual”, “finalizamos la actividad en menos tiempo que el estipulado”, “alcanzamos la meta en el tiempo establecido”. mejores resultados.

MAPA DE VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES
<p>MOTIVACIÓN AL LOGRO</p> <p>“Es una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo” (Romero, 1999, p.41)</p>	<p>DIMENSIÓN INTERIOR</p> <p>“En su dimensión interior la Motivación al logro se expresa en la imaginación de ejecuciones en las cuales la persona expresa maestría sobre la tarea (Experticia), o rendimientos rápidos y económicos (Eficiencia) o resultados de calidad superior (Excelencia)”. (Romero, 1999, p.43).</p>	<p>EXPERTICIA</p> <p>“Es el conocimiento profundo de un saber y hacer y el uso productivo de ese conocimiento. La persona experta es aquella que no está satisfecha con la comprensión limitada de los hechos y relaciones del hacer o saber que maneja. Necesita profundidad. Se exige percibir definitivamente el origen de los conceptos, sus alcances, sus relaciones con elementos afines u opuestos. Desea saber la cobertura total de sus herramientas cognoscitivas: hasta dónde puede llegar y que elementos permanecerán fuera de su área de cobertura...Experticia no es sólo saber profundo. Es también el uso instrumental del conocimiento. La persona con alta motivación al logro es, por definición, un hacedor. (Romero, 1999, p.43).</p>	<p>Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación: <i>plantea los elementos y características específicas que definen una situación o tarea.</i> Ejemplo: “este tipo de actividad se hace...”, “esto se define como...”, “podemos usar este material esto como...”, “una de las características de esto es...”, “cuando usamos este tipo de material se pueden hacer...porque son...”, “esto está diseñado con...”, “esto lo podemos hacer con...porque el material es...”, “uno de los elementos que definen esta tarea es...”, “Este significado se puede transpolar a...”.</p> <p>Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones: <i>verbaliza las características y utilidad de las herramientas-instrumentos de los que dispone:</i> “con esto podemos crear...”, “esto nos sirve para”, “esto sirve para...”, “este tipo de herramienta se emplea para...”.</p> <p>Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad, lo cual se evidencia en verbalizaciones como “yo sé hacer esto”, “tengo facilidad para elaborar...”, “yo domino esto... puedo desarrollarla”, “yo sé cómo resolver este problema...”.</p> <p>Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad: recorta, ensambla objetos, redacta, lee.</p>

EFICIENCIA

“Es hacer la tarea con un máximo de economía en recursos... la persona eficiente establece metas y cuestiona su accesibilidad. Diseña estrategia para alcanzar las metas y se autoevalúa. Obtiene resultados, determina su calidad y se responsabiliza por ellos... permanece consciente del transcurrir del tiempo, como referencia para evaluar resultados. Es más eficiente el que logra el mismo resultado en el menor tiempo”. (Romero, 1999, p.44 y 45).

Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos, *Aprovechando los materiales que posee y haciendo uso adecuado de los mismos:* ejecuta la tarea aprovechando el material disponible en el tiempo establecido, acompañado de las verbalizaciones que se presentan a continuación: “aprovechemos los materiales al máximo...”, “este material nos puede alcanzar para esto...”, “utilicemos este pedazo para...”, “solo usemos un poquito de... para elaborar...”, “recordemos ahorrar material”.

Plantea metas durante la ejecución de las actividades: *verbaliza los elementos que componen el resultado final:* “el resultado que queremos alcanzar es...”, “la meta final es...”, “el producto que a alcanzar es”.

Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo: *sugiere diferentes formas de alcanzar una meta tomando en cuenta los recursos disponibles:* “con los recursos que tenemos podemos plantearnos...”, “una de las formas de construir es...”, “podríamos hacer...con los recursos que nos entregaron...”, “con este material podemos diseñar un...”.

Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente: *alcanza el resultado planteado al inicio de la actividad en un lapso de tiempo menor o igual al otorgado, lo cual puede acompañarse de verbalizaciones tales como:* “si lo hacemos de esta manera...ahorraremos tiempo y quedara igual”, “finalizamos la actividad en menos tiempo que el

estipulado”, “alcanzamos la meta en el tiempo establecido”. mejores resultados

Variable independiente

Corresponde al programa de intervención centrado en la variable dependiente de Motivación al logro según Romero (1999). El programa de intervención consiste en el desarrollo de un taller teórico –práctico sobre Motivación al Logro, con una duración de 16 horas, distribuidas en cuatro (4) sesiones, en un horario comprendido entre las 8:00am y 12:00m. La actividad se llevó a cabo en las instalaciones de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Justificación del programa de intervención

El programa de intervención se diseñó tomando en cuenta la necesidad principal del grupo foco, la cual está relacionada a la dificultad que presentan el personal en relación a poco compromiso, desinterés, apatía, desconocimiento, desmotivación, el cual incide de manera negativa en el desarrollo de los procesos, cumplimiento de funciones y alcance de los objetivos.

Un personal con motivación de logro puede llegar a establecerse metas realistas y alcanzables, así como realizar la instrumentación adecuada poniendo en práctica sus capacidades y habilidades para alcanzar resultados óptimos; es por ello que la intervención estuvo centrada en ofrecer herramientas básicas necesarias que permitan en los participantes hacer un uso eficiente de sus recursos internos, habilidades y destrezas el, cual les permita alcanzar objetivos individuales y grupales.

En este mismo orden de ideas en lo que respecta al procesamiento de las actividades, se seleccionó el enfoque de Gestalt, lo que permitirá poder aplicar los principios del Aquí y el Ahora, el darse cuenta, el Tu y el Yo.

Propósito del programa de intervención

Proporcionar herramientas teórico práctico- vivenciales sobre la experticia y la eficiencia orientadas a promover la motivación al logro en un grupo de trabajadores de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Objetivo General del Programa de Intervención

a. Objetivo General:

Considerar la experticia y eficiencia como elementos fundamentales de la Motivación al logro para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.

b. Objetivos específicos: Que los participantes logren:

- Valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.
- Considerar la eficiencia como un aspecto central para alcanzar las metas y productos grupales ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo mismo como por factores externos

PLAN DE SESIÓN

Tabla 10

Propósito: Proporcionar herramientas teórico práctico- vivenciales sobre la dimensión interior de logro orientado a promover la motivación al logro en un grupo de trabajadores de la Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Objetivo General: Considerar la experticia y eficiencia como elementos fundamentales de la Motivación al logro para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.

Sesión 1 (Se divide en dos mañanas)

Objetivo General de la sesión: Valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes
Formular sus expectativas y normas en relación al taller	Bienvenida. Por parte de la facilitadora Chequeo de expectativas. Formulación de normas	“La Mano”	25 Minutos 8:30am – 8:55am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Hojas. Lápices, Papel bond, Filmadora.	Formulen sus expectativas y normas en relación al taller, la cual es verificable a partir de las siguientes Expresiones verbales: “mis expectativas del taller son...”, “las normas que me gustaría se manejaran durante el taller son...”.

<p>Mostrar habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos.</p>	<p>Experticia Dimensión Interior Motivación al logro Pre- test</p>	<p>“Cuento Sobre la Informática y sus Técnicos”</p>	<p>60 minutos 8:55 am – 9:55am</p>	<p>Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador.</p> <p>Materiales: Hojas, cartulinas, tijeras, revistas, periódico, pega, grapadora, cables, tirros, filmadora, observadores, guía de observación.</p>	<p>Muestren habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos, lo cual se manifiesta a través de los siguientes indicadores:</p> <p>Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación: <i>plantea los elementos y características específicas que definen una situación o tarea.</i> Ejemplo: “este tipo de actividad se hace...”, “esto se define como...”, “podemos usar este material esto como...”, “una de las características de esto es...”, “cuando usamos este tipo de material se pueden hacer...porque son...”, “esto está diseñado con...”, “esto lo podemos hacer con...porque el material es...”, “uno de los elementos que definen esta tarea es...”, “Este significado se puede transpolar a...”.</p> <p>Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones: <i>verbaliza las</i></p>
---	--	--	--	--	---

					<p><i>características y utilidad de las herramientas-instrumentos de los que dispone: “con esto podemos crear...”, “esto nos sirve para”, “esto sirve para...”, “este tipo de herramienta se emplea para...”.</i></p> <p>Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad, lo cual se evidencia en verbalizaciones como “yo sé hacer esto”, “tengo facilidad para elaborar...”, “yo domino esto... puedo desarrollarla”, “yo sé cómo resolver este problema...”.</p> <p>Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad: recorta, ensambla objetos, redacta, lee.</p>
Receso 20 minutos/09:55 – 10:15					
Comprender el concepto de experticia de la dimensión interior de la Motivación al logro.	Experticia Internalidad Motivación al logro Recurso Interno Fortalezas,	“El Dominó de la Motivación al Logro”	40 minutos 10:15am - 10:55am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales:	Comprenden el concepto de experticia de la dimensión interior de la motivación al logro, el cual se evidencia a través de las siguientes verbalizaciones: “la experticia es...”, la internalidad se refiere

	habilidades, herramientas instrumentos.			Tarjetas con nombres de conceptos, fichas con frases, laptop, video beam, presentación, filmadora.	a...”, “la experticia y la internalidad son...”, “las habilidades son...”, “las metas se refieren a...”, las fortalezas se define como...”, los recursos tienen que ver con...”.
Identificar recursos, habilidades, fortalezas y su instrumentación para alcanzar las metas que se plantean.	Experticia Recursos, habilidades, fortalezas, metas, instrumentos.	“La figura geométrica tridimensional”	40 Minutos 10:55am - 11:35am	Humanos: Participantes Facilitadores Filmador. Materiales: Lápices, marcadores, pega, cartulinas, cartón, hojas blancas, tijeras, filmadora.	Identifican recursos, habilidades, fortalezas y su instrumentación para alcanzar las metas que se plantean, el cual se evidencia a través de verbalizaciones como: “mi meta es...”, “los recursos que poseo son...”, “las habilidades que tengo son...”, “estas son mis fortalezas...”, “la puesta en práctica de mis habilidades me ayuda a alcance de...”.
Manifestar los conocimientos y experiencias vivenciadas durante la sesión	Conocimientos	“Que aprendí y como me siento”	25 Minutos 11:35am – 12:00am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Filmadora.	Manifiestan los conocimientos y experiencias vivenciadas durante la sesión, a través de verbalizaciones como: “me llevo de conocimiento que...”, “Aprendí que...”, “me siento”, “yo voy leyendo las instrucciones”, “yo chequeo que este bien colocadas”.

Sesión 1.2

Objetivo General de la sesión: Valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes
Revisar los contenidos teóricos desarrollados en la sesión anterior	Motivación al logro Dimensión Interior Experticia	“Memoria de Motivación al Logro”	30 Minutos 8:30am - 9:00am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Tarjetas con palabras, Filmadora	Revisen los contenidos teóricos desarrollados en la sesión anterior, el cual se visualiza a través a través de verbalizaciones como: “esta palabra está relacionada con...”, “se refiere a...” “significa...”, “tiene que ver con...”.
Estimar las vías para conseguir sus metas a través del autoconocimiento de sus recursos internos y objetivos trazados.	Recursos internos, Fortalezas, Metas Motivación al logro	“Alineando mis Metas y Conocimientos”	30 Minutos 9:00am - 9:30am	Humanos: Participantes: Facilitadores. Filmador. Materiales: Filmadora.	Estimen las vías para conseguir sus metas a través del autoconocimiento de sus recursos internos y objetivos trazados. , lo cual es verificable a través de verbalizaciones como: “mi meta es...”, “las habilidades que identifique fueron...”, “mis recursos internos son...”, “mis conocimientos son...”, “debo

					reforzar...”, “los factores externos son...”
Receso 20 minutos/9:30 – 9:50					
Valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.	Experticia Conocimiento de situaciones, Herramientas/ Instrumentos, Recurso internos, estrategias	“El cuatro de la experticia”	60 Minutos 9:50am - 10:50am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Hojas blancas, cartón, pegas, tijeras, grapadora, tirro, hoja de instrucciones, marcadores, Filmadora.	Valoren la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos, el cual se visualiza en verbalizaciones como; “Yo tengo conocimiento de eso”, “yo sé cómo lo vamos hacer “, “utilicemos esto para...”, “tengo habilidad para esto...”, “con este materiales podemos hacer...”, “yo lo recorto y lo pego”.
Demostrar habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos.	Motivación al logro Dimensión Interior Experticia Post- test	“La experticia en la informática”	60 Minutos 10:50am - 11:50am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Hojas, cartulinas, tijeras, revistas, periódico, pega, grapadora, cables, tirros, filmadora, observadores, guía de observación	Demuestren habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos, lo cual se manifiesta a través de los siguientes indicadores: Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación: <i>plantea los elementos y características específicas que definen una situación o tarea.</i> Ejemplo: “este tipo de actividad se

					<p>hace...”, “esto se define como...”, “podemos usar este material esto como...”, “una de las características de esto es...”, “cuando usamos este tipo de material se pueden hacer...porque son...”, “esto está diseñado con...”, “esto lo podemos hacer con...porque el material es...”, “uno de los elementos que definen esta tarea es...”, “Este significado se puede transpolar a...”.</p> <p>Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones: <i>verbaliza las características y utilidad de las herramientas-instrumentos de los que dispone:</i> “con esto podemos crear...”, “esto nos sirve para”, “esto sirve para...”, “este tipo de herramienta se emplea para...”.</p> <p>Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad, lo cual se evidencia en verbalizaciones como “yo sé hacer esto”, “tengo</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>facilidad para elaborar...”, “yo domino esto... puedo desarrollarla”, “yo sé cómo resolver este problema...”.</p> <p>Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad: recorta, ensambla objetos, redacta, lee.</p>
<p>Manifestar aprendizajes y vivencias experimentados durante la sesión</p>	<p>los y</p>	<p>Aprendizajes Vivencias Feedback</p>	<p>“Reconozco en ti”</p>	<p>30 Minutos 11:50am - 12:20am</p> <p>Humanos: Participantes. Facilitadores. Materiales: Filmadora.</p>	<p>Manifiesten los aprendizajes y vivencias experimentadas durante la sesión, el cual se evidencia a través de verbalizaciones como: “mi aprendizaje fue...”, “Me da cuenta que...”, “lo más significativo que aprendí fue...”, “me llevo de reflexión...”, “me siento...”, “pude reconocer en ti la habilidad de...”</p>

Sesión 2

Tabla 11

Sesión 2 (Se divide en dos mañanas)

Objetivo General de la sesión: considerar la eficiencia como un aspecto central para alcanzar las metas y productos grupales ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo mismo como por factores externos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes
Mobilizar la energía para dar inicio a la sesión	Energía del grupo	“Pá donde vamos”	20 minutos 8:30am - 9:00am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Materiales Cuadro de flechas, Filmadora.	Movilicen la energía, la cual se evidencia a través de las siguientes verbalizaciones: “me dio mucha...”, “me sentí...”, “estoy activada”.
Mostrar el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal.	Motivación al Logro Eficiencia Pre-test	“Construir un Artefacto tecnológico”	60 minutos 9:00am - 10:0am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Materiales: Cartón, hojas, revistas, periódicos, pega, cables, tijera, tirro, filmadora, observadores, guía de	Muestren el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal., lo cual se manifiesta a través de los siguientes indicadores: Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos, <i>Aprovechando los materiales que posee y haciendo uso adecuado de los mismos:</i> ejecuta la tarea aprovechando el material disponible en el tiempo

				observación.	<p>establecido, acompañado de las verbalizaciones que se presentan a continuación: “aprovechemos los materiales al máximo...”, “este material nos puede alcanzar para esto...”, “utilicemos este pedazo para...”, “solo usemos un poquito de... para elaborar...”, “recordemos ahorrar material”.</p> <p>Plantea metas durante la ejecución de las actividades: <i>verbaliza los elementos que componen el resultado final:</i> “el resultado que queremos alcanzar es...”, “la meta final es...”, “el producto que a alcanzar es”.</p> <p>Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo: <i>sugiere diferentes formas de alcanzar una meta tomando en cuenta los recursos disponibles:</i> “con los recursos que tenemos podemos plantearnos...”, “una de las formas de construir es...”, “podríamos hacer...con los recursos que nos entregaron...”, “con este material podemos diseñar un...”.</p> <p>Utiliza el tiempo disponible en</p>
--	--	--	--	--------------	--

					forma eficiente: <i>alcanza el resultado planteado al inicio de la actividad en un lapso de tiempo menor o igual al otorgado, lo cual puede acompañarse de verbalizaciones tales como: “si lo hacemos de esta manera...ahorramos tiempo y quedara igual”, “finalizamos la actividad en menos tiempo que el estipulado”, “alcanzamos la meta en el tiempo establecido”.</i>
Receso 20 minutos/ 10:00 am – 10:20 am					
Representar el concepto de eficiencia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro.	Eficiencia Metas Recursos Manejo del tiempo Estrategias	“Red de conexiones”	60 minutos 10:20am - 11:20am	Humanos: Participantes Facilitadores Filmador. Materiales: Papel Bond presentación, marcadores, lápices, revistas, Filmadora.	Representen el concepto de eficiencia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro, el cual se evidencia a través de las siguientes verbalizaciones: “la eficiencia se refiere...”, “siendo eficiente se puede...”, “los recurso tiene que ver con...”, “el uso del tiempo se refiere a...”, “las metas son...”.
Expresar los aprendizajes y vivencias obtenidos durante la sesión	Aprendizajes	“El regalo sorpresa”	30 minutos 11:20 am - 11:50m	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador.	Expresen los aprendizaje y vivencias obtenidos durante la sesión, el cual se evidencia a través de verbalizaciones como: “el día de hoy me llevo...”, “aprendí que...”.

				Materiales: Cartulina, marcadores, hojas, pega, filmadora.	“me llevo de reflexión...”, “me siento...”. “Mi regalo para ti significa...”
--	--	--	--	---	--

Sesión 2.2

Objetivo General de la sesión: considerar la eficiencia como un aspecto central para alcanzar las metas y productos grupales ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo mismo como por factores externos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Que los participantes logren	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN Se considera logrado el objetivo cuando los participantes
Revisar los contenidos teóricos presentados en la sesión anterior	Eficiencia Metas Manejo del tiempo Recursos Motivación al logro	“El Tendedero”	30 Minutos 8:30am – 9:00am	Humanos: Participantes. Facilitadores. Filmador. Materiales: Marcadores, tirro, estambre, cartulinas, tijeras, filmadora.	Revisen los contenidos y aprendizaje obtenidos durante la sesión anterior, el cual se visualiza a través a través de verbalizaciones como: “la sesión anterior se trabajó...”, Aprendimos que la eficiencia es...”, “la eficiencia implica...”, “trabajamos el tema de los recursos...”, “la importancia del manejo del tiempo”, “revisamos las metas en...”.
Establecer la importancia de la	Eficiencia Metas	“El puente”	45 minutos 9:00am	Humanos: Participantes.	Establezcan la importancia de la eficiencia durante una actividad

eficiencia durante una actividad grupal	Manejo del tiempo Recursos Motivación al logro		- 9:45am	Facilitadores. Filmador. Materiales: Papel bond, Marcadores, periódico, tirro, pega, vasos, periódico, zapato infantil, filmadora.	grupal, el cual se evidencia en verbalizaciones como: “tratemos de utilizar lo mínimo de recursos”, “debemos estar pendiente del tiempo”, “la meta es lograr construir...”, “este material lo podemos aprovechar para...”.
Receso 20 minutos/ 9:45 am – 10:05 am					

<p>Demostrar el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal.</p>	<p>Motivación al Logro Eficiencia Post-test</p>	<p>“Dispositivo Tecnológico”</p>	<p>60 Minutos 10:05am - 11:05am</p>	<p>Humanos: Participantes. Facilitadores.</p> <p>Materiales: Papel bond, marcadores, periódico, tirro, pega, cartón, cables, tijeras, hojas, filmadora, observadores, guía de observación</p>	<p>Demuestren el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal, lo cual se manifiesta a través de los siguientes indicadores:</p> <p>Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos, <i>Aprovechando los materiales que posee y haciendo uso adecuado de los mismos:</i> ejecuta la tarea aprovechando el material disponible en el tiempo establecido, acompañado de las verbalizaciones que se presentan a continuación: “aprovechemos los materiales al máximo...”, “este material nos puede alcanzar para esto...”, “utilicemos este pedazo para...”, “solo usemos un poquito de... para elaborar...”, “recordemos ahorrar material”.</p> <p>Plantea metas durante la ejecución de las actividades: <i>verbaliza los elementos que componen el resultado final:</i> “el resultado que queremos alcanzar es...”, “la meta final es...”, “el producto que a alcanzar es”.</p> <p>Propone estrategias para</p>
---	---	---	---	---	--

					<p>alcanzar las metas construidas por el grupo: <i>sugiere diferentes formas de alcanzar una meta tomando en cuenta los recursos disponibles: “con los recursos que tenemos podemos plantearnos...”, “una de las formas de construir es...”, “podríamos hacer...con los recursos que nos entregaron...”, “con este material podemos diseñar un...”.</i></p> <p>Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente: <i>alcanza el resultado planteado al inicio de la actividad en un lapso de tiempo menor o igual al otorgado, lo cual puede acompañarse de verbalizaciones tales como: “si lo hacemos de esta manera...ahorramos tiempo y quedara igual”, “finalizamos la actividad en menos tiempo que el estipulado”, “alcanzamos la meta en el tiempo establecido”.</i></p>
Manifiestar los aprendizajes y vivencias experimentados en el	Aprendizajes Adquiridos Evaluación del	“El cuadro grupal”	40 Minutos 11:05am	Humanos: Participantes. Facilitadores.	Manifiesten los aprendizajes y vivencias obtenidos durante el taller así como el desempeño del

taller y Feedback al facilitador	taller y facilitador		- 11:45am	Materiales: Papel Bond, cartón, pega, tirro, pintura, marcadores, hojas cuadradas, filmadora, instrumento de evaluación del facilitador.	facilitador, el cual se evidencia a través de verbalizaciones como: “mi experiencia con el taller fue...”, “mi dibujo representa como me sentí, el cual fue...”, “El desempeño del facilitador fue...”.
----------------------------------	----------------------	--	--------------	---	---

CAPITULO V

Resultados de la intervención

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos durante la aplicación del programa de intervención, al personal de Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación de la Fundación Misión Negra Hipólita; para ello se revisarán las conductas observadas insitu que fueron registradas a través del instrumento de observación conductual (pre test y post test), y mediante la revisión sistemática de la filmación del proceso. Adicionalmente, se expondrán los resultados reflejados en el instrumento de evaluación del taller.

El análisis, cuenta con una descripción cualitativa del proceso de intervención, a través de los indicadores de cambio, adecuación de la estrategia y cumplimiento de objetivos, y el análisis cuantitativo mediante estadísticos de tendencia central, de frecuencias y porcentajes.

Resumen del Proceso de Intervención

El programa de intervención se estructuró en cuatro (4) sesiones, con una duración de cuatro (4) horas cada uno, cumpliendo un total de 16 horas de aplicación del programa. El horario establecido fue de 8:30 – 12:30, no obstante, por problemas con el transporte, lo participantes llegaban de 9:00am a 9:30, por lo que se tuvo que realizar una modificación en la hora de inicio, se acordó con el personal iniciar las actividades de 9:30am – 1:30am, con un receso de 20 minutos.

Los primeros dos días del taller se trabajaron la subdimensión experticia y los dos últimos estuvieron enfocados a la subdimensión eficiencia.

El grupo foco estuvo constituido por ocho (8) participante de los cuales seis (6) eran de sexo masculino y dos (2) femeninos, con edades comprendidas entre 21 y 34 años.

Las sesiones se impartieron en la Sede de la Fundación Misión Negra Hipólita, ubicada en la Avenida Universidad, Esquina de Traposo, edificio del Ministerio del Poder Popular para las Comunas, en el piso 5, específicamente en la Oficina de Tecnología para la Comunicación y la Información.

El espacio donde se desarrollaron las sesiones, estuvo acorde en lo que respecta a iluminación y ventilación, no obstante, la ubicación de los mobiliarios dificultaba el libre movimiento de los grupos a la hora de realizar las actividades, así mismo por ser una gerencia estratégica, hubo entrada y salida de personal, el cual incidía de manera negativa en la atención y concentración de los integrantes durante el desarrollo de las dinámicas.

Se contó con el apoyo de los equipos audiovisuales (video beam, laptop, filmadora), los cuales fueron aportados por la institución. El director de la gerencia mostro en todo momento apoyo para el desarrollo de la actividad, no obstante, los participantes al inicio expresaron conductas de apatía, la cual fue disminuyendo considerablemente en el trascurso de la intervención.

La facilitadora asumió la responsabilidad del refrigerio en la intervención, para cada día se contó con una logística diferente (pastelitos, jugos, chocolates, galletas, ponqué, café, tequeños, jugos).

Objetivo de la Investigación

El programa de intervención tuvo como objetivo general que los participantes logran considerar la experticia y eficiencia como elementos fundamentales de la Motivación al logro para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos. El objetivo planteado en el programa de intervención se considera alcanzado, tomando en cuenta las actividades realizadas y las conductas reflejadas por cada uno de los participantes, fueron sugerentes de cambios significativos, aun cuando al inicio del proceso, mostraran poca disposición para el desarrollo de las actividades.

Es de destacar, que durante el proceso de intervención se evidenció como progresivamente los participantes se involucraban con las actividades pautadas y su proceso grupal, destacándose la responsabilidad que cada integrante asumía para llegar temprano, el apoyo para acondicionar el espacio, así como el interés por apropiarse de la información suministrada en cada una de las sesiones. Las conductas asumidas y el apoyo prestado por el grupo foco permitieron llevar a cabo de forma satisfactoria el programa de intervención, culminando con éxito y logrando alcanzar los objetivos establecidos.

En relación con los indicadores de cambio, se evidenció a través de las verbalizaciones manifestadas por los participantes, la internalización de los

contenidos trabajados, que se revisan en cada una de las actividades que se analizan a continuación.

Alcance del Programa de intervención: Objetivos y actividades

Primera sesión: Experticia

La sesión planteada tenía como objetivo general que los participantes logaran valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia, planteados tanto por el individuo como por factores externos. Se consideró alcanzado el objetivo, ya que las estrategias aplicadas facilitaron el aprendizaje en los participantes, lo cuales se evidenciaron en las conductas ejecutadas y verbalizaciones manifestadas durante las dos sesiones en que se trabajó la subdimensión. A continuación, se describen las estrategias utilizadas y los alcances logrados:

Día 1: 05 de junio de 2018

Estrategias de inicio. “La Mano”

La sesión inició a la 9:30 am, con una participación de 7 integrantes, de los 8 que conforman el grupo, cinco (5) masculinos y dos (2) femeninas. Esta primera sesión tenía como objetivo que los participantes logaran formular expectativas y normas en relación al taller. Se procedió a entregarles una hoja a cada participante, posteriormente se les solicitó que dibujaran en la hoja el contorno de su mano y que colocaran en la base su nombre, en el dedo meñique lo que pensaron cuando se le invitó al taller, en el dedo anular lo que ofrecerían al grupo para la actividad, en el dedo medio, lo que esperan obtener del taller, en el dedo índice, las normas que les

gustaría rigieran la actividad y en el pulgar, lo que esperan de la facilitadora. Los participantes procedieron a realizar la actividad, una vez que terminaron la actividad de forma individual, cada participante expresó sus planteamientos: En relación con las expectativas manifestaron en su mayoría; “ sacar el mayor provecho “, “aprendizaje”, “curiosidad”, “entendimiento”, “Aprender algo nuevo”; con respecto a las normas resaltaron que les gustaría que se mantuviera “la responsabilidad”, “la atención”, “el respeto”, “seguir las instrucciones”, “Atención a la facilitadora”, “disciplina”, “normas del buen hablante y buen oyente”, “ compañerismo”. Una vez concluidos los planteamientos, la facilitadora procedió analizar junto al equipo las expectativas y las normas planteadas, en aras de identificar las responsabilidades que correspondería al grupo y la facilitadora durante el proceso.

Es de destacar, que al inicio de la actividad se observó al grupo con baja energía, no obstante, durante el desarrollo de la misma se notaron cambios positivos, observándose en los miembros mayor disposición y confianza con la actividad ejecutada, así como una mayor motivación para dar continuidad con la sesión.

Estrategia (Pre-test) “Cuento sobre la Informática y sus Técnicos”

El objetivo de esta estrategia fue que los participantes lograran mostrar habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos. Para el desarrollo de esta actividad se procedió a dividir al grupo en dos (2) subgrupos, utilizando la técnica de la numeración. A cada subgrupo se le entregó una cantidad de materiales para ser utilizados. Se les explicó que el equipo completo debía armar un cuento llamado “La

Informática y sus Técnicos”, pero en una primera fase cada sub grupo tendría la responsabilidad de crear una parte del cuento, el equipo número 1, le tocaría elaborar el cuento relacionado a la informática y el equipo 2, elaboraría el cuento relacionado a sus técnicos.

Cada subgrupo debía seleccionar un delegado para comunicarse entre los subgrupos y ponerse de acuerdo para el desarrollo el cuento. Una vez que cada subgrupo culminara, debían unirse como grupo, armar el cuento completo y presentarlo.

Para completar la primera fase se les dio treinta (30) minutos y cinco (5) minutos para unir el cuento. Durante el desarrollo se observó que en el equipo 1 (P2, P7, P6), inició un breve debate de cómo realizar el cuento, el P7 daba sugerencias de cómo podría ser y al mismo tiempo lo iba redactando y elaborando dibujos, el P2 revisaba las revistas y periódicos y el P6 recortada imágenes. En este sub grupo se evidencio que P7 asumió la responsabilidad en todo el desarrollo del cuento para redactar y pegar las imágenes, el resto de los integrantes cortaban y observaban. En el equipo 2, (P1, P3, P4, P5) debatieron de cuál sería la estrategia, se identificó que el P5 dibujada y cortaba algunas imágenes, el P4 sugería algunas ideas de cómo hacerlo y hacia la redacción del cuento, mientras que el P1 aportaba ideas y el P3 revisaba las revistas. Estuvieron presente en el P4 verbalizaciones como “Ponemos iniciar contando que la informática era un niño desolado”, mientras que el P1 manifestada “hablemos mejor de la evolución de la informática, que antes todo era manual”, P5 “me parece bien esa idea, pero hay que meterle otra cosa”.

Se suscitó un fenómeno interesante en relación con el papel que debía desempeñar el delegado del grupo, ya que cada equipo procedió a efectuar su selección, pero a lo interno de cada subgrupo, se desempeñaron como guías en el desarrollo de la actividad y no para acordar entre subgrupo el desarrollo del cuento.

Ambos subgrupos se observaron abocado a la ejecución de las actividades, aportaron ideas, no obstante el P2 y P3 mantuvieron una conducta más pasiva, solo de observación durante todo el desarrollo de la misma. La facilitadora informo el tiempo restante para que culminara la primera fase de la actividad. Una vez que cada subgrupo finalizo su parte del cuento se unieron en un solo equipo para unir el cuento. El P1 procedió a leer su parte del cuento, P7 manifestó “Listo. Listo, está muy bien vamos a pegarlo”, P6 acoto “bueno podemos pegar nuestra primera hoja que es cuando el crea la empresa y luego la parte de ustedes”, P1 “tenemos que crear una relación entre informática y Magui”. Una vez que unieron el cuento, el P7 procedió a leerlo.

La facilitadora finalizo la actividad haciendo el procesamiento de la misma, planteando algunas preguntas: ¿Cómo subgrupo como se organizaron para desarrollar el cuento?, El P2 manifestó “se tomó primero un delegado para que el recopilara toda la información e unificara”, P1 “en nuestro grupo, entre todos íbamos construyendo el cuento, iban saliendo ideas”. ¿Se distribuyeron las Tareas? P7 “si hubo una distribución, aunque unos trabajaron más que otros, pero todos aportaron, uno redactaba, otro cortaba”, P1 “nosotros nos concentramos en hacer la ideas, la redacción se la dejamos Alfredo, y cada quien aportaba”. ¿Identificaron destrezas y

habilidades que les ayudaran alcanzar la meta? P4: “a mí me gusta redactar y me aboque a eso, observe en Sule que le gustan los detalles y el compañero Maikol me mejoró la redacción”, P7 refirió “el compañero Ronald es muy analítico, Alfonso aportaba ideas objetivas y yo parafraseaba la ideas de todos y la completaba”.

El objetivo se logró alcanzar, tomando en cuenta que los participantes manifestaron conocimientos para desarrollar el cuento y emplearon sus habilidades y destrezas en la construcción del mismo.

Estrategia desarrollo. “El Domino de la Motivación al logro”

Esta tercera actividad tenía como objetivo que los participantes logaran comprender el concepto de experticia de la dimensión interior de la Motivación al Logro. Para el desarrollo de esta estrategia se les solicito a los participantes tomaran asiento y prestaran atención a la información que la facilitadora iba suministrarle, debido a que posteriormente realizarían una actividad grupal. La facilitadora procedió a explicar a través de diapositivas los elementos teóricos relacionados a la experticia como parte de la dimensión interior para la motivación al logro. Una vez finalizada la presentación se invitó a los participantes a colocarse en círculo, explicándole la actividad a realizar, la cual tenía como objetivo identificar si el contenido teórico había sido internalizado por los participantes. Una vez colocados en círculos, la facilitadora colocó en el centro una serie de fichas con frases, la dinámica consistía en que la facilitadora iba mostrando unas palabras relacionada con la motivación al logro y el equipo debía ampliada con las frases que tenían en el centro del círculo. Durante el desarrollo de la actividad los participantes estuvieron motivados por ampliar los

conceptos presentados, la primera palabra fue experticia, el P4 fue el primero en colocar la primera frase que le correspondía, posteriormente el P5 apoyo en la construcción del concepto, el resto de los compañeros trataban de recordar las frases que faltaba, de igual manera se continuo con el resto de las palabras, el cual fue construida con apoyo y participación de todos, no obstante palabras como dimensión interior, internalidad, crecimiento psicológico les consto un poco construirla, la facilitadora reforzó los concepto con los que tuvieron mayor dificultad. Se finalizó la actividad haciendo procesamiento de la misma, en el cual resaltaron verbalizaciones dirigidas a: P1 “La motivación al logro es el impulso para alcanzar la meta por mera satisfacción personal”, P7 “el crecimiento está relacionado con el uso exigente de habilidades”, P2 “el crecimiento psicológico significa exigirse más para obtener los logros”, P5 “la instrumentación no es más que el establecimiento de metas, realistas y si fallas aprender a modificar para seguir adelante”

En relación a lo planteado se podría decir que se logró alcanzar el objetivo a través de las estrategias empleadas evidenciando aprendizaje en los participantes, tal cual se evidenció en los párrafos anteriores.

Estrategia desarrollo “La Figura Geométrica Tridimensional”

La cuarta estrategia tenía como objetivo que los participantes lograran identificar recursos, habilidades, destreza y su instrumentación para alcanzar las metas que se plantean, en relación a ello se invitó al equipo a tomar asiento y se procedió a explicar la actividad, la cual consistía en que los participantes pensarán una meta no alcanzada hasta el momento, debía ser a corto plazo, realista y

alcanzable. Una vez identificada debían reconocer los recursos internos, habilidad y destrezas que poseían para alcanzar la meta. Dichos recursos, habilidades y destrezas debían representarla a través de una figura geométrica tridimensional, utilizando los materiales aportados por la facilitadora. Cabe destacar que para esta actividad los participantes se observaron cansados y con verbalizaciones como “tenemos hambre”, “me siento cansado”, no obstante procedieron a desarrollar la actividad con disposición y concentración. Al principio les costó elaborar la figura tridimensional, de hecho el P5 refirió: ¿tiene que ser tridimensional?, ¿no la puedo dibujar?, P4 expreso ¿Cómo coloco la meta en la figura?, la facilitadora reforzó lo que significa una figura tridimensional y oriento cómo podrían desarrollar una figura tridimensional, posteriormente los participantes se concentraron en su tarea pudiendo desarrollar con eficiencia sus figuras tridimensionales, representando en ellas los recurso internos, habilidades y destrezas identificados. Seguidamente los participantes explicaron el trabajo realizado, entre ellos, P7 refirió “yo identifique que mis habilidades fuertes son la creatividad, autodidacta y adaptabilidad, en mis recursos internos tengo paciencia”, P6 “proactivo, Ahorrador, responsable”, P5 “disposición, analítica, paciencia, perseverancia”, P4 “perseverante, habilidad para manejar, habilidad para las ventas”, P2 “perseverante, curioso”, P1 “curioso, disposición para la práctica, automotivación”. Para finalizar la actividad la facilitadora procedió al procesamiento de la actividad, se podría decir que el objetivo fue alcanzado, debido a que los participantes lograron identificar sus recursos

internos, destrezas y habilidades, tal cual se constató a través de las verbalizaciones de los participantes. **Estrategia de cierre: ¿Qué Aprendí y Como me Siento?**

Con el objetivo de cerrar a la sesión, la facilitadora solicitó a los participantes a mantenerse en semi círculo e invito a expresar de forma resumida cual había sido la experiencia en la sesión, su sentir en relación con las actividades realizadas y los aprendizajes adquiridos. Los participantes verbalizaron los siguiente: P4 “Aprendí la parte motivacional, sentirse bien para desempeñarse con eficiencia en su trabajo, me sentí bien cómodo”. P5 “aprendí la importancia de la motivación para alcanzar las metas, debemos ser constante perseverante”, P7 “me llevo la motivación al logro, no sabía que eso se llamaba así y que tenía una teoría, me va ayudar a nivel personal y profesional, me sentí muy bien”, “aprendí a diferenciar los tipos de motivaciones, me sentí cómodo, este tipo de cosas me gustan”, P2 “aprendí la importancia de fijar la meta, y planificar”. P1 “aprendí a que uno tiene que aprender a planificarse, identificar sus metas internas y externa”, P3 “aprendí que en la unión esta la fuerza, la importancia de trabajar en grupo”. En relación a lo expresado por los participantes se considera que se alcanzaron los objetivos planteados, no obstante, se evidenció poco manejo de elementos teóricos en los participantes, por lo que se consideró hacer un refuerzo en la siguiente sesión.

Día 2: 06 de junio de 2018 (continuación de la primera sesión)

Este día de sesión se contó con la presencia de siete (07) participantes. Se dio inicio a la actividad a la 9:30 am, en aras de continuar con las actividades planificadas

para trabajar la subdimensión experticia. A continuación, se detallan cada una de las estrategias aplicadas en la segunda sesión:

Estrategia de inicio: “Memoria de la Motivación al Logro”

Esta actividad tenía como objetivo revisar los contenidos teóricos desarrollados en la sesión anterior, la facilitadora invito a los participantes a sentarse en círculo y procedió a colocar en el centro una serie de tarjetas boca abajo, seguidamente explico que la dinámica consistía en que cada participante volteara una tarjeta para descubrir la palabra oculta y posteriormente debía relacionarla con los contenidos teóricos trabajados en la sesión anterior, correspondiente al tema de experticia como parte de la dimensión interior para la motivación al logro. El P5 inició la actividad, volteando la primera tarjeta y descubriendo la palabra “habilidades”, dando respuesta a lo siguiente : “las habilidades y la motivación al logro está muy compenetrada, ya que en la medida que pones en práctica tus habilidades obtienes mayor motivación para alcanzar la meta”, Seguidamente, P1 descubrió la palabra “destreza”, para la cual respondió “ la destrezas es la habilidad para hacer algo y se relaciona con la motivación al logro, ya que en la medida que ejecutas algo con facilidad te sientes motivado a culminarla”, P2 respondió en relación a la palabra “instrumentación”, “es el proceso de planificación y ejecución y se relaciona con la motivación al logro, ya que te permite ir viendo paso a paso la meta planteada y evaluarla”, P3 descubrió la palabra “experticia”, al inicio le costó hacer la relación con la motivación al logro, la facilitadora oriento en termino de definir el concepto de experticia, posteriormente el P3 manifestó “ la experticia se

relaciona con la motivación al logro porque te impulsa a buscar y manejar información que te acercan a la meta”, P6 relacionó la palabra “internalidad” manifestando; “ la internalidad se relaciona con la motivación al logro, ya que te permite asumir la responsabilidad de los resultados obtenidos y esforzarte más para mejorar”, P7 refirió en relación a la palabra “ resultados” lo siguiente: “ los resultados te ayudan a motivarte a continuar y si son negativos te impulsan a plantearte correctivos para mejorar”, P8 acoto de acuerdo a la palabra “recursos internos” que: “ los recursos internos se relacionan con la motivación al logro, porque nos mantienen con disposición al alcance de la meta”. Las verbalizaciones manifestadas por los participantes evidencian el alcance de los objetivos planteados para esta sesión.

Estrategia desarrollo: “Alineando Mis Metas y Conocimiento”

La estrategia tuvo como objetivo que los participantes lograran estimar las vías para conseguir sus metas a través del autoconocimiento de sus recursos internos y objetivos trazados. Para el desarrollo de esta actividad se invitó a los participantes a colocarse en una posición cómoda y a cerrar los ojos, seguidamente se procedió a dirigir una visualización guiada que consistía en solicitarles que imaginaran una meta a corto plazo que aún no habían alcanzado, posteriormente debían hacer un inventario de sus habilidades, fortalezas y recursos internos que favorecían el logro de la meta y de las debilidades que las obstaculizaban, así mismo debían incorporar los conocimientos que necesitaban para alcanzar la meta y aquellos que debían reforzar para convertirse en experto, otro aspecto que estuvo presente en la visualización fue

la identificación de elementos externos que no podían controlar y que pudiesen favorecer u obstruir sus meta. Finalmente, se les guio para que pasaran por un puente imaginario donde cada paso que daban significaba la materialización de factores internos y/o externos que le acercan a su meta y que el final del túnel significaba el cumplimiento de los pasos necesarios para el alcance de la misma. Una vez finalizada la actividad algunos participantes manifestaron los siguientes: P7 “me encanto esta actividad me fui al futuro y ver alcanzada mi meta, me fascino”, P6 “esto yo lo hago siempre, trato de tener todos los días un momento para visualizar lo que quiero”. P2 “esto no lo había hecho nunca, me pareció súper interesante”, P5 “se siente muy bien, deberíamos dedicar más tiempo para hacer estas reflexiones”. La facilitadora cerró la actividad, haciendo procesamiento de la misma. Se considera logrado el objetivo planteado porque los participantes alcanzaron visualizar sus metas y los pasos necesarios para alcanzarla.

Estrategia desarrollo: “El Cuatro de la Experticia”

Esta estrategia tenía como objetivo que los participantes logaran valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos. Para esta actividad se les solicito a los participantes dividirse en cinco grupos, utilizando la técnica de la numeración, posteriormente la facilitadora procedió a explicar que la actividad consistía en que el equipo completo armara un instrumento musical “El cuatro”, pero en una primera fase cada subgrupo tenía la responsabilidad de construir una parte del instrumento, guiándose por las instrucciones que se encontraban en los

materiales entregados por la facilitadora. Una vez que cada subgrupo había construido la parte que le correspondía del instrumento, debían pasar a una segunda fase, donde debían unirse como grupo y ensamblar el cuatro completamente. Para culminar la primera fase se estableció un tiempo de treinta (30) minutos y para la segunda fase correspondiente al ensamblaje quince (15) minutos. En el desarrollo de esta actividad se observó a los subgrupos, abocados a la tarea, aportando ideas, concentrados, debatiendo, con disposición para la elaboración del instrumento. No obstante, en algunas oportunidades el Sujeto P6 y P2 se distraían con el celular y el P3 tuvo poca participación en la construcción del cuatro. Se escucharon verbalizaciones como “con esto podemos hacer el orificio”, “las medidas son estas”, “podemos hacerlo de esta manera”, así mismo se observó en cada sub grupo dedicación, creatividad y apoyo entre los integrantes. Las habilidades y destrezas empleadas en esta actividad mostraron la experticia en cada uno de los integrantes y su influencia en la obtención de resultados eficientes y cumplimiento efectivo de la tarea. Los integrantes una vez que finalizaron el instrumento manifestaron satisfacción por los resultados, siendo reflejadas en verbalizaciones como: P2 “me siento satisfecho por este resultado”, P2 “el saber hacer te permite llegar lejos”, P1 “el saber hacer te encamina hacia lo que quieres”, P7 “me di cuenta que si puedo hacer esto puedo lograr algo más, es crecer”. En relación a lo planteado se podría decir que se alcanzó en su totalidad el objetivo establecido para la misma.

Estrategia (Pos-test): “Cuento la Experticia en la Informática”

La presente estrategia tenía como objetivo que los participantes logaran demostrar habilidades, recursos y destrezas para lograr un producto grupal que cumpliera con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos. La facilitadora dividió al grupo en dos (2), utilizando la técnica de la numeración. Una vez divididos, se hizo entrega de los materiales a cada subgrupo. Se les explicó a los participantes que la actividad consistía en la construcción grupal de un cuento, denominado “la experticia en la informática”, pero en una primera fase cada subgrupo tendría la responsabilidad de armar una parte del cuento; el equipo 1 denominado experticia, desarrollaría el cuento relacionado a la experticia y el equipo 2 con el nombre de informática, trabajaría en función de redactar el cuento sobre la informática. Cada subgrupo debía seleccionar un delegado para comunicarse entre los subgrupos y ponerse de acuerdo de como desarrollarían el cuento. Una vez que cada subgrupo culminara, debían unirse como grupo, armar el cuento completo y presentarlo. Para completar la primera fase contaron con un lapso de tiempo de treinta (30) minutos y para unir el cuento en equipo, cinco (5) minutos.

Durante el desarrollo de la dinámica se observó a los participantes de ambos grupos involucrados en la ejecución de la actividad, mediante el aporte de ideas, otros escribían, cortaban, pegaban, y estuvieron debatiendo a lo largo del proceso para establecer acuerdos, en relación a lo que iban a desarrollar. Igualmente, fue interesante evidenciar que se distribuyeron las tareas de acuerdo a las habilidades de cada participante, por ejemplo, en el primer grupo el participante P7 redactaban con

apoyo de los compañeros el cuento, mientras que los P6 y P5 ubicaban las imágenes, cortaban y pegaban, así mismo se observa en el segundo grupo al P1 y P2, asumiendo el liderazgo en la redacción, mientras los participantes P3 y P8 identificaban imágenes, cortaban y pegaba. Hubo verbalizaciones en la mayoría de las participantes relacionadas con las habilidades y recursos internos que cada quien identificaba en sí mismo, y la autopercepción de sus recursos internos: “yo resumo, que se me hace más fácil”, “yo voy buscando las imágenes, tú recortas. P3 mostró señales de cambio en la conducta, ya que apoyo en algunas ocasiones en la construcción del cuento. Ya para finalizar la actividad, los participantes se unieron como equipo y lograron unir el cuento. Durante el procesamiento, manifestaron la importancia de la puesta en práctica de las habilidades, recursos y destrezas para el alcance de una meta; esto se evidencio cuando el P6; manifestó: “fue muy sencillo desarrollar la actividad porque utilizamos las destrezas y habilidades de cada uno, descubierta en la actividad anterior”, P5 “ya teníamos la experiencia de la actividad anterior, planificamos mejor”, P6 “hemos descubiertos destrezas nuevas”, P7 “es importante tener clara la meta, saber que queremos y hacia dónde vamos”, P2 “ nos distribuimos las tareas y eso nos ayudó alcanzar el objetivo”, Se evidencio en los participantes el manejo de la importancia de las habilidades y destrezas en el cumplimiento de la meta, así como la instrumentación de la misma

Estrategia de cierre: “Reconozco en Ti”

La estrategia tenía como objetivo que los participantes lograran manifestar los aprendizajes y vivencias experimentados durante la sesión, para esta actividad se

invitó a los compañeros a formar dos filas, unos en frente de otros, seguidamente la facilitadora explicó que de forma resumida cada participante debía expresar el aprendizaje adquirido en la sesión, el sentimiento experimentado y por último manifestar una habilidad que habían observado en el compañero que tenía al frente.

En esta ocasión la facilitadora tuvo que incorporarse debido a que eran siete (7), y se necesitaba armar una pareja en la fila, Los participantes iniciaron el cierre de la sesión expresando las siguientes verbalizaciones: P7 “el aprendizaje que me llevo es el conocimiento sobre la motivación al logro, me sentí bien, en el compañero Carlos observe que es muy analítico”, P3 “me llevo conocimiento sobre la experticia, la habilidad observada en la compañera Zuleimi es que es muy detallista”, P6 “Trabajando en grupo podemos hacer las cosas, la compañera Olga tiene la habilidad para aprender rápido”, P2 “ me llevo la importancia de la planificación para alcanzar la meta, en cuanto a la facilitadora, excelente su habilidad para enseñar”.

Una de las limitaciones experimentadas durante la ejecución de ésta actividad tuvo que ver con la grabación de la misma, ya que se descargó la filmadora; sin embargo, esto no obstaculizó el alcance del objetivo planteado, ya que los participantes lograron manifestar con apertura sus aprendizajes y vivencias, tal cual se reflejó en las líneas precedentes.

Día 3: 07/06/2018

La presente sesión tuvo como objetivo general que los participantes lograran considerar la eficiencia como un aspecto central para alcanzar las metas y productos grupales ajustados a los niveles de exigencia planteados, tanto por el individuo

mismo como por factores externos, la misma estuvo planificada para desarrollarse en dos días en el horario de 9:30am – 1:30pm. A continuación, se detallan las estrategias aplicadas en esta sesión y los logros obtenidos:

Estrategia de inicio: “Pá Donde Vamos”

Esta estrategia tuvo como objetivo que los participantes logaran movilizar la energía para dar inicio a la sesión. La técnica consistía que los participantes se movilizaran y verbalizaran las direcciones de las flechas, para ello la facilitadora los invito a ponerse de pie y procedió a explicar las instrucciones. En el desarrollo de la actividad se presentaron risas, se observaron movimientos distorsionados en los participantes y verbalizaciones como “que difícil”, “me enredo”, “no se puede”, “es para allá, te equivocaste”, “que divertido”. Por todo lo expresado por los participantes se considera alcanzado el objetivo.

Estrategia (Pre-test): “Artefacto Tecnológico”

La presente actividad tuvo como objetivo que los participantes logaran mostrar el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal planteada. La técnica consistía que los participantes elaboraran un artefacto tecnológico, utilizando únicamente los materiales entregados por la facilitadora. Para esta actividad solo se contó con seis (06) participantes, se les invitó a dividirse en dos grupos, una vez divididos explicó las instrucciones y notificó que contaban con diez (10) minutos para planificar, treinta (30) minutos para crear el artefacto y cinco minutos (5) para presentarlo.

Durante el desarrollo de la actividad se pudo observar que los participantes se involucraron y trabajaron de forma conjunta al debatir las ideas a lo interno de cada sub grupo para establecer acuerdos en torno al artefacto a construir, se distribuyeron las tareas, unos cortaban, otros pegaban y pintaban. Se pudieron registrar las siguientes verbalizaciones: “vamos hacer una computadora”, “me parece que podríamos crear un monitor”, “yo elaboro el mouse”, “Corta tú las imágenes”, “esta va ser para la pantalla”, “está bien así cortada”. Se observó en los participantes P2 y P4 distracción con el celular. Se evidenció durante la ejecución de la actividad que los participantes carecían de manejo del tiempo y de los recursos, de hecho, el subgrupo 2, no culminó el artefacto en el tiempo establecido. Durante el procesamiento los participantes verbalizaron: P7 “no nos planificamos para hacer la tarea”, P2 “nos planificamos, pero no estuvimos pendiente del tiempo”, “logramos construir nuestro artefacto en el tiempo establecido, sin embargo, reconozco que no estuvimos pendiente del tiempo”, P5 “nos faltó tiempo para culminar bien nuestro artefacto”, P4 “hubo concentración de todos para culminar el artefacto”, P2 “considero que se manejaron bien los recursos”. P7 “la planificación nos ayudó alcanzar la meta”. Es importante resaltar que en esta actividad no se evidenció en los participantes la internalización de la importancia del manejo del tiempo para alcanzar la meta de manera eficiente, sin embargo, se considera alcanzado el objetivo ya que ambos grupos culminaron la actividad, a pesar que el subgrupo 2 culminó fuera de tiempo.

Estrategia desarrollo: “Red de Conexiones”

El objetivo de esta estrategia buscaba que los participantes logaran representar el concepto de eficiencia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro. Es importante resaltar que para el desarrollo de esta actividad solo se contó con cinco (5) participantes, debido a que el sujeto P4 debió retirarse por compromisos personales.

La facilitadora invitó a los participantes a tomar asiento y a prestar atención a la información que iba suministrar, una vez culminado la presentación teórica sobre el tema de eficiencia, se procedió a dividir a los participantes en dos grupos, hizo entrega de materiales y explico la actividad a realizar.

La actividad fue proyectada para ejecutarse en veinticinco (25) minutos y cinco (5) minutos para exponer los resultados. Se observó en ambos grupos participación activa para el desarrollo de la tarea, concentración, participación y discusión entre cada uno de los miembros. Ambos grupos culminaron la actividad en el tiempo establecido, el equipo 1 realizo una red de conexión incorporando todos los elementos trabajados en la presentación teórica. Durante la exposición el sujeto P5 explico el trabajo realizado, manifestando “la eficiencia está conectada con el alcance de una tarea, la cual tiene varias conexiones relacionadas al uso adecuado de recursos, manejo adecuado del tiempo, y concentración”. El equipo 2 realizo su red de conexión, no obstante no plasmó los contenidos teórico expuesto en la presentación anterior, sino que los relaciono con una base de datos de informática, explicando cómo eran las conexiones dentro de la misma, la facilitadora chequeo con el equipo lo

sucedido, el P7 manifestó: “ hubo falta de atención, no prestamos atención a las instrucciones”, se resaltó la importancia del esfuerzo realizado por el equipo, no obstante aclaro cuales habían sido las instrucciones, siendo evidente que las mismas no quedaron clara para este subgrupo. Se hace necesario que la facilitadora en otras oportunidades clarifique las instrucciones transmitidas, así mismo pueda ir orientando en el proceso para hacer correcciones a tiempo.

Estrategia de cierre: “El regalo Sorpresa”

Esta estrategia tuvo como objetivo que los participantes logaran expresar los aprendizajes y vivencias obtenidos durante la sesión. Para esta actividad se pidió a cada participante que tomaran de la bolsa, un papel que contenía el nombre de un compañero, el mismo debía mantenerse en secreto.

Una vez que todos habían tomado su papel y descubierto el nombre del participante, debían elaborar un regalo con los materiales entregado por la facilitadora, dicho regalo debía tener un significado relacionado al desempeño observado en el compañero en ese día de sesión, una vez culminado debían entregárselo al compañero. Se observó en el cierre de sesión demostración de afecto entre los compañeros, risas y apertura. Se considera logrado el objetivo, ya que se hizo cierre de la sesión con la entrega de regalos entre los participantes y la manifestación del comportamiento significativo observado en los compañeros durante la sesión.

Día 4: 08/06/2018**Continuación la tercera sesión.**

Para esta sesión se contó con un total de ocho (8) participantes, dos (2) femeninas y cinco masculinos (6). Las estrategias ejecutadas permitieron en los participantes hacer análisis y evaluación de las habilidades relacionadas con la subdimensión eficiencia, así como la puesta en práctica de recursos y destrezas trabajadas en la sesión de experticia, lo cual incidió de manera positiva en el alcance de los objetivos planteados para esta sesión. A continuación, se detallan las estrategias desarrolladas en esta sesión

Estrategia de Inicio: “El tendadero”

A través de ésta estrategia, se pretendía que los participantes lograran revisar los contenidos teóricos presentados en la sesión anterior. Para esta actividad se formaron dos grupos, la facilitadora hizo entrega de uno materiales a cada subgrupo. Cada subgrupo debía recordar y anotar los contenidos trabajados en la sesión anterior, posteriormente debían dibujar unas prendas de vestir y plasmar los contenidos teóricos recordados en las mismas. Finalmente debían colgarlos en un pabulo y explicar los contenidos presentados.

En la ejecución de esta actividad se observó que ambos grupos se centraron en la ejecución de la tarea, lo cual se evidenció mediante la redacción de conceptos trabajados en la sesión anterior a través del dibujo de prendas con conceptos y palabras clave, por ejemplo, el P7 se incorporó cuando la actividad ya había iniciado, la facilitadora lo integró a uno de los grupos y lo oriento en cuanto a la actividad a

realizar. En uno de los subgrupos el sujeto P5 recordaba los contenidos teóricos trabajados, el cual los iba transmitiendo al resto de los integrantes, manifestando verbalizaciones como “el manejo del tiempo, es cuando te planificas en ese tiempo, culminar en ese tiempo”, “debes estar concentrado”. Se observó en las participantes risas y juegos por las prendas dibujadas, concentración en la mayoría de los participantes, manejo adecuado de los recursos, ejemplo; dibujaron varias prendas en una hoja, no obstante, no verbalizaron la importancia del aprovechamiento de los recursos, ni hubo conciencia del tiempo, de hecho, la sujeto P4 se distrajo atendiendo una llamada telefónica.

Es importante resaltar que uno de los grupos no concluyó la actividad en el tiempo establecido, el resto de los participantes les hacía presión para que lo culminaran, el P4 verbalizaba “les quedan 20 segundo 20, 19, 18, 17...”. Una vez finalizada la actividad cada subgrupo explico los contenidos plasmados en las prendas, resaltando manifestaciones como; P5 “para tener eficiencia en una tarea se debe tener una planificación”, “se debe hacer uso adecuado del tiempo”, “menor uso de los recursos posibles, mientras menos derrochemos mejor”, “debemos tener mucha concentración, cuando nos distraemos perdemos la idea de los que estamos haciendo”, “tenemos que ser perseverante para alcanzar la meta”. P2 refirió “para ser eficiente se requiere de planificación”, “administración de los recursos”, “el tiempo y la concentración”.

Durante el procesamiento a facilitadora reforzó la importancia del manejo del tiempo para el alcance de objetivo de manera eficiente, considerando que hubo un

equipo que no logro cumplir con la tarea en el tiempo establecido. En relación a lo planteado, se podría decir que se logró el objetivo de esta sesión, debido a que los participantes revisaron los contenidos teóricos trabajados en sesión anterior.

Estrategia de desarrollo: “El puente”

La presente estrategia tuvo como objetivo que los participantes logaran establecer la importancia de la eficiencia durante una actividad grupal. Para esta dinámica se formaron dos grupos, cada subgrupo debía construir la mitad de un puente, el cual debía medir 1.30cm en su altura máxima y 60cm de ancho. Los grupos solo podían establecer acuerdo a través de un portavoz elegido en cada equipo. Al finalizar, ambos grupos debían unirse y completar el puente, el cual debería soportar un zapato infantil. Cada subgrupo tenía treinta (30) minutos para culminar la tarea y posteriormente veinte (20) minutos para unir el puente.

Durante la ejecución los participantes P4 y P7 fungieron de portavoces e iniciaron la discusión de cómo podría ser el puente, el resto de los participantes revisaba los materiales y esperaban instrucciones. Se observó en los equipos dificultad para establecer acuerdos, cada subgrupo trabajaba de manera aislada sin instrucciones concretas, sus ideas eran poco claras en cuanto a lo que tenía que hacer cada subgrupo, posteriormente el participante P5 sugirió una idea al portavoz de cómo podían iniciar el desarrollo del puente, refiriendo; “esta hoja mide 60cm, esta puede ser la base”, “pero no entiendo que quieren hacer”, el sujeto P7 “explicaba; “ se colocan los vasos abajo para que los sostengan”, P6 refirió; “ podemos hacer tiras gruesas abajo para que sostengan la base”. Finalmente acordaron como harían el

puede, no obstante el portavoz de uno de los grupos no informaba a su grupo de trabajo de cómo se iba desarrollar el puente, por lo que estos se observaban desorientado y se encontraban elaborando una base sin instrucción alguna, uno de los sujetos, P2 le pregunto al portavoz de su grupo “¿Cómo lo están haciendo ellos?, “ósea todo el mundo hace lo que quiere”, P8; cónchale no explican” , el portavoz P7 les explico que deberían elaborar el piso. El P5 manifestó “¿cuánto tiempo no quedan?”. El P2 manifestó: “quedan cinco minutos, aprovechemos el tiempo”, “optimicen los recursos, necesitamos completar nuestro puente”, “hay cambio de gobierno, pasa para acá Rubén, faltan cinco minutos y han cambiado la seña como tres veces”, el P2 se dirigió al otro grupo preguntando; “¿qué están haciendo?”.

Finalmente lograron establecer acuerdos y cada equipo empezó a trabajar en lo que le correspondía. Se observó en los participantes disposición, participación, concentrados en lo que realizaban, aunque con comunicación y organización deficiente. Lograron culminar el puente, pero la primera etapa no la hicieron en el tiempo establecido, por otra parte, no hicieron uso adecuado de los recursos, las estrategias empleadas les dificultó el ahorro de los materiales, ejemplo: utilizaron demasiado tirro para la base del puente. Durante el procesamiento los participantes manifestaron; el P5 refirió: “en esta actividad no fuimos eficientes”, P6 “No logramos comunicarnos bien”, P2 “no nos entendíamos”, “el portavoz no comunico la información”, P1 “hubiésemos sido eficientes si los voceros se hubiesen comunicado mejor”, P7 “todo estábamos perdidos”, “las estrategias utilizadas, no nos ayudaron y

gastamos demasiado material” “esta experiencia nos sirve de experiencia para corregir las próximas actividades”.

Se considera que el objetivo fue logrado con dificultad, ya que factores como centrarse en la tarea, el trabajo individual, la desinformación de los subgrupo que no tenía claro a lo interno de lo que iban a realizar y la comunicación poco efectiva de los voceros en relación la información que debían suministrar a los equipos, dificultó de manera sistemática durante la práctica que los participantes visualizaran el concepto de eficiencia previamente trabajado, no obstante en algunos participantes durante el desarrollo de la actividad verbalizaban el deseo de organizarse y establecer acuerdo, así mismo durante el procesamiento se observó la toma de conciencia en algunos participantes en relación a la dificultad que presentaron para organizarse, comunicarse, establecer acuerdos y el uso de los recurso y del tiempo para el alcance de la tarea. La facilitadora cerró la actividad reflejando a los participantes la conducta manifestada y como consecuencia los resultados obtenidos; Ejemplo: reflejo la dificultad para presentaron para comunicarse, cada participante trabajaba de manera individual, los voceros no comunicaban los acuerdos, no hubo conciencia del tiempo, las estrategias utilizadas dificultaron el uso adecuado de los recursos. Así mismo resaltó la importancia de la comunicación en el grupo, la concentración, el uso adecuado de los recursos y del tiempo para el alcance de las tareas de manera eficiente.

Estrategia (post- test): “Dispositivo Tecnológico”

Esta actividad tenía como objetivo que los participantes demostraran a través de su comportamiento los componentes de la eficiencia para la motivación al logro. La técnica consistía en elaborar un dispositivo tecnológico, por lo que la facilitadora dividió al grupo en dos (2) e hizo entrega de unos materiales, explicándoles que cada subgrupo debía construir un dispositivo tecnológico, utilizando únicamente los materiales entregados. Así mismo notificó que contaban con diez (10) minutos para planificar, treinta (30) minutos para crear el dispositivo y cinco minutos (5) para presentarlo al resto de los participantes.

Durante la ejecución ambos equipos discutieron sobre el dispositivo a realizar, se distribuyeron las tareas, en el equipo 1, el P3 mostraba al resto de los integrantes como podría armarse el dispositivo, en el equipo 2 se distribuyeron las tareas para crear el dispositivo. Se observó a todos los integrantes, concentrados en su tarea, unos pintaban, otros cortaban, pegaban, doblaban, aunque en oportunidades hacían chistes y había risas entre los compañeros. El P7 estuvo pendiente del tiempo restante manifestando en varias oportunidades las siguientes verbalizaciones; “el tiempo por favor”, así mismo se escuchó verbalizaciones como “vamos hacer un Router”, “¿hacemos un Dron?”, “ahorra el material”, “aprovechemos este cartón”, “podemos incorpórale este cartón”, “yo elabore esto que le sirve como cámara” esto podría servir para acá”, “de este tamaño queda perfecto”. Los participantes P2, P4, P5, P8 estuvieron pendiente del tiempo restante chequeando con la facilitadora. Ambos grupos culminaron sus dispositivos en el tiempo establecido, el equipo 1 elaboró un router y el equipo 2 elaboró un Dron. El en procesamiento los participantes

verbalizaron; P6 manifestó: “esta vez utilizamos bien el tiempo y los recursos”, “la tercera ya era la vencida”, “el P7 “esta vez la concentración estuvo presente para alcanzar la meta, ahorramos recursos”, P2 “el objetivo fue planteado desde el inicio, la instrumentación fue clave para lograr el objetivo y ser más eficiente en los resultados”, “identificamos debilidades y buscamos mejoralas”. P1 “todo asumimos responsabilidades en el desarrollo de la tarea, nos repartimos tareas, por eso se nos hizo más fácil”, P7 “asignamos tareas de acuerdo a las habilidades de cada quien”. P4 “la diferencia entre la actividad pasada y esta fue la planificación”, P5 “la eficiencia y la motivación al logro están de la mano, en la medida que estoy motivado, me permite ser eficiente”, P7 “si cumplimos con la planificación esos nos motiva para el alcance de la meta”. En relaciona las manifestaciones expresadas por los participantes se considera logrado el objetivo.

Estrategia de Cierre: “El Cuadro Grupal”

La presente estrategia tenía como objetivo que los participantes manifestaran los aprendizajes y vivencias experimentados en el taller y Feedback al facilitador. Para esta actividad se invitó a los participantes a colocarse en círculo en hizo entrega de una hoja a cada participante, posteriormente coloco en el centro del circulo uno materiales y procedió a explicar la actividad, la cual consistía en que cada participante realizaría un dibujo o frases que representaran la experiencia vivida durante todo el taller, finalmente debían explicarlo y colocarlo en el marco para armar un cuadro grupal. Así mismo hizo entrega del formato de evaluación de la facilitadora, el cual debían llenar una vez culminada la actividad.

Cada participante elaboro su dibujo y expreso su experiencia durante el proceso grupal resaltando manifestaciones como: “en el taller, aprendí la importancia de la experticia y al eficacia, pero también vi en el grupo el compañerismo, la unión y el respeto para alcanzar la meta”, “hice una entrada donde dice se planifica, se evalúa, se corrige y se vuelve a planificar para la alcanzar la meta con eficiencia”, “ yo dibuje una niña que estaba desmotivada y que le dieron herramienta actualmente para motivarse”. Se considera logrado el objetivo, debido a que se hizo cierre del taller y los participantes expresaron sus vivencias y evaluaron a la facilitadora.

Roles desempeñados por los participantes

Tomando como referencia los planteamientos expuestos por Simón y Albert (1989), en relación a los roles, se procede a clasificar las características percibidas en los participantes en todo el proceso grupal, es importante resaltar que en todo el proceso se evidencio diferentes roles en cada participante:

En el rol de conductor natural, definido por el autor como: “aquel que goza de una fuerte personalidad, y que se expresa fácilmente y con mucha convicción”. En este rol podemos identificar al P1, P6, P7, ya que mostraban en todo el proceso comportamientos de seguridad, asumían el liderazgo en las actividades y constantemente participaban y emitían sus opiniones en relación a los contenidos trabajados.

El rol de coordinador: el cual es definido por Simón y Albert, (1989) como: “es el orientador, el guía, es quien define o recuerda los objetivos, la ética, la ideología, la filosofía y líneas de conductas. Este rol se observó en los sujetos, P7, P6, P2, P1, P8, quienes en todas las actividades ejecutadas guiaban y orientaban al resto a los compañeros en el desarrollo de las actividades de manera auténtica y respetuosa.

El rol de animador: “es el miembro del grupo amistoso y benévolo que aprueba los comportamientos de los demás”, (Simón y Albert, 1989). Este rol estuvo presente en los sujetos P4 y P6, quienes en todo el proceso manifestaron comentarios jocosos y conductas chistosas con el resto de los compañeros y la facilitadora.

El rol de investigador expositor: se define como: “el que recoge los hechos o los datos conocidos acerca de la tarea que hay que ejecutar, solo actúa sobre el contenido y referencias que le han sido solicitadas por el grupo” (Simón y Albert, 1989). En este rol se observó a los sujetos P7, P1, P6, P5, quienes en la mayoría de las actividades orientaban al grupo en relación a las instrucciones dadas para ejecutar la tarea y eran los que manifestaban los resultados de las actividades realizadas.

El rol el callado: definido como: “tímido y no aporta ideas para el fortalecimiento del grupo. (Podcamisky G., M., 2006). En este rol se pudo observar al participante P3, quien en las actividades realizadas tuvo poca comunicación y participación, no obstante, en los dos últimos días de la intervención se mostró mucho más comunicativo y con mayor intervención en el desarrollo de las dinámicas.

Limitaciones del programa de intervención

Durante la aplicación del programa, se experimentaron algunas limitaciones que incidieron en el proceso de la intervención, entre las que se pueden destacar:

- **Concurrencias de personas en el área en que se desarrolló el programa de intervención:** durante todo el proceso de intervención, se observó en algunas oportunidades personas entrando y saliendo de la oficina, los cuales afectaban la concentración en el desarrollo de las actividades.
- **Distribución del mobiliario en el espacio en que se desarrolló el programa de intervención:** la forma en que estaba organizado el mobiliario en el espacio que se llevó a cabo las actividades, dificultó la observación constante en los grupos de trabajo al momento de ejecutar las estrategias.
- **La asistencia de los participantes en todas las sesiones.** En tres sesiones hubo ausencia de participantes, uno en cada sesión, esto debido a situaciones personales. A pesar de no observarse relevante, es un elemento significativo tomando en cuenta la población total que se intervino (ocho (8) personas), lo cual incidía en la formación de los grupos, quedando desequilibrados. Por otra parte, la facilitadora en algunas oportunidades debió retomar contenidos ya trabajados para integrar a los participantes que no había estado presente.
- **Registro audiovisual del programa de intervención:** en todo el proceso de intervención, se contó con el apoyo de un compañero de labores, quien asistió a la facilitadora en todo el registro, no obstante, el instrumento utilizado no

tenía base para sostenerla, lo que generaba cansancio en el compañero e implicó que la facilitadora en varias oportunidades debía ayudarlo en las filmaciones y dirigir el proceso grupal. Por otra parte, la persona responsable de hacer el registro no contaba con la experticia para hacer filmaciones y no poseía nociones sobre dinámica de grupo, lo que generó que en algunas oportunidades no se escuchara con nitidez las verbalizaciones de los participantes durante el desarrollo de las actividades.

- **La descarga de la batería de la filmadora.** En la sesión tres no se pudo realizar la grabación, específicamente a mitad de la dinámica de cierre, debido a que se descargó la batería de la filmadora. La facilitadora continuó el cierre de sesión, no pudiendo registrar las expresiones realizadas por los últimos participantes.

Destrezas del facilitador

El facilitador es definido por Bernard, 1985 como "...la persona reconocida como competente, tanto en el campo del aprendizaje a realizarse, como en la manera en que el aprendizaje puede realizarse o más aún en las dos al mismo tiempo... busca facilitar las relaciones interpersonales, así como organizar la actividad educativa centrada en el aprendiz".

En lo que corresponde a las destrezas del facilitador, se resalta la autenticidad de la facilitadora, lo que facilitó el rapport con los participantes y su apertura al proceso de intervención. Así mismo la capacidad para identificar la energía presente

en el grupo y el empleo de estrategia pertinentes para modificar o mantener la conducta. Al inicio del programa, los participantes se percibieron con baja energía y con poca apertura para las actividades, no obstante las estrategias aplicadas permitieron cambios positivos en los mismos, lo cual se reflejó en comportamientos receptivos y con disposición e interés para participar en las diferentes actividades planteadas.

Por otra parte, se observó en la facilitadora flexibilidad y capacidad de adaptación, en relación a la modificación de la planificación inicial del programa de intervención, ya que estaba planificada para iniciar a la 8:30am y por problemas de transporte tuvo que ser modificada para las 9:30am.

En lo que respecta a la dinámica grupal e individual, la facilitadora mantuvo una conducta de aceptación y respeto en relación al proceso grupal e individual de cada participante, en la primera sesión se observó a los participantes con poca motivación y disposición para ejecutar las actividades, no obstante la facilitadora continuo con la actividades planteadas mostrando interés, confianza y respeto en la realidad que experimentaba el grupo, las siguientes sesiones se ejecutaron bajo un clima de apertura, disposición y motivación para el aprendizaje.

Se considera que la facilitadora tuvo manejo adecuado de la energía y concentración del grupo, así como la relación de respeto entre los participantes, no obstante, en las dos primeras sesiones se observó que el sujeto S3 no se involucraba ni participaba en las actividades.

En este mismo orden de ideas se puede resaltar que las estrategias de procesamientos utilizadas por la facilitadora permitieron en los participantes la internalización de los contenidos teóricos trabajados, el cual fue evidenciado en las verbalizaciones manifestadas, así mismo las estrategias de tipo constructiva ejecutadas permitieron explotar la creatividad presente en los participantes, quienes por el tipo de trabajo que realizan en el área de informática, tendían a ser más racionales, lógicos y analíticos.

Fases del grupo

En este apartado se realiza un análisis de la fase en que se encontró el grupo foco y su evolución en todo el proceso, para ello se tomará como referencia las fases de desarrollo planteadas por Schütz, (1971), el cual las define como: Inclusión, Control y afecto

En la **fase de inclusión**, el autor hace referencia a aquella donde los miembros del grupo tienen necesidad de ser importante, de tener mérito que lo hacen acreedores de la atención de los demás, destacarse. En esta fase se busca un lugar dentro del grupo y la preocupación se centra en estar dentro o estar fuera.

La fase de control, los miembros tienen una necesidad de competencia, lucha por el liderazgo, el debate sobre la orientación en cuanto a la tarea y se cuestionan quien está arriba y quien abajo.

La fase de afecto, los miembros tienen necesidad de mostrar simpatía, existen fuertes vínculos emocionales, expresión de sentimientos. En esta fase la ansiedad está relacionada a ser aceptado o no ser aceptado.

El desarrollo del programa de intervención se ejecutó bajo un clima de respeto, armonía y apoyo entre los miembros. El primer día de la actividad se observó en el grupo, poca motivación para realizar las actividades, marcaban su espacio frente a la facilitadora, mostraron poca colaboración y resistencia para integrarse en la dinámica

Para el segundo día de la actividad, los participantes tuvieron mayor disposición e interés en el desarrollo de las dinámicas planteadas, durante la ejecución de las tareas se observaron a nivel grupal características relacionadas a la lucha por el liderazgo, prevaleciendo la competencia entre subgrupos, constantemente los participantes luchaban para mostrar quien tenía mayor competencia, quien culminaba primero, quien tenía los mejores resultados. Así mismo durante el desarrollo de las actividades el participante P7 y P6 se imponían para controlar y dirigir las actividades. dichos elementos hacían referencia de un grupo en etapa de control (Schütz, 1971).

En esta misma línea se observó en los participantes la búsqueda constante de sobresalir entre unos y otros, específicamente en las actividades del artefacto tecnológico y el tendedero, el sujeto P4 manifestaba de forma jocosa críticas y comparaciones al grupo contrario, estando presente verbalizaciones como “el trabajo

de nosotros fue el mejor”, “tú no has culminado tu carrera”, “yo tengo mejor conocimiento”, “no lograron culminar a tiempo”, “suéltalo que se cae”. Así mismo se observó un liderazgo marcado en los participantes P7, P6 y P4, quienes en todas las actividades fueron los que mayor participaron y orientaron las tareas y los resultados.

Durante el desarrollo de las actividades el grupo logro moverse de la etapa de control y dar inicio hacia la etapa de afecto, estando presente comportamientos que evidenciaban mayor acercamiento entre los compañeros, expresiones de reconocimientos de habilidades identificadas en los compañeros, específicamente en las actividades del regalo sorpresa, reconozco en ti y el cuadro grupal. Así mismo se identificó en los participantes la valoración del trabajo grupal para el alcance de las metas, manifestaron expresiones como; el sujeto P7 “el conocer las habilidades de los compañeros nos facilita el alcance de metas”, “P6 “el trabajo en grupo facilita el alcance de objetivos”, “hoy reconocí habilidades en mis compañeros que no sabía que las tenían”.

Por lo antes planteados se podría decir que el grupo inicio con una fase de control, predominando en algunos miembros la rivalidad, la competencia y lucha por el liderazgo, no obstante, en las dos últimas sesiones hubo movimiento hacia la búsqueda dela fase de afecto, resaltando en la mayoría de los integrantes la proximidad y reconocimiento de afecto entre algunos compañeros.

Evaluación del taller

Los resultados obtenidos del instrumento de evaluación, aplicado al grupo foco, posterior a la culminación del programa de intervención muestran la satisfacción de los participantes con respecto al mismo. La evaluación fue aplicada a ocho (8) integrantes que estuvieron presentes en la mayoría de las sesiones, el instrumento estuvo estructurado en dos áreas; una de selección simple, utilizando la escala de Likert para evaluar aspectos del taller y la facilitadora (organización, presentación, Aprendizaje, Facilitador) y la segunda de desarrollo, para profundizar en los aportes de los integrantes con relación al taller. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las áreas.

Área: selección simple

En esta área se buscaba conocer la impresión de los participantes en relación a la organización, presentación, aprendizaje y conducta del facilitador, para ello se le solicito a los participantes que marcaran según su consideración, a través de escala Likert de cinco puntos, clasificada de la siguiente manera: 1= Totalmente en Desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de Acuerdo, una opción de respuesta a las afirmaciones que se detallan a continuación:

Gráfico N° 2 Evaluación de la Organización

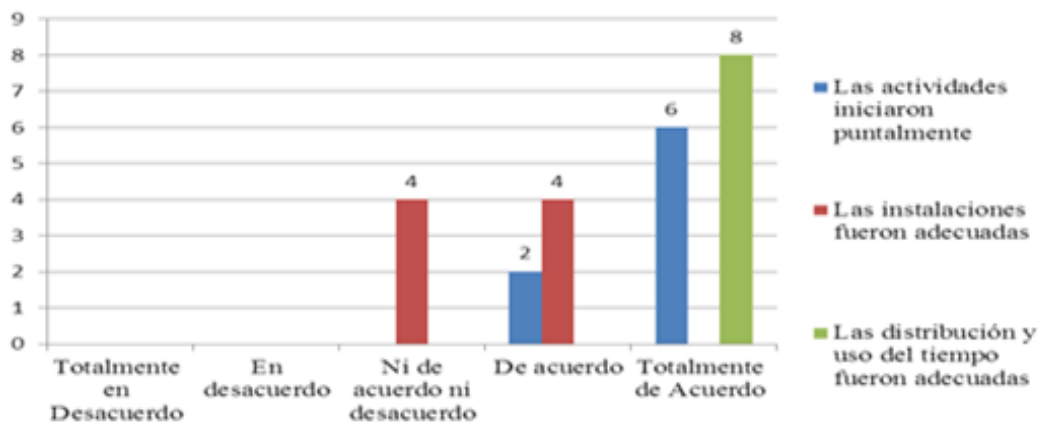


Gráfico 2. Evaluación de la Organización

I. Organización, en este aspecto se les presentaron, tres (3) afirmaciones a evaluar, teniendo como resultado lo siguiente: en lo que corresponde a la afirmación **a) Las actividades iniciaron puntualmente**, de las ocho (8) personas evaluadas, seis (6) respondieron estar totalmente de acuerdo y dos (2) respondieron estar de acuerdo. Para la afirmación **b) Las instalaciones fueron adecuadas**, cuatro (4) personas reportaron estar de acuerdo, mientras que el resto (4 personas) respondió ni de acuerdo ni desacuerdo. En relación a la afirmación **c)**

La distribución y el uso del tiempo fueron adecuadas, las ocho (8) personas evaluadas respondieron estar totalmente de acuerdo. A continuación, se muestra el gráfico con los resultados.

Gráfico N° 3 Evaluacion Presentación

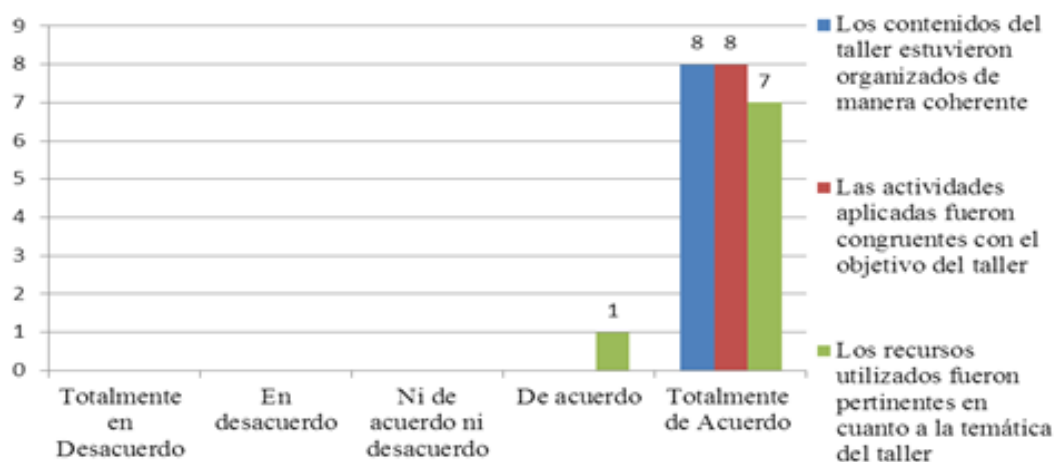


Gráfico 3. Evaluación Presentación

II. presentación, se les plantearon tres afirmaciones a evaluar, obteniendo los siguientes resultados: en la afirmación a) **Los contenidos del taller estuvieron organizados de manera coherente**, los ocho (8) participantes evaluados respondieron estar totalmente de acuerdo, con relación a la afirmación b) **Las actividades aplicadas fueron congruente con el objetivo del taller**, los ocho (8) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo, la afirmación correspondiente a c) **Los recursos utilizados fueron pertinentes en cuanto a la temática del taller**, siete (7) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo, mientras que uno (1) manifestó estar de acuerdo. A continuación, se muestra el grafico con los resultados.

Gráfico 4. Evaluación de aprendizaje

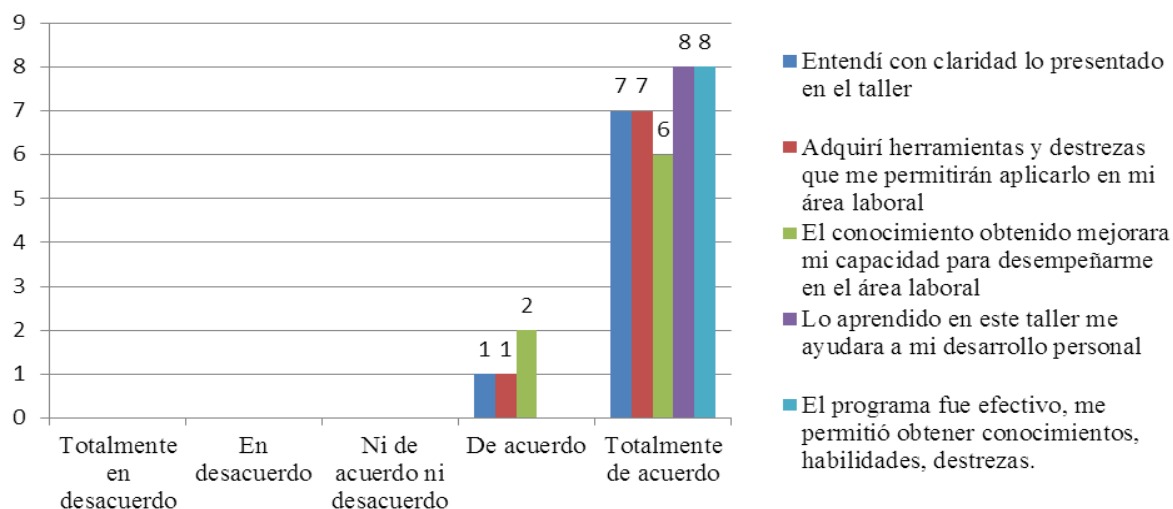


Gráfico 4. Evaluación de aprendizaje

III. Aprendizaje, en relación a ello se les establecieron a los participantes cinco afirmaciones a evaluar, los cuales arrojaron los siguientes resultados: la afirmación **a) Entendí con claridad lo presentado en el taller**, siete (7) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo y un (1) manifestó estar de acuerdo, la afirmación **b) adquirí herramientas y destrezas que me permitirán aplicarlo en mi área laboral**, siete (7) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo y un (1) manifestó estar de acuerdo, respecto a la afirmación **c) El conocimiento obtenido mejorará mi capacidad para desempeñarme en el área laboral**, seis (6) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo y dos (2) refirieron estar de acuerdo, en las afirmaciones **d) Lo aprendido en este taller me ayudará a mi desarrollo personal** y **e) El programa fue efectivo, me permitió**

obtener conocimientos, habilidades, destrezas, los ocho (8) participantes evaluados manifestaron estar totalmente de acuerdo.

Gráfico N° 5 Evaluación del Facilitador

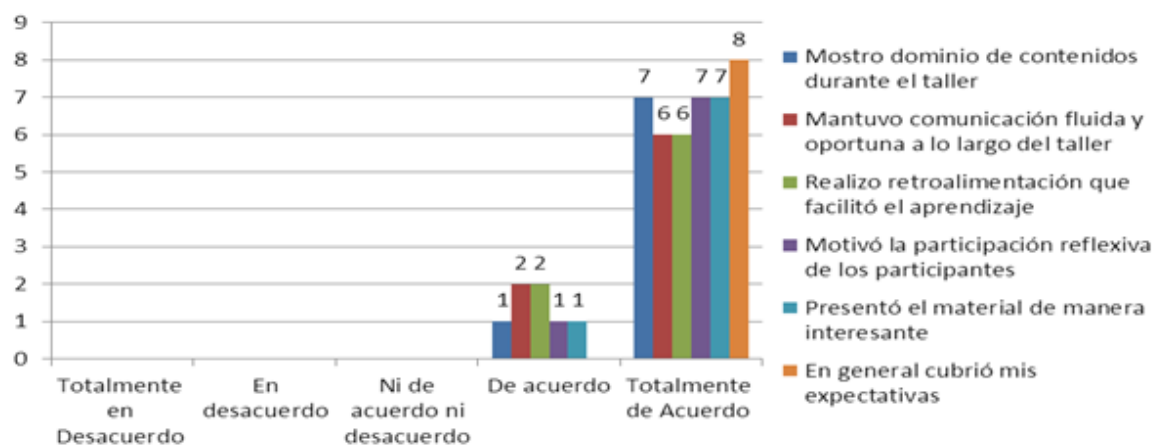


Gráfico 5. Evaluación del facilitador

IV. Facilitador, con respecto a este aspecto, se establecieron cinco afirmaciones a evaluar, los cuales arrojaron los siguientes resultados: la afirmación **a) mostró dominio de contenido durante el taller**, se obtuvo que siete (7) participantes respondieron estar totalmente de acuerdo y uno (1) manifestó estar de acuerdo, las afirmaciones **b) mantuvo comunicación fluida y oportuna a lo largo del taller** y **c) realizó retroalimentación que facilitó el aprendizaje**, seis (6) participantes reflejaron estar totalmente de acuerdo, mientras que dos (2) participantes refirieron estar de acuerdo, para las afirmaciones **d) motivó la participación reflexiva de los participantes**, y **e) presento material de manera interesante**, siete (7) participantes manifestaron estar totalmente de acuerdo y uno (1) refirió estar de acuerdo, la última afirmación **f) en general cubrió mis expectativas**, los ocho (8) participantes refirieron estar en totalmente de acuerdo.

Área de desarrollo

En esta área se exploró con los participantes los siguientes aspectos: V. Lo más significativo del taller, VI. Lo que modificaría del taller, VII. Las sugerencias para mejorar el taller.

V. Lo más significativo del taller

- El carisma de la facilitadora para explicar los contenidos.
- El manejo del tiempo.
- La motivación para alcanzar metas.
- La planificación como factor fundamental para alcanzar el éxito
- Todo el tema planteado.
- Todas las herramientas adquiridas
- Las dinámicas presentadas.
- La teoría de experticia.

VI. Lo que modificaría del taller

- Nada
- Nada el taller es completo en actividades y contenido.
- Nada muy bien planificado
- Nada me pareció que estuvo completo
- Actividades grupales de mayor dificultad.
- No modificaría nada.
- No modificaría nada.
- Nada, todo bien.

VII. Las sugerencias para mejorar el taller.

- No refirió
- No refirió
- Espacio con mayor privacidad
- Realizar más dinámicas de motivación personal
- No refirió
- No refirió
- Un espacio más adecuado.

Efectos del programa de intervención

Presentación de los resultados

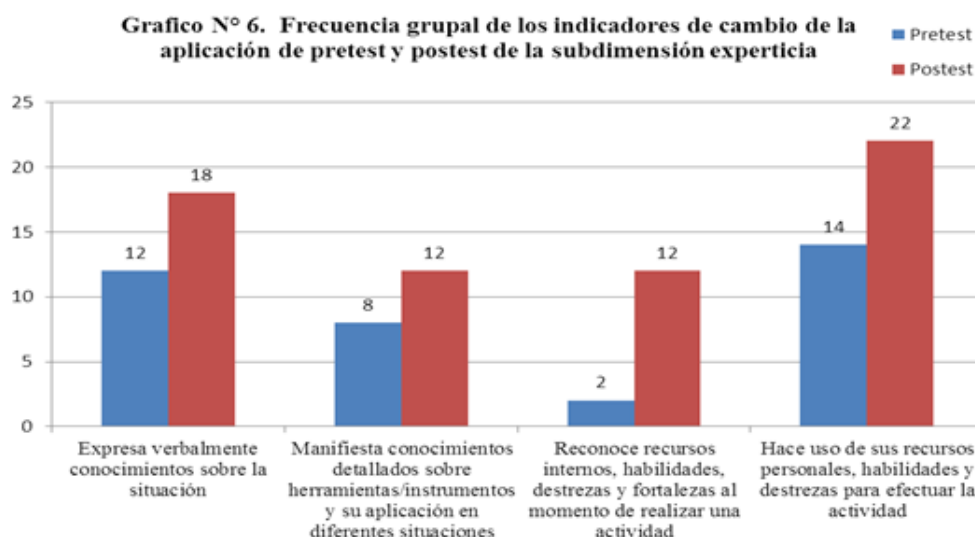
En el siguiente apartado se presentan los resultados del programa de intervención, divididos en dos subdimensión; Experticia y Eficiencia, los cuales serán representados a través de tablas y gráficos para resaltar los resultados por participante durante en el pretest y postest de cada subdimensión, así mismo se mostrará las diferencias en frecuencia absoluta de las repuestas para el total de los participantes

En la subdimensión Experticia, se evaluó las conductas de los participantes, a partir de los siguientes indicadores:

- **Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación:** plantea los elementos y características específicas que definen una situación o tarea. Ejemplo: “este tipo de actividad se hace...”, “esto se define como...”, “podemos usar este material esto como...”, “una de las características de esto es...”, “cuando usamos este tipo de material se pueden hacer...porque son...”, “esto está diseñado con...”, “esto lo podemos hacer con...porque el material es...”, “uno de los elementos que definen esta tarea es...”, “Este significado se puede transpolar a....”.
- **Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones:** verbaliza las características y utilidad de las herramientas-instrumentos de los que dispone: “con esto podemos crear...”, “esto nos sirve para”, “esto sirve para...”, “este tipo de herramienta se emplea para...”.

- **Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad**, lo cual se evidencia en verbalizaciones como “yo sé hacer esto”, “tengo facilidad para elaborar...”, “yo domino esto... puedo desarrollarla”, “yo sé cómo resolver este problema...”.
- **Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad:** recorta, ensambla objetos, redacta, lee.

A continuación, se presenta en el gráfico 6 la frecuencia grupal de los indicadores de cambio de la aplicación de pretest y postest de la subdimensión experticia



Fuente: frecuencia grupal de los indicadores de cambio de la aplicación de pretest y postest de la subdimensión experticia

Se puede observar en el gráfico 6, que hubo un incremento en todos los indicadores de cambios de la subdimensión experticia, específicamente en el postest. A continuación, se detallan cada uno de los indicadores:

El indicador **“Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación”**, obtuvo una frecuencia de 12 puntos durante el pretest y 18 puntos en el postest, teniendo una variación de 6 puntos, lo cual representa 50%.

En relación al indicador **“Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones”**, obtuvo una frecuencia de ocho (8) puntos durante el pretest y doce (12) puntos en el postest, teniendo una variación de 4 puntos, lo cual representa 50,00%.

Por otra parte el indicador asociado a **“Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad”**, obtuvo una frecuencia de 02 puntos durante el pretest y 12 puntos en el postest, teniendo una variación de 10 puntos, lo cual representa 500%, siendo este indicador el que presento una mayor frecuencia, debido a que los participantes lograron identificar sus recursos internos, así como sus habilidades y la pusieron en práctica para el alcance de los objetivos.

Por últimos se identificó que el indicador **“Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad”**, obtuvo una frecuencia de 14 puntos durante el pretest y 22 puntos en el postest, teniendo una variación de 10 puntos, lo cual representa 57,14 %.

Comparación de la evaluación de pretest y postest de los indicadores de cambios por cada uno de los participantes, relacionados a la subdimensión Experticia

Tabla 12. Frecuencia de los indicadores de la Subdimensión Experticia.

Participantes		Indicadores			
		conocimientos sobre la situación	Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones	Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad	Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad
P1	Pretest	2	1	0	2
	Posttest	3	3	2	3
P2	Pretest	1	0	0	1
	Posttest	3	1	2	1
P3	Pretest	0	0	0	1
	Posttest	0	0	1	2
P4	Pretest	2	3	1	3
	Posttest	-	-	-	-
P5	Pretest	2	1	0	3
	Posttest	3	2	2	5
P6	Pretest	2	1	0	2
	Posttest	3	1	2	4
P7	Pretest	3	2	1	2
	Posttest	4	4	2	5
P8	Pretest	-	-	-	-
	Posttest	2	1	1	2
Total grupal	Pretest	12	8	2	14
	Posttest	18	12	12	22
Diferencia		6	4	10	9

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

En la tabla 12 están representadas las frecuencias de los indicadores de la Subdimensión Experticia.

En lo que se refiere al indicador “**Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación**”, se puede evidenciar que los participantes P1, P2, P4, P5, P6 y P7 manifiestan estas conductas para el momento del pretest, no se observa este

comportamiento en el participante P3. En lo que respecta al postest se observa un incremento del indicador en la mayoría de los participantes. El participante P4 no estuvo presente en la aplicación del postest y el participante P8 en el pretest, por lo que no se pudo realizar en los mismos la evaluación de los indicadores de cambios en esta subdimensión.

En relación al indicador **“Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones”**, se observa que, en el pretest, los participantes P1, P4, P5, P6, P7 mostraron esta conducta, no se observa este comportamiento en el participante P3. Durante el postest, se observa un incremento del indicador en los participantes P1, P2, P5, y P7, en los participantes P3 y P6 no se observa ninguna modificación de conducta en relación al pretest y postest. Por otra parte, se resalta que el participante P4 no estuvo presente en la aplicación del postest y el participante P8 en el pretest, por lo que no se pudo realizar en los mismos la evaluación de los indicadores de cambios en esta subdimensión.

En el indicador **“Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad”**, se observa que solo los participantes P4 y P7 mostraron esta conducta. En lo que respecta a la aplicación del postest se observa la conducta en los participantes P1, P2, P3, P5, P6 y P7. Es importante resalta la modificación de conducta presentada por el participante P3, quien no había manifestado modificación de comportamiento en los indicadores anteriores. El participante P4 no estuvo presente en la aplicación del postest y el

participante P8 en el pretest, por lo que no se pudo realizar en los mismos la evaluación de los indicadores de cambios en esta subdimensión.

Por último, el indicador **“Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad”**, se observa la conducta en la mayoría de los participantes específicamente en los participantes P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, en la aplicación del postest se observa incremento de la conducta en la mayoría de los participantes, específicamente en P1, P2, P3, P5, P6, P7. El participante P4 no estuvo presente en la aplicación del postest y el participante P8 en el pretest, por lo que no se pudo realizar en los mismos la evaluación de los indicadores de cambios en esta subdimensión.

A continuación, se presenta la frecuencia de respuestas obtenidas individualmente en los indicadores de esta dimensión en el pretest y postest

Tabla 13. Frecuencias del indicador expresa verbalmente conocimientos sobre la situación.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P1	2	3	1	50,00%
P2	1	3	2	200,00%
P3	0	0	0	0,00%
P5	2	3	1	50,00%
P6	2	3	1	50,00%
P7	3	4	1	33,33%
Total Grupal	10	16	6	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 13, un incremento en las frecuencias de respuestas obtenidas en el indicador “Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación”, específicamente en los participantes P1, P2, P5, P6, P7, siendo

significativo el participante P2, quien presentó un mayor incremento, representado en un 200,00%. Por otra parte, el participante P3, no mostró diferencia alguna en este indicador

Tabla 14. Frecuencias del indicador manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P1	1	3	2	200,00%
P2	0	1	1	100,00%
P3	0	0	0	0,00%
P5	1	2	1	100,00%
P6	1	1	1	0,00%
P7	2	4	1	100,00%
Total Grupal	5	11	6	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 14, un incremento en las frecuencias de respuestas obtenidas en el indicador “Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas/instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones”, específicamente en los participantes P1, P2, P5, y P7, siendo significativo el participante P1 con un incremento de un 200,00%, seguido del participante P2, P5 y P7 con un 100,00%. Por otra parte, el participante P3 y P6, no mostró diferencia alguna en este indicador.

Tabla1 15. Frecuencias del indicador reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P1	0	2	2	200,00%
P2	0	2	2	200,00%

P3	0	1	1	100,00%
P5	0	2	2	200,00%
P6	0	2	2	200,00%
P7	1	2	1	100,00%
Total Grupal	1	11	10	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 15, un incremento en las frecuencias de respuestas obtenidas en el indicador “Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad”, en todos los participantes, teniendo un mayor incremento en los participantes P1, P2, P5, P6 con un 200,00%, el resto obtuvo un incremento del 100%.

Tabla 16. Frecuencias del indicador hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad.

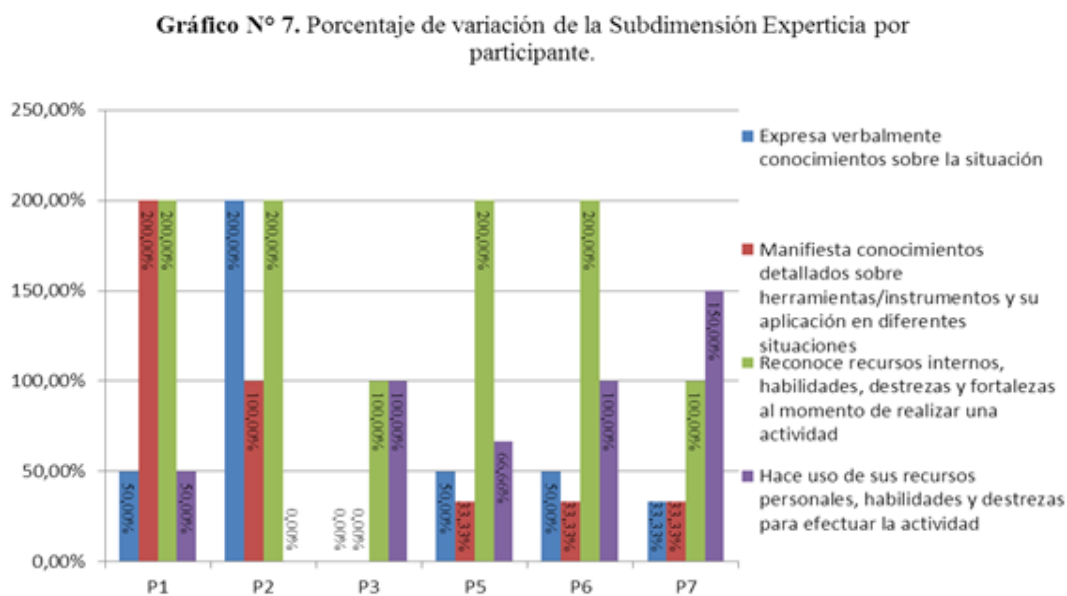
Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P1	2	3	1	50,00%
P2	1	1	0	0,00%
P3	1	2	1	100,00%
P5	3	5	2	66,66%
P6	2	4	2	100,00%
P7	2	5	3	150,00%
Total Grupal	11	20	9	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 16, un incremento en las frecuencias de respuestas obtenidas en el indicador “Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad”, en la mayoría de los participantes,

específicamente en P1, P3, P5, P6, P7, el participante P2 no tuvo variación alguna y el participante P7 fue quien presento un mayor incremento con un 150,00%,

Grafico N° 7. Porcentaje de variación de la Subdimensión Experticia por participante



En el grafico 7 se observa el porcentaje de variación de los indicadores de la Subdimensión Experticia por participante, identificándose mayor variación en el indicador **“Reconoce recurso internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad”**, el cual se manifiesta en la mayoría de los participantes, siendo más relevante la conducta mostrada en los participantes P1, P2, P5, P6, seguidamente el indicador **“Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas /instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones”**, fue observada en mayor expresión en los participantes P1, P2, P5, P6 y P7, así mismo el indicador **“Expresa verbalmente conocimiento sobre la situación”**, se manifiesta

en el participante P2, quien muestra mayor incremento, el resto de los participantes se observan con baja presencia y en el participante P3 no se observa el comportamiento, finalmente el indicador **“Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar al actividad”**, se manifiesta la conducta en la mayoría de los participantes, con un mayor incremento en el participante P7.

De manera general se observa que el participante P2 manifestó mayor variación en tres indicadores, seguido del P1 con mayor variación en dos indicadores, el resto de los participantes mostro variación al menos en dos indicadores y el P3 no se presentó variación en dos indicadores.

Subdimensión Eficiencia

En esta subdimensión se evaluaron los siguientes indicadores:

- **Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos,** Aprovechando los materiales que posee y haciendo uso adecuado de los mismos: ejecuta la tarea aprovechando el material disponible en el tiempo establecido, acompañado de las verbalizaciones que se presentan a continuación: “aprovechemos los materiales al máximo...”, “este material nos puede alcanzar para esto...”, “utilicemos este pedazo para...”, “solo usemos un poquito de... para elaborar...”, “recordemos ahorrar material”.
- **Plantea metas durante la ejecución de las actividades:** verbaliza los elementos que componen el resultado final: “el resultado que queremos alcanzar es...”, “la meta final es...”, “el producto que a alcanzar es”.
- **Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo:** sugiere diferentes formas de alcanzar una meta tomando en cuenta los recursos disponibles: “con los recursos que tenemos podemos plantearnos...”, “una de las formas de construir es...”, “podríamos hacer...con los recursos que nos entregaron...”, “con este material podemos diseñar un...”.

- **Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente:** alcanza el resultado planteado al inicio de la actividad en un lapso de tiempo menor o igual al otorgado, lo cual puede acompañarse de verbalizaciones tales como: “si lo hacemos de esta manera...ahorramos tiempo y quedara igual”, “finalizamos la actividad en menos tiempo que el estipulado”, “alcanzamos la meta en el tiempo establecido”. mejores resultados

Gráfico N° 8. Frecuencia grupal de los indicadores de cambio de la aplicación de pretest y postest de la Subdimensión Eficiencia



En el gráfico 8, se puede observar que hubo un incremento en los indicadores de cambios de la subdimensión eficiencia, en relación al postest con el pretest. A continuación, se detallan cada uno de los indicadores:

El indicador **“Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos”**, obtuvo una frecuencia de cinco (5) puntos durante el pretest y de once (11) puntos en el postest, teniendo una variación de seis (6) puntos, lo cual representa 120,00%.

En relación al indicador **“Plantea metas durante la ejecución de las actividades”**, obtuvo una frecuencia de diez (10) puntos durante el pretest y diecisiete (17) puntos en el postest, teniendo una variación de siete (7) puntos, lo cual representa 70,00%.

Por otra parte, el indicador asociado a **“Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo”**, obtuvo una frecuencia de diez (10) puntos durante el pretest y Veintidós (20) puntos en el postest, teniendo una variación de diez (10) puntos, lo cual representa 100,00%.

Por últimos se identificó que el indicador **“Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente”**, obtuvo una frecuencia de cero (0) puntos durante el pretest y siete (7) puntos en el postest, teniendo un incremento de siete (7) puntos, lo cual representa 70,00 %.

Comparación de la evaluación de pretest y postest de los indicadores de cambios por cada uno de los participantes, relacionados a la Subdimensión Eficiencia

Tabla 17. Frecuencia de los indicadores de la subdimensión Eficiencia.

		Indicadores			
		Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos.	Plantea metas durante la ejecución de las actividades	Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo	Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente
P1	Pretest	-	-	-	-
	Postest	1	2	2	0
P2	Pretest	1	1	1	0
	Postest	1	2	3	1

P3	Pretest	1	1	1	0
	Posttest	1	1	2	0
P4	Pretest	1	2	1	0
	Posttest	2	2	4	1
P5	Pretest	1	2	2	0
	Posttest	2	3	3	2
P6	Pretest	-	-	-	-
	Posttest	0	1	2	0
P7	Pretest	1	3	4	0
	Posttest	2	5	6	2
P8	Pretest	0	1	1	0
	Posttest	2	1	2	1
Total grupal	Pretest	5	10	10	0
	Posttest	11	17	20	7
Diferencia		6	7	10	7

En la tabla 17, están representadas las frecuencias de los indicadores de la Subdimensión Eficiencia.

En lo que se refiere al indicador **“Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos”**, se puede evidenciar que la mayoría de los participantes mostraron estas conductas para el momento del pretest. En el participante P8 no se identifica la conducta y los participantes P1 y P6 no estuvieron presentes al momento de la evaluación. En lo que respecta al posttest se observa un incremento del indicador en algunos participantes, específicamente en los participantes P4, P5, P7 y P8, el resto de los participantes no se presentan variación alguna. Los participantes P1 y P6 no participaron en la evaluación de pretest, por tal motivo no se puede medir el incremento de la conducta en este indicador.

En relación al indicador **“Plantea metas durante la ejecución de las actividades”**, se observa el indicador en todos los participantes. Los participantes P1

y P6 estuvieron ausentes al momento de la evaluación. Durante el postest, se observa un incremento del indicador en los participantes P2, P5, P7, siendo de mayor incremento la conducta mostrada en el participante P7, el resto de los participantes (P3, P4, P8) no muestra variación en el comportamiento, Los participantes P1 y P6 no participaron en la evaluación de pretest, por tal motivo no se puede medir el incremento de la conducta en este indicador.

En el indicador **“Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo”**, se observa la conducta en todos los participantes. Los participantes P1 y P6 estuvieron ausentes al momento de la evaluación. En el postest todos los participantes muestran incremento en este indicador, siendo de mayor relevancia la del participante P7, quien tienen mayor incremento. Los participantes P1 y P6 no participaron en la evaluación de pretest, por tal motivo no se puede medir el incremento de la conducta en este indicador.

Por último, el indicador **“Utiliza el tiempo disponible en forma eficiente”**, no se refleja la conducta en ninguno de los participantes en la evaluación del pretest, en el postest hubo incremento de este indicador en los participantes P2, P4, P5, P7 y P8, el participante P3 no muestra variación alguna. Los participantes P1 y P6 no participaron en la evaluación de pretest, por tal motivo no se puede medir el incremento de la conducta en este indicador. Es importante resaltar que este indicador fue el que estuvo en menor frecuencia en los participantes

A continuación, se presenta la frecuencia de respuestas obtenidas individualmente en los indicadores de esta dimensión en el pretest y postest

Tabla 18. Frecuencias del indicador desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P2	1	1	0	0,00%
P3	1	1	0	0,00%
P4	1	2	1	100,00%
P5	1	2	1	100,00%
P7	1	2	1	100,00%
P8	0	2	2	200,00%
Total Grupal	5	10	5	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 18, que en el indicador “desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos” hubo un incremento en la frecuencia de respuestas con respecto al pretest, específicamente en los participantes P4, P5, P7 y P8, siendo significativo la frecuencia del participante P8, quien obtuvo un incremento de un 200,00%. Los participantes P2 y P3 no mostraron variación en este indicador.

Tabla 19. Frecuencias del indicador plantea metas durante la ejecución de las actividades.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P2	1	2	1	100,00%
P3	1	1	0	0,00%
P4	2	2	0	0,00%
P5	2	3	1	50,00%
P7	3	5	2	66,66%
P8	1	1	0	0,00%
Total Grupal	10	14	4	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 19, que en el indicador “plantea metas durante la ejecución de las actividades” hubo un incremento en la frecuencia de respuestas con respecto al pretest en algunos participantes, siendo el de mayor porcentaje el participante P2 con un incremento de 100,00%. Los participantes P3, P4 y P8 no mostraron variación en este indicador.

Tabla 20. Frecuencias del indicador propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P2	1	3	2	200,00%
P3	1	2	1	100,00%
P4	1	4	3	300,00%
P5	2	3	1	50,00%
P7	4	6	2	50,00%
P8	1	2	1	100,00%
Total Grupal	10	20	10	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 20, que en el indicador “propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo” hubo un incremento en la frecuencia de respuestas con respecto al pretest en todos los participantes, siendo el de mayor porcentaje el participante P4 con 300%, seguido del P2 con 200%.

Tabla 21. Frecuencias del indicador utiliza el tiempo disponible en forma eficiente.

Participantes	Pretest	Postest	Diferencia	% de incremento con respecto al pretest
P2	0	1	1	100,00%
P3	0	0	0	0,00%

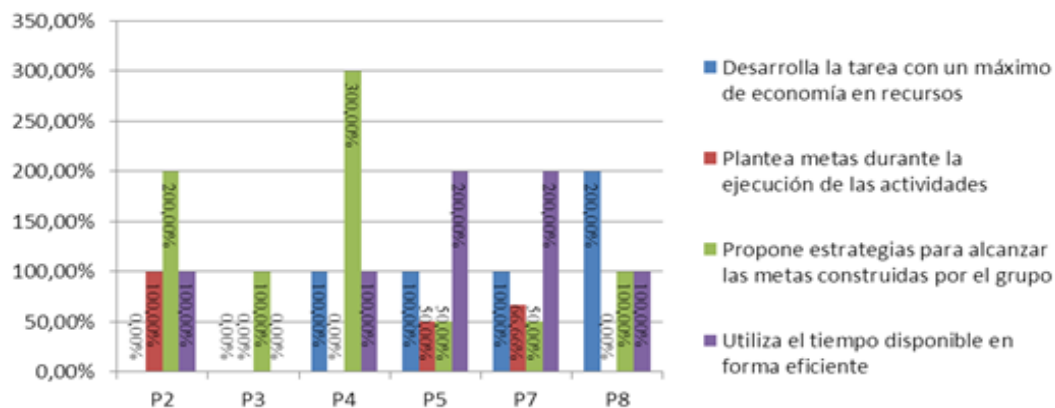
P4	0	1	1	100,00%
P5	0	2	2	200,00%
P7	0	2	2	200,00%
P8	0	1	1	100,00%
Total Grupal	0	7	7	

Fuente: Pre-test y post-test aplicado a los participantes

Se puede observar en la tabla 21, que en el indicador “utiliza el tiempo disponible en forma eficiente” hubo un incremento en la frecuencia de respuestas con respecto al pretest en la mayoría de los participantes, siendo el de mayor porcentaje el participante P5 y P7 con un incremento de 200,00%. El participante P3 no muestra incremento para este indicador.

Grafico N° 9. Porcentaje de variación de la Subdimensión Eficiencia por participante

Gráfico N° 9. Porcentaje de variación de la Subdimensión Eficiencia por participante.



En el grafico 9 se observa el porcentaje de variación de los indicadores de la Subdimensión Eficiencia por participante, identificándose mayor variación en el indicador “**propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo**”, el cual se manifiesta en la mayoría de los participantes, siendo más relevante

la conducta mostrada en los participantes P4, P2, seguidamente el **indicador “utiliza el tiempo disponible en forma eficiente”**, fue observada en mayor expresión en los participantes P5 y P7, así mismo el indicador **“desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos”**, se manifiesta en los participantes P4, P5, P7 y P8, el resto de los participantes no refleja variación, , finalmente el indicador **“plantea metas durante la ejecución de las actividades”**, muestra variación solamente en los participantes P2, P5 y P7, en el resto de los participantes no se observa variación alguna.

De manera general se observa que los participantes P5 y P7 tuvieron variación en todos los indicadores, seguido de los participantes P2, P4 y P8 con variación en tres indicadores y el participante P3 solo manifestó variación en un indicador.

Discusión y análisis de resultados

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, comparándolo con la orientación teórica que sustenta la investigación, la cual fue detallada de forma explícita en el marco referencial.

De acuerdo de los resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos en la aplicación de la evaluación de pre test y del post test del programa de intervención, se identificó que hubo incremento de la frecuencia en todos los indicadores, por lo que se considera que hubo una efectividad del 100% del programa de intervención.

Sin embargo, es importante resaltar, que a nivel cualitativo las conductas reflejadas en los participantes muestran a un grupo centrado en el cumplimiento de tareas más que en las subdimensiones trabajadas (Experticia y eficiencia). Shaw,

(1980) plantea que “los grupos que se sienten atraídos por el grupo trabajan con ahínco para alcanzar los objetivos grupales; consecuencia de ello es la mayor productividad de los grupos con mayor cohesión”. El grupo es productivo, logra alcanzar las tareas, por lo que pudiese decirse en relación a lo planteado por el autor que es un grupo con tendencia a la cohesión, sin embargo, presentan dificultades a nivel de la comunicación en relación con el manejo de la información, específicamente en la escucha activa, lo cual se evidenció durante las actividades al momento de organizarse, establecer acuerdo, atención de las instrucciones, manejo del tiempo para el cumplimiento de las tareas planteadas. Virginia Satir (1991) define la comunicación como “la posibilidad que tiene un individuo de expresar con firmeza su opinión, pero al mismo tiempo, aclarar y calificar lo que dice, esperar la réplica y aceptarla cuando la recibe”; Es necesaria la comunicación activa y asertiva dentro de los grupos, esta permite un funcionamiento eficaz y potencia el sentimiento y la motivación en sus integrantes.

La dificultad que presentan los participantes en relación a la comunicación y escucha activa que pudiese estar limitando la integración grupal y el alcance de las tareas de manera eficiente, un ejemplo de ello fue la actividad del puente, allí se identificaron en los participantes conductas que reflejaban la interferencia en la comunicación, dificultad para establecer acuerdo, consecuencia de ello fue el no cumplimiento de los objetivos, así mismo en la actividad de red de conexiones, se observó dificultad para la escucha activa, ya que uno de los grupo no estuvo atento a

la instrucciones manifestadas por el facilitador, lo que trajo como consecuencia que desarrollaran la actividad de manera errada.

Por otra parte, dentro del grupo se resalta los liderazgos marcados en algunos participantes, quienes tenían mayor participación y tomaban la iniciativa para dirigir el desarrollo de las actividades, estas conductas influyen al resto del grupo, quienes acompañaban el proceso. Las conductas asumidas por los líderes ayudaron a que el grupo alcanzaran los objetivos, sin embargo, Hansen y otros (1981) plantean que “las figuras con mayor influencia son frecuentemente estimuladas a participar, en tanto que desalientan a las figuras con poca influencia” p.404. Este planteamiento se observó en el grupo, ya que la mayoría de las intervenciones estuvieron dirigidas por los líderes, el resto del grupo participaba en menor proporción.

De manera general los contenidos teóricos- prácticos y estrategias aplicadas incidieron en los participantes y aumentaron el conocimiento, análisis, reflexión y la práctica de conductas que les permitieron alcanzar las tareas establecidas y anticiparse para nuevas oportunidades. Así mismo los cambios obtenidos en la dimensión experticia conllevaron a los participantes a dar pasos hacia la práctica de estrategia para el alcance del dominio de la tarea y del desarrollo personal. Si bien es cierto que al grupo se le dificulta exigirse metas con mayor dificultad y usar al máximo sus habilidades y destrezas, ya que se abocan únicamente en el cumplimiento de las tareas, se evidencia el esfuerzo que hacían para alcanzar mejores resultados, poniendo en práctica sus habilidades y destrezas. Para Romero (1999), “crecer significa sustancialmente aprender a construir y actuar en términos de logro”, lo que

significa exigirse cada día objetivos de mayor complejidad, haciendo uso de las competencias y el manejo adecuado de los resultados. Por otra parte, es importante resaltar que aun cuando se realizaron estrategia y actividades para que los participantes cristalizaran los conceptos de eficiencia, no hubo impacto significativo en los participantes, debido a la interferencia que presentan para reconocer la importancia del manejo de los recursos, y el uso del tiempo para alcanzar tareas eficientes.

De acuerdo a los resultados a nivel grupal para el indicador **“Expresa verbalmente conocimientos sobre la situación”**, se observa incremento del comportamiento en la mayoría de los participantes, algunos participantes lograron explicar y profundizar los elementos asociados a las diferentes actividades desarrolladas. Romero (1999) plantea “la persona experta... Se exige percibir definitivamente el origen de los conceptos, sus alcances, sus relaciones con elementos afines u opuestos” (p 41), lo planteado evidencia que luego de la intervención los participantes aumentaron las manifestaciones de este indicador. En la actividad el postes se observó en la mayoría de los participante verbalizaciones relacionadas a como desarrollarían el cuento, que estrategias podían utilizar, así mismo durante el procesamiento desde el enfoque Gestalt se identificó el avance y logro de este indicador, las cuales fueron manifestadas en las verbalizaciones de los participantes quienes refirieron entre ellas “fue muy sencillo elaborar la actividad”, “ya teníamos conocimiento de la experiencia anterior”, así mismo explicaron e identificaron la importancia de la búsqueda del conocimiento y

dominio de un saber o hacer y el uso apropiado del mismo para el alcance de las metas planteadas.

Se desataca los resultados obtenidos por algunos participantes, entre ellos el participante P3, quien no refleja variación en la conducta para este indicador, durante la intervención mantuvo el rol de callado, el cual es definido como: “tímido y no aporta ideas para el fortalecimiento del grupo. (Podcamisky G., M., 2006), el participante en las dos primeras sesiones tuvo poca comunicación y participación, no obstante, en las dos últimas sesiones estuvo comunicativo y con mayor intervención.

Los resultados grupales para el indicador **“Manifiesta conocimientos detallados sobre herramientas /instrumentos y su aplicación en diferentes situaciones”**, refieren incremento en la conductas manifestadas en la mayoría de los participantes para este indicador, siendo significativo la conducta del participante P1, quien mostro mayor incremento en el número de respuesta en el postest y quien asumió en uno de los grupos el liderazgo en la redacción cuento, Si bien “la experticia no es solo un saber profundo”... la persona con alta motivación al logro es por definición un hacedor. Romero (1999), en base a ello es fundamental que las personas tengan la habilidad para expresar aquellos conocimientos relacionados a la aplicación de herramientas e instrumentos que les facilite el trabajo de grupo, la interacción entre los miembros y por ende el alcance de los objetivos, por tanto el avance alcanzado por los participantes donde se observó el debate, la búsqueda de estrategias, así mismo verbalizaciones que manifestaban conocimientos de las

herramientas necesarias para el alcance de las tareas, entre ellas; “yo resumo”, “yo voy buscando las imágenes”, “fue muy sencillo desarrollar la actividad porque utilizamos las destrezas y habilidades de cada uno” reflejan el conocimiento de los participantes para el logro de la tarea.

En lo que respecta al indicador **“Reconoce recursos internos, habilidades, destrezas y fortalezas al momento de realizar una actividad”**, se observa en todos los participantes incremento de expresiones para este indicador en el postest, durante el desarrollo la actividad se observaron en los participantes debatiendo para llegar acuerdo y distribuyéndose las tareas de acuerdo a las habilidades de cada participante, así mismo estuvieron presentes verbalizaciones relacionadas al indicador; entre estas: “ yo puedo hacer el análisis, que se me hace más fácil”, “ yo voy buscando las imágenes”, “ tu recortas”. En el procesamiento expresaron: “fue muy sencillo desarrollar la actividad porque aplicamos las destrezas y habilidades de cada uno, descubierta en la actividad anterior”, S5 “ya teníamos la experiencia de la actividad anterior, planificamos mejor”, S6 “hemos descubiertos destrezas nuevas”, S7 “es importante tener clara la meta, saber que queremos y hacia dónde vamos”, S2 “nos distribuimos las tareas y eso nos ayudó alcanzar el objetivo, así mismo se observó en las intervenciones de los participantes el uso de terminologías relacionadas a la subdimensión, entre ellas; instrumentación, experticia, habilidades, destrezas, recursos internos, entre otros, lo que denota el aprendizaje y avance de los mismo. Romero (1991), plantea que en “la experticia no solo es el saber profundo, es también el uso instrumental del conocimiento”, de acuerdo a lo planteado por el autor

se observa que las actividades realizadas posterior al pretest (El domino de la motivación al logro, la figura geométrica tridimensional, memoria de la motivación al logro, alineando mis metas y conocimiento y el cuatro de la experticia) permitieron en los participantes el manejo conceptual de la experticia, así como la identificación y análisis de sus recursos internos, destrezas y habilidades, para instrumentar de manera adecuada en el alcance de la tarea.

Se observa incremento de la conducta en el indicador **“Hace uso de sus recursos personales, habilidades y destrezas para efectuar la actividad”**, la mayoría de los participantes durante la actividad del postest se mantuvieron concentrados, cortando, pegando, dibujando, cada participante asumió la tarea de acuerdo, para la elaboración del cuento de “la experticia en la informática” los participantes P1, P2, P5 y p7 de ambos grupos asumieron el liderazgo para la redacción, el resto de los integrantes apoyaban en el aporte de ideas, otros recortaban y pegaba. Romero (1999) plantea que “la persona con alta motivación al logro no es solo contemplativa, sino que actúa sobre la realidad haciendo uso de su conocimiento para transformarla”. El grupo hizo uso de sus recursos personales, habilidades y destreza, el cual les permitió alcanzar el objetivo en el postest, pudiendo resaltar que hubo mayor planificación, debate, distribución de las tareas de acuerdo a las habilidades y destrezas de cada integrante, no obstante el grupo le cuesta instrumentar en términos de logros, lo que significa establecer metas de mayor complejidad, inspirarse, exigirse a nivel cognitivo para ser novedosos, quedándose únicamente en el logro de las tareas exigida.

Subdimensión eficiencia

Romero define la eficiencia (1991) como “hacer la tarea con un máximo de economía en recursos y tiempo”, las cuales fueron evaluadas a través de conductas expresadas en los participantes, donde identificaban la importancia de plantearse metas, mantenerse concentrado en la ejecución de la tarea, administrar los recursos de manera adecuada, y el tiempo como referencia para el alcance de la meta.

En el indicador **“Desarrolla la tarea con un máximo de economía en recursos”**, se observa un aumento de las frecuencias en el comportamiento de los participantes. Romero (1991), plantea que “Pensar en términos de eficiencia es pensar en el uso de los recursos y valorar esos recursos”, (P. 45). La actividad posterior al pretest, específicamente en la del puente, se observó un manejo inadecuado de recurso, las estrategias empleadas exigían un uso excesivo de los materiales, es importante resaltar que en esta actividad incidió la dificultad que presentaron los participantes para comunicarse, dividirse las tareas, establecer y seleccionar las estrategias más adecuada para el alcance de la tarea, sin embargo durante el procesamiento se identifica la toma de conciencia por parte de los participantes, quienes verbalizaron: “No logramos comunicarnos bien”, P2 “no nos entendíamos”, “el portavoz no comunico la información”, , “las estrategias utilizadas, no nos ayudaron y gastamos demasiado material” “esta experiencia nos sirve de experiencia para corregir las próximas actividades”. Durante la evaluación de posttest se observó un cambio positivo en los participantes para ese indicador, el procesamiento dio cuenta de ello al escuchar verbalizaciones en los participantes como: P6 “esta vez

utilizamos bien el tiempo y los recursos”, “la tercera ya era la vencida”, “el P7 “esta vez la concentración estuvo presente para alcanzar la meta, ahorramos recursos”, P4 “la diferencia entre la actividad pasada y esta fue la planificación”, P1 “todo asumimos responsabilidades en el desarrollo de la tarea, nos repartimos tareas, por eso se nos hizo más fácil”, P7 “asignamos tareas de acuerdo a las habilidades de cada quien”.

Para el indicador **“plantea metas durante la ejecución de las actividades”**, se observa incremento las conductas de los participantes en el posttest, sin embargo, los resultados no son tan significativos, tomando en cuenta que solo estuvo presente en tres participantes (P2, P5, P7) y el porcentaje de diferencia no es tan relevante, el resto no muestra variación alguna. Durante el desarrollo de posttest, se observa que los líderes (P2, P5, P7) son quienes plantean las metas y manifiestan los resultados a nivel grupal que desean alcanzar, el resto del grupo apoya en el proceso, pero no manifiesta iniciativa en el planteamiento de la meta grupal. Napier y Gershenfeld (1983) plantean que “las metas pueden desarrollarse de forma natural a partir de las interacciones de sus miembros”. Lo planteado puede estar relacionado a la deficiencia en términos de comunicación que presenta los participantes, los líderes impulsan a que el grupo avance en el alcance de la meta, pero no se genera la interacción entre todos los miembros del grupo para el establecimiento de metas y alcance de la tarea.

Romero (1991), plantea “la persona eficiente se establece metas y cuestiona su accesibilidad. Diseña estrategias y se autoevalúa... A su vez, la evaluación de los

resultados en relación a las metas inicialmente trazadas...” en base a lo planteado se observa que el grupo logra plantearse metas para el alcance de las tareas, así como la evaluación de los resultados con relación a la actividades ejecutadas, dicha conducta se evidencia en verbalizaciones como: P2 “el objetivo fue planteado desde el inicio, la instrumentación fue clave para lograr el objetivo y ser más eficiente en los resultados”, “identificamos debilidades y buscamos mejoralas”, P1 “todo asumimos responsabilidades en el desarrollo de la tarea, nos repartimos tareas, por eso se nos hizo más fácil”, P4 “la diferencia entre la actividad pasada y esta fue la planificación”, P5 “la eficiencia y la motivación al logro están de la mano, en la medida que estoy motivado, me permite ser eficiente”, P7 “si cumplimos con la planificación esos nos motiva para el alcance de la meta”. P45

Para el tercer indicador **“Propone estrategias para alcanzar las metas construidas por el grupo”**, se pudo observar que fue uno de los indicadores que presentó mayor variación entre el post-test y el pre-test, es decir, se presentó en mayor cantidad de personas y frecuencias de respuesta asociadas al mismo. Es importante resalta que en la actividad del puente se observó dificultad para el planteamiento de estrategias y alcance de la meta, no obstante, hubo avance significativo durante el desarrollo del postest, lo que denota el aprendizaje en este indicador. Durante la actividad se observaron expresiones que referían a diferentes formas para alcanzar el objetivo, la cual se refleja en verbalizaciones tales como: “vamos hacer un Router”, “¿hacemos un Dron?”, “podemos incorpórale este

cartón”, “yo elabore esto que le sirve como cámara”, “esto podría servir para acá”,” de este tamaño queda perfecto”.

El último indicador **“utiliza el tiempo disponible en forma eficiente”**, se pudo observar el incremento de las frecuencias de conducta en la mayoría de los participantes, sin embargo, durante el desarrollo de las actividades posteriores al pretest se identificaron comportamiento en los participantes que denotaban distracción, motivado a los celulares, juegos y chistes entre compañeros. Romero (1999) plantea: “La eficiencia también exige concentración, también nos aísla de distracciones que percibimos como amenazantes”, en base a lo planteado se observa que los participantes no logran visualizar la importancia de la concentración como elemento importante de la eficiencia, lo cual se reflejó en algunas actividades, específicamente durante la actividad de la red de conexiones, donde uno de los subgrupo no presto atención a las instrucciones dada por la facilitadora y realizaron la actividad de forma errada. En este mismo orden de ideas Romero (1991) plantea “Es más eficiente quien logra el mismo resultado en el menor tiempo”, (P. 45). Durante el pretest se observó la dificultad de los participantes en el manejo del tiempo, no obstante, hubo avances en el postest donde la actividad del dispositivo tecnológico los participantes logran alcanzar la tarea en el tiempo establecido, estuvieron más pendiente del tiempo se escucharon verbalizaciones como: sin embargo, el grupo se aboca al cumplimiento de las tareas y no logra incorporar en la planificación el manejo tiempo para el alcance de las tareas.

De manera general se observa que las subdimensiones trabajadas (experticia y eficiencia) generaron cambios en los participantes posterior a la intervención, los resultados arrojados muestran lo planteado por Romero sobre la motivación de logro, en el cual plantea que es una “Red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo”, quedando así demostrado que el esfuerzo de los participantes por reconocer sus recursos internos, poner en práctica sus capacidades y habilidades y hacerse responsable de los resultados obtenidos permitió el aumento de conocimientos en los participantes y la búsqueda de conductas en términos de logro, Sin embargo se resalta que en la subdimensión eficiencia el grupo no logró afianzar los indicadores relacionados a “plantea metas durante la ejecución de las actividades” y “utiliza el tiempo disponible en forma eficiente”, por lo que se considera que la estrategias empleadas no generaron impacto significativo en esta subdimensión. Si bien es cierto que a nivel cuantitativo se observan incremento, las diferencias son poca y a nivel cualitativo no se observaron conductas en el grupo que reflejen el reconocimiento de estos elementos de eficiencia como parte de la dimensión interior para la motivación a logro. Es importante resaltar que los resultados obtenidos en esta subdimensión, específicamente en el indicador “utiliza el tiempo disponible de forma eficiente”, tiene relación con la investigación realizada por Herrera y Zavala (2011), ya que el indicador del uso del tiempo en esta investigación también reflejo cambio negativo, siendo de poco impacto las estrategias empleadas.

Por otra parte los procesamiento desde el enfoque Gestalt, permitieron en los participante el darse cuenta de situaciones internas y del exterior que de alguna manera inciden en el alcance de la metas personales y grupales, siendo relevantes durante las actividades verbalizaciones como “yo identifique que mis habilidades fuertes son la creatividad, autodidacta y adaptabilidad, en mis recursos internos tengo paciencia”, “me siento satisfecho por este resultado”, “me di cuenta que si puedo hacer esto puedo lograr algo más, es crecer”, P6 “hemos descubiertos destrezas nuevas”, P6 “Trabajando en grupo podemos hacer las cosas, la compañera Olga tiene la habilidad para aprender rápido”, así mismo el procesamiento llevo a los participante a tomar conciencia del Aquí y el Ahora en cada una de las actividades, identificando sus sentimiento pensamientos y en base a ello su forma de conducirse. Se observó algunas verbalizaciones en los participantes, entre ellas; P7 “me encanto esta actividad me fui al futuro y ver alcanzada mi meta, me fascino”, P6 “esto yo lo hago siempre, trato de tener todos los días un momento para visualizar lo que quiero”. P2 “esto no lo había hecho nunca, me pareció súper interesante”, P5 “se siente muy bien, deberíamos dedicar más tiempo para hacer estas reflexiones”, así mismo la apertura a la expresión de sentimiento, el trabajo grupal y el reconocimiento de habilidades y destrezas propias y de los compañeros movilizó al grupo a la fase de afecto.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado y los resultados obtenidos en la intervención se plantean las siguientes conclusiones:

- Las estrategias aplicadas en la subdimensión experticia influyeron de manera positiva en el aprendizaje de los participantes, quienes lograron identificar recursos internos, habilidades y destrezas propias y de sus compañeros, así como reconocer la importancia de instrumentar en términos de logro para el alcance de los objetivos.
- Las estrategias empleadas desde la Subdimensión eficiencia, generaron pocos cambios significativos en los participantes, ya que el grupo no alcanzó incorporar la importancia de la eficiencia en el desarrollo y alcance de las metas.
- El grupo presenta problemas a nivel comunicacional y de trabajo en equipo, lo cual obstaculizó el alcance de algunos de los objetivos planteados en el programa.
- El grupo tiene dificultades para plantearse metas en la ejecución de las actividades, así como la toma de conciencia en el manejo adecuado del tiempo, lo cual interfiere en el alcance eficiente de las metas.

- La intervención permitió en los participantes la motivación y disposición para el trabajo grupal, así como la apertura para expresar y recibir muestra de afectos entre los participantes.
- Las estrategias y actividades aplicadas a los participantes permitieron al grupo moverse de la fase en que se encontraban (control) y dar pasos hacia la fase de afecto.
- El enfoque de Gestalt, aplicado en los procesamientos permitió en los participantes el darse cuenta de situaciones internas y del exterior que incidían en el planteamiento de metas y alcance de los objetivos, así como la identificación de emociones, sentimientos y pensamiento experimentados en el Aquí y el Ahora.

LIMITACIONES:

- Durante el diagnóstico el grupo estuvo constituido por doce (12) personas, quienes representaban el total de población a intervenir, no obstante, la situación social y económica de país para ese momento generó la deserción en la institución, lo cual redujo el número de integrantes, contando solo con ocho (8) personas al momento de ejecutar el programa de intervención.
- La inasistencia de los participantes, generó que se aplicara evaluación de pretest y posttest de ambas subdimensiones solo a seis (6) personas.
- La filmación del taller fue apoyada por un personal externo al postgrado, lo que limitó la captación de conductas claves durante el desarrollo de las actividades,

ejemplo; en algunas filmaciones se pasaba de un lado a otro de manera muy rápida, lo que dificultaba captar verbalizaciones de los participantes.

- La interrupción constante del personal de la institución en el espacio donde se desarrolló el taller dificultó muchas veces la atención y concentración de los participantes.
- La descarga de la filmadora en la segunda sesión. No permitió grabar completamente el momento de cierre.

RECOMENDACIONES:

- Realizar intervenciones con mayor número de sesiones, el cual permita ver cambios más profundos en los participantes.
- Diseñar un programa de intervención para trabajar a profundidad la dimensión eficiencia, a fin de mejorar las debilidades presentes y favorecer el establecimiento de metas de manera eficiente.
- diseñar programas de formación dirigidos a mejorar la comunicación y el trabajo en equipo en el grupo, en aras de optimizar las interrelaciones y facilitar el establecimiento y alcance de metas grupales.

REFERENCIAS

Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación* (7ª ed.). Venezuela: Editorial el Pasillo.

Casadiego C. (2014) *Efectividad de un programa de intervención grupal para el fortalecimiento de la Motivación al Logro en un grupo de 12 de futbol de salón de la categoría juvenil de la Asociación Carabobeña de futbol de salón*. Universidad de Carabobo. Valencia.

Castanyer, O. (1996), *La Asertividad, expresión de una sana autoestima*. España: Edit. Desclée de Brouwer, S.

Castillo, O. (1995) *Dinámica de grupo: destrezas del facilitador en la organización, curso práctico*. Valencia: Universidad de Carabobo.

Cartwright D. y Zander A. (1971) *Dinámica de grupos: investigación y teoría*. México: Editorial Trillas.

Días V. y Olivares F. (2011) *Efectividad de un programa de intervención de motivación al logro en estudiantes del colegio María Auxiliadora*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Güerere Y. y Parra G. (2014) *Programa de intervención sobre la motivación al logro en un grupo de estudiantes de bachillerato*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas

Ginger y Ginger (1993) *La Gestalt una Terapia de Contacto*. México: Editorial El Manual.

Hansen y otros. (1981). *Asesoramiento de grupos*. México. Edit. El manual.

Herrera E. y Zavala V. (2011) *Efectividad de un programa de intervención de motivación al logro en un grupo de estudiantes de bachillerato*. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

- Hugo Wigozki et al (1993). *Manual I*, Instituto Venezolano de Gestalt. Caracas.
- Hurtado, J. (2006) *Procesos grupales y psicología de la integración* (3ª ed.) Caracas: Quirón Ediciones.
- Kerlinger, F. y Lee H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ta. Ed.). México: McGraw Hill.
- Liendo, Y., y Urbina, R. (2014). “*Intervención para mejorar la motivación al logro en un grupo de séptimo grado*”. Trabajo de Grado de Especialización no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Morales, M. (2000) *Equipos Autodirigidos en Acción*. Venezuela: Editorial Rogya.
- Napier R. y Gershenfeld M. (2000) *Grupos: Teoría y experiencia*. México: Editorial Trillas.
- Romero G. (1999) *Crecimiento Psicológico y motivaciones sociales*. Mérida: Royga, C.A.
- Satir, V. (1991) *Relaciones Humanas en el Núcleo Familiar*. México; Editorial Pax.
- Sbandi, P. (2009) *Psicología de grupos: introducción a la realidad de la dinámica de grupos desde el punto de vista de la psicología social* (3ª ed.). Barcelona: Hender.
- Schütz, W. (1971) *Todos somos Uno*. Buenos Aires: Edit. Amorrortu
- Shaw, M. (1980). *Dinámica de Grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. Barcelona: Herder.
- Simón y Albert. (1989). *Las relaciones interpersonales*. Edit. Herder. Barcelona.
- .

ANEXOS



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
CUESTIONARIO

El presente cuestionario fue elaborado con la finalidad de recabar información de su grupo de trabajo; para ello se han diseñado un conjunto de preguntas que deben ser respondidas de forma individual. Esto nos permitirá obtener una visión global de los aspectos positivos y por mejorar en su ámbito laboral, a partir del análisis de las respuestas dadas por cada uno de los miembros del grupo. Los resultados obtenidos serán empleados en el desarrollo y planificación de un conjunto de estrategias y/o actividades para mejorar el funcionamiento grupal y el crecimiento personal de cada miembro. Tenga presente que la información que usted suministre es estrictamente confidencial.

1. Describe como son las relaciones interpersonales en tu grupo de trabajo
2. ¿Qué comportamientos suyos obstaculizan las relaciones interpersonales?
3. ¿Qué comportamientos suyos favorecen las relaciones interpersonales?
4. Describe como se organizan a la hora de realizar una tarea o actividad propia del grupo.
5. ¿Qué aspectos de tu comportamiento contribuyen al logro de los objetivos del grupo?
6. ¿Qué comportamientos presentan tus compañeros de trabajo que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos del grupo?
7. ¿Cómo consideras te percibe el grupo al momento de ejecutar un trabajo grupal o tarea?



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
Comisión de Estudios de Postgrado
Área de Psicología
Dinámica de Grupos



GUIÓN DE ENTREVISTA

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LAS TAREAS:

1. ¿Cómo percibes al grupo en cuanto al desarrollo de una tarea?
2. ¿Cómo consideras que te percibe el grupo en el momento del desarrollo de una tarea?
3. ¿Qué cualidades poseen los miembros del grupo que permiten la realización eficiente de las actividades?

PREGUNTAS RELACIONADAS CON RELACIONES INTERPERSONALES:

4. ¿Cómo se relacionan los miembros de tu grupo?
5. ¿Cómo te gustaría fueran las relaciones entre los integrantes de tu grupo?
6. Describe cómo te relacionas con tus compañeros de grupo.
7. ¿Crees que existe algún aspecto que amerite mejorar en su grupo?

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL GRUPO:

8. Describe cómo te sientes en tu grupo.
9. Describe las situaciones problemáticas que se producen comúnmente en el grupo.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON COMPORTAMIENTOS INDIVIDUALES:

10. ¿Cómo percibes que tus fortalezas contribuyen al alcance de los objetivos del grupo?
11. Explica los aspectos de tu comportamiento que afectan el alcance de los objetivos del grupo.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON CARACTERÍSTICAS DE LOS INDIVIDUOS Y OTROS MIEMBROS:

12. Explica que aspectos de tu comportamiento deseas mejorar puesto crees que dificultan tu desenvolvimiento en el grupo.
13. Explica los aspectos positivos de tu conducta que según tu criterio benefician al grupo.
14. Especifica fortalezas, cualidades o características positivas de los miembros que conforman tu grupo.

15. Explica las características del grupo que dificultan el desarrollo del mismo y de tu persona.

**PREGUNTAS RELACIONADAS CON CARACTERISTICAS ACCIONES A
DESARROLLAR:**

16. ¿Qué acciones, actividades o soluciones propondrías para mejorar dicho aspecto en tu grupo?

MANUAL DEL FACILITADOR

Sesión 1

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“LAS MANOS”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	INICIO
OBJETIVO	Formular sus expectativas y normas en relación al taller
TIEMPO	25 minutos
DESCRIPCIÓN	Los participantes dibujaran en una hoja el contorno de su mano, colocaran en la palma su nombre y en cada dedo: 1.- lo que pensaron cuando le dijeron el día del taller, 2.- lo que ofrecen al grupo para la actividad, 3.- lo que esperan obtener del taller 4.- las normas que regirán la sesión 5.- lo que esperan de los facilitadores.
RECURSOS	Hojas blancas, hojas de rotafolio, lápices, marcadores.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Da la bienvenida a los participantes. • Pide a los participantes que tomen asiento. • Indica las instrucciones • Observa el desarrollo de la actividad. • Registra en papel rotafolio las normas y expectativas de cada participante mientras las van exponiendo. • Analiza la expectativas y normas del taller • Solicitará a los participantes que parafraseen instrucciones.
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Por favor tomen asiento que vamos a iniciar la actividad. • En las hojas que les estoy entregando van a dibujar el contorno de su mano • Una vez que lo hayan hecho, en la base deben colocar su nombre • En el dedo meñique van a colocar lo que pensaron cuando le dijeron que vinieran al taller

	<ul style="list-style-type: none"> • En el dedo anular deben colocar lo que ofrecen al grupo para la actividad. • En el dedo medio, lo que esperan obtener del taller • En el dedo índice, las normas que les gustaría rigieran la actividad. • En el pulgar, lo que esperan de la facilitadora • Tienen cinco (5) minutos para completar esta actividad. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • (pasados 5 minutos), Ahora cada uno de ustedes va a presentar al resto del grupo en voz alta lo que escribió en su mano. • (una vez expuesto todos los participantes) Vamos hacer acuerdos sobre las normas y expectativas (señalando las anotaciones): ¿Cuáles de estas normas les parecen más importantes?, ¿cuáles de estas expectativas tienen que ver con la facilitadora?, ¿cuáles se refieren a los participantes, es decir con su responsabilidad en relación al taller?
PROCESAMIENTO	No se procesa.
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Inasistencia • Impuntualidad • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Tengan una lesión corporal que les impida realizar el ejercicio.

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“CUENTO SOBRE LA INFORMÁTICA Y SUS TÉCNICOS”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO PRETEST
OBJETIVO	Mostrar habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos.
TIEMPO	60 minutos
RECURSOS	Papel, cartón, pega, pintura, engrapadora, cartulinas, revistas, hojas, alambres
DESCRIPCIÓN	Por subgrupos, los participantes elaboraran un cuento sobre la informática y sus técnicos, el cual deberá ser desarrollado con los materiales que aportará la facilitadora. Cada subgrupo tendrá la responsabilidad de armar una parte de cuento, el primer grupo desarrollará el cuento sobre la informática y el segundo sus técnicos. Una vez finalizado, ambos grupos deben unir el cuento y presentarlo. La técnica permite observar en los participantes habilidades, recursos, fortalezas, manejo de herramientas y conocimientos para la ejecución de la actividad
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a dividirse en dos grupos • Hace entrega de los materiales • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Necesito que se organicen en dos grupos, para ello vamos a utilizar la técnica de la numeración. Ahora les pido que se enumeren del 1 al 2, las personas que tengan el número 1 se agrupan a mi derecha y los que tengan el número 2 a mi izquierda. • En estos momentos les voy hacer entrega de unos materiales. • La dinámica a trabajar se llama “La informática y sus técnicos”. • El equipo completo tiene la responsabilidad de armar un cuento llamado “la informática y sus

	<p>técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada sub grupo tendrá la responsabilidad de desarrollar una parte de la historia. • El equipo 1. Se llamará la informática y le corresponde desarrollar el cuento relacionado a la informática • El equipo 2. Se llamará técnicos y le corresponde trabajar el cuento relacionado a sus técnicos. • Cada sub grupo debe designar un delegado, quien deberá comunicar los acuerdos y mantener la información entre los grupos. • Una vez que los subgrupos culminen la tarea, deberán unirse como grupo, armar un solo cuento y presentarlo. • El cuento solo debe ser desarrollado con los materiales que les acabo de entregar. • Tienen 30 minutos para que cada sub grupo desarrolle el cuento, posteriormente como equipo tienen cinco (5) minutos para unirlos y cinco minutos para presentarlos (5). • ¿Alguien puede repetir las instrucciones dadas? • Pueden comenzar. • Pasado los treinta (35) minutos, los subgrupos exponen sus cuentos.
PROCESAMIENTO	<p>¿Cómo se organizaron los sub grupos para desarrollar el cuento?, ¿cómo fue la distribución de las tareas?, ¿cómo se organizaron para unir el cuento? ¿Cuál fue la responsabilidad de cada uno en el cumplimiento de la tarea?, ¿Qué destrezas identificaron en ustedes que ayudaron a desarrollar la actividad?, ¿alguien del grupo tenía conocimientos para el desarrollo de esta tarea?</p>
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • No muestren interés • No se involucren • Incomprensión de las instrucciones.

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“EL DOMINÓ DE LA MOTIVACIÓN AL LOGRO”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO 1
OBJETIVO	Comprender el concepto de experticia de la dimensión interior de la Motivación al Logro.
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	La facilitadora a través de la exposición interactiva, explicará el contenido teórico relacionado a la experticia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro. Posteriormente se van a colocar un grupo de tarjetas de forma progresiva con el nombre del concepto y cada uno de sus componentes.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a sentarse. • Expone los contenidos con ayuda de material elaborado para la actividad. • Solicita a los participantes aclaren sus dudas. • Una vez explicados los componentes teóricos, invita a los participantes a sentarse en círculo • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Coloca en el centro del círculo las fichas con las frases • Muestra los conceptos. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Por favor siéntense, quisiera que prestaran atención a la información que se le suministrará a continuación, porque después vamos a realizar una actividad en la que van a trabajar con estos contenidos. • Presten mucha atención y siéntanse en libertad de hacer las preguntas que consideren necesarias para aclarar sus dudas. • (una vez culminada la presentación, en aproximadamente 20 minutos), les invito a que se sienten en círculo. • Vamos a chequear si comprendieron la teoría presentada, para ello vamos a realizar una actividad llamada “El domino de la motivación al logro”. • En estos momentos les voy hacer entrega de una serie de fichas contentiva de frases. • La actividad consiste en ir mostrándoles unos conceptos relacionados a la motivación al logro

	<ul style="list-style-type: none"> • Ustedes van ampliar los conceptos que se van mostrando, utilizando las frases que les acabo de entregar. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden comenzar
PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién puede decirme el concepto de la motivación al logro?, ¿Qué es la experticia?, ¿Qué es la internalidad?, ¿Cómo está relacionada la experticia con la internalidad?, ¿qué son recursos?, ¿Qué son destrezas?, ¿Qué es una meta?, ¿Qué es una habilidad?, ¿cómo se lleva a cabo el proceso de planificación para alcanzar una meta?, ¿cómo se integran estos conceptos en el de Motivación al logro?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Poco compromiso con el tema abordado. • Incomprensión de la teoría revisada

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“LA FIGURA GEOMÉTRICA TRIDIMENSIONAL”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO 2
OBJETIVO	Identificar recursos, habilidades, fortalezas y su instrumentación para alcanzar las metas que se plantean.
TIEMPO	40 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica consiste en que los participantes representen en una figura geométrica tridimensional sus recursos internos, habilidades y fortalezas personales, a través del reconocimiento de sus metas y de cómo estas habilidades se articulan para alcanzarlas satisfaciendo los niveles de excelencia establecidos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a tomar asiento

INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Hace entrega de materiales • Solicitará a los participantes que repitan instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Les invito a que tomen asiento • La actividad a desarrollar se llama la “figura geométrica tridimensional” • En estos momentos les invito a cada uno de ustedes a que piensen y anoten una meta que hasta ahora han deseado alcanzar. • Debe ser una meta a corto plazo, realista y alcanzable. • Tienen dos minutos para identificar la meta. • (Una identificada la meta), ahora les pido que identifiquen los recurso internos, habilidad y destrezas que poseen para alcanzar esa meta, para ello tienen do (2) minutos • (Una identificada la meta), vamos a sentarnos en círculo. • Voy a colocar en el centro estos materiales • Ahora bien, ya que cada uno de ustedes tiene claro cuál es su meta, sus recursos, habilidades y fortalezas. • Necesito que cada uno de ustedes, con los materiales que acabo de entregarles, elaboren un figura geométrica tridimensional, donde este representado los recursos, habilidades y destrezas que contribuyen al alcance de la meta establecida • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Tiene para esta actividad 25 minutos • Pueden comenzar
PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué les pareció la actividad?, ¿de qué recursos y fortalezas personales se dan cuenta?, ¿Encontraron en su interior habilidades, fortalezas y recursos personales?, ¿Cómo creen que podrían utilizar esos recurso y fortalezas en el alcance de metas?, ¿Cómo utilizarían estos recursos y fortalezas en el desempeño de sus funciones?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo

	<ul style="list-style-type: none"> • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido
--	---

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“QUE APRENDÍ Y COMO ME SIENTO”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	CIERRE
OBJETIVO	Expresar conocimiento adquiridos en la sesión
TIEMPO	20 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica permitirá que los participantes puedan expresar sus aprendizajes y vivencia en la sesión, mostrando los conocimientos que se llevan y su sentir en relación a la actividad desarrollada.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a colocarse en círculo • Explicará de manera clara la actividad. • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo.
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Para cerrar la sesión, le invito a colocarse en círculo. • Me gustaría que cada uno de los ustedes brevemente puedan expresar como se sintieron el día de hoy y que aprendizajes se llevan. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	No se procesa
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía para la realizar la actividad. • Que se sientan cansados y no expresen aprendizajes • Que la dinámica se extienda más allá del tiempo establecido.

Sesión 1.1

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“MEMORIA DE MOTIVACIÓN AL LOGRO”
FUENTE	Creación propia
MOMENTO	INICIO
OBJETIVO	Revisar los contenidos teóricos desarrollados en la sesión anterior
TIEMPO	30 minutos
DESCRIPCIÓN	La actividad permitirá que los participantes refresquen los contenidos teóricos sobre la motivación al logro a través de la revisión de conceptos mediante el juego tradicional de memoria, donde el participante levantará una tarjetas, con la variante que al levantarla planteará la relación de la palabra con la dimensión interior de la motivación al logro, el que no establece la relación efectuará una penitencia relacionada con la variable.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes hacer un circulo sentados • Explica la actividad a desarrollar • Evalúa en los participantes los conocimientos trabajados en la sesión anterior. • Refuerza los conocimientos adquiridos. • Chequeo del tiempo.
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Buenos días. • En esta segunda sesión continuaremos trabajando el tema de experticia como parte de la dimensión interior de la Motivación al logro. • Vamos a recordar los contenidos que trabajamos en la sesión anterior • Necesito que por favor se sienten y formen un círculo. • ¿Recuerdan cuando éramos niños y jugábamos memoria?, el día de hoy vamos a jugar la memoria de la motivación al logro, pero con una particularidad, cada tarjeta que cada uno de ustedes levante tendrán que relacionarla con el concepto de motivación al logro, el que no recuerde o no establezca la asociación tendrá que hacer una penitencia.

	<ul style="list-style-type: none"> • La idea es que todos hagan su mejor esfuerzo para que no efectúen la penitencia y podamos retroalimentarnos del conocimiento de forma grupal. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué les pareció la actividad?, ¿existe alguna duda con respecto a los contenidos teóricos?, ¿Qué aprendizaje obtuvieron con relación a los temas trabajados?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento de los contenidos trabajados en la sesión anterior • Baja energía para realizar la actividad. • Inasistencia • Impuntualidad • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“ALINEANDO MIS METAS Y CONOCIMIENTOS”
FUENTE	Adaptación de Dilts, Robert
MOMENTO	DESARROLLO 3
OBJETIVO	Experimentar progresivamente el camino hacia la realización de sus metas, desde el autoconocimiento.
TIEMPO	30 minutos
DESCRIPCIÓN	Los participantes recorren mentalmente, paso a paso, la secuencia de reflexiones, características personales, condiciones del entorno y acciones requeridas para hacer realidad una meta a corto plazo, apoyándose en los recursos, habilidades y fortalezas identificadas en la actividad previa.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a ubicarse en un espacio cómodo • Explica la actividad a desarrollar • Invita a los participantes a identificar una meta individual a corto plazo

	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitará a los participantes que repitan instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<p>El facilitador invita a los participantes a relajarse, cerrar los ojos y a pensar durante unos minutos en alguna meta hasta ahora no concretada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les invito a tomar asiento y ponerse cómodos • les invito a cerrar los ojos • Tomen una respiración profunda • Inhalen por la nariz y exhalen lentamente por la boca • En estos momentos imagínense una meta a corto plazo que hasta ahora no han alcanzado • Ahora identifiquen habilidades, destrezas, recursos internos que favorecen el logro de la meta y de las debilidades que las obstaculizan • piensen también en los conocimientos que necesitan para alcanzar esa meta, que necesitan saber y en que necesitan profundizar, que les falta para ser expertos. • Piensen también en los factores externos, que no pueden controlar, que pueden favorecer u obstruir su meta.... • Ahora organicen todos esos elementos que hacen factible el alcance de la meta. • En estos momentos los invito a pasar por un puente imaginario, cada paso por ese puente significa el alcance de elementos internos y externos que te acercan a la meta • Llegaran al final del puente cuando hayan completado los pasos necesarios para hacer realidad su meta. • Cuando se sientan listos pueden abrir los ojos y volver al aquí y al ahora.
PROCESAMIENTO	<p>¿Todos concretaron la meta?, ¿Alguien quiere compartir su experiencia?, ¿de qué se dieron cuenta con este ejercicio?, ¿encontraron dentro de sí mismos y en su entorno todas las condiciones necesarias para alcanzar esa meta?, ¿cómo se relaciona esta experiencia con la motivación al logro?, específicamente con la dimensión interior de logro ¿Desean compartir algo más?</p>
RIESGOS	

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“ EL CUATRO DE LA EXPERTICIA ”
FUENTE	Creación propia.
MOMENTO	DESARROLLO 4
OBJETIVO	Valorar la importancia de la experticia para la obtención de productos ajustados a los niveles de exigencia planteados tanto por el individuo como por factores externos.
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	La actividad permite poner en práctica las habilidades, recursos internos y conocimientos en la creación de un instrumento “el cuatro”, donde cada uno de los integrantes tiene una función específica, unas habilidades y destrezas que deben articular con la de los otros compañeros para poder ensamblar el instrumento, tomando en cuenta las condiciones adversas que existen para que estos componentes se articulen, haciéndose preciso que los participantes logren dilucidar la importancia que tiene para todos el engranaje de cada uno de ellos.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Explica la actividad a desarrollar • Invita al grupo a dividirse en cinco grupos • Entrega las hojas de instrucciones a cada sub grupo. • Hace entrega de los materiales • Solicitará a los participantes que repitan instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad que trabajaremos en este momento se llama “El cuatro de la experticia “. • Necesito que se dividan en tres grupos, vamos a utilizar la técnica de la numeración, 1,2,3.

PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • (una vez divididos) la actividad consiste en que el equipo completo construya un instrumento musical “El cuatro”, que mida 60cm de alto. • En una primera fase cada subgrupo debe construir una parte de ese cuatro, utilizando los materiales entregados • A cada sub grupo le voy hacer entrega de una hoja con instrucciones de la parte del instrumento a construir • Una vez que cada sub grupo haya construido la parte que le corresponde, pasaran a una segunda fase donde deben unirse como grupo y unir el cuatro completamente. • Para esta actividad, tendrán: treinta (30) minutos para construir las partes del instrumento y quince (15) minutos para armarlo completamente. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	<p>¿Qué importancia tiene para ustedes el saber hacer?, ¿qué implicaciones tiene para el grupo que cada uno de ustedes sea consciente de sus conocimientos y habilidades?, ¿basta únicamente con tener un saber profundo sobre un tema particular o herramienta o se hace necesaria su instrumentación?, ¿qué importancia tiene para ustedes conocer sus metas?, cómo incide este conocimiento en el esfuerzo cotidiano que cada uno de ustedes le imprime a su trabajo?, ¿para cada uno de ustedes qué valor tiene la experticia, la motivación al logro y como incide en su desempeño cotidiano?</p>
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía para desarrollar la actividad. • Dificultades para establecer el valor de la experticia. • Dificultades para definir e identificar sus metas, habilidades, fortalezas y condiciones favorables para su instrumentación. • Dificultades para vencer los obstáculos y circunstancias.

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“CUENTO LA EXPERTICIA EN LA INFORMÁTICA ”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO POS-TEST
OBJETIVO	Demostrar habilidades, recursos y fortalezas para lograr un producto grupal que cumpla con los niveles de exigencia establecidos por ellos mismos.
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	Por subgrupos, los participantes elaboraran un cuento sobre la informática y sus técnicos, el cual deberá ser desarrollado con los materiales que aportara la facilitadora. Cada subgrupo tendrá la responsabilidad de armar una parte de cuento, el primer grupo desarrollará el cuento sobre la informática y el segundo sus técnicos. Una vez finalizado, ambos grupos deben unir el cuento y presentarlo. La técnica permite observar en los participantes habilidades, recursos, fortalezas, manejo de herramientas y conocimientos para la ejecución de la actividad
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a dividirse en dos grupos • Hace entrega de los materiales • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Solicitará a los participantes que parafraseen instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Necesito que se organicen en dos grupos, para ello vamos a utilizar la técnica de la numeración. Ahora les pido que se enumeren del 1 al 2, las personas que tengan el número 1 se agrupan a mi derecha y los que tengan el número 2 a mi izquierda. • En estos momentos les voy hacer entrega de unos materiales. • La dinámica a trabajar se llama “La experticia en la informática”. • El equipo completo tiene la responsabilidad de armar un cuento llamado “La experticia en la informática”.

	<ul style="list-style-type: none"> • Cada sub grupo tendrá la responsabilidad de desarrollar una parte de ese cuento. • El grupo 1. Se llamará Experticia y le corresponde desarrollar el cuento relacionado a la Experticia • El grupo 2. Se llamará informática y le corresponde trabajar el cuento relacionado a la informática. • Cada sub grupo debe designar un delegado, quien deberá comunicar los acuerdos y mantener la información entre los grupos. • Una vez que los subgrupos culminen la tarea, deberán unirse como grupo; armar un solo cuento y presentarlo. • El cuento solo debe ser desarrollado con los materiales que les acabo de entregar. • Tienen 30 minutos para que cada sub grupo desarrolle el cuento, posteriormente como equipo tienen cinco (5) minutos para unirlos y cinco minutos para presentarlo (5). • ¿Alguien puede repetir las instrucciones dadas? • Pueden comenzar. • Pasado los treinta (35) minutos, los subgrupos exponen sus cuentos.
PROCESAMIENTO	<p>¿Cómo se organizaron los sub grupos para desarrollar el cuento?, ¿cómo se organizaron para unir el cuento? ¿Cuál fue la responsabilidad de cada uno en el cumplimiento de la tarea?, ¿Qué destrezas identificaron en ustedes que ayudaron a desarrollar la actividad?, ¿alguien del grupo tenía conocimientos para el desarrollo de esta tarea?, ¿De qué se dan cuenta en relación a esta actividad y la actividad del cuento realizada en la primera sesión?, ¿En el aquí y el ahora que aprendizajes identifican en relación a los temas trabajados?</p>
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“RECONOZCO EN TI”
FUENTE	Adaptación de las facilitadora
MOMENTO	CIERRE
OBJETIVO	Manifiestar los aprendizajes y vivencias experimentados durante la sesión
TIEMPO	Expresar conocimiento adquiridos en la sesión
DESCRIPCIÓN	30 minutos
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	La técnica permitirá que los participantes puedan expresar su aprendizajes y vivencia en la sesión, mostrando lo conocimientos que se llevan y su sentir en relación a la actividad desarrollada
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a colocarse en dos filas, unos en frente de otros • Invita a los participantes a expresar su aprendizaje y emoción y a manifestar una habilidad observada en el compañero que tienen al frente. • Solicitará a los participantes que parafraseen instrucciones • Chequeo del tiempo.
PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Por favor ya para cerrar, vamos a colocarnos en dos filas, una frente a la otra • (una vez ubicados), los voy a identificar como fila uno y fila dos • Necesito que cada participante en un minuto piense ¿Cuál ha sido su aprendizaje más significativo el día de hoy? • Posteriormente quiero que observen al compañero (a) que tienen de frente y piense en una (1) habilidad observada durante la sesión. • Una vez que todos hayan identificado el aprendizaje y la habilidad del compañero(a), cada integrante de la fila uno (1) deberá expresar en voz alta a su compañero de frente su aprendizaje y la habilidad observada. Una vez que todos los integrantes de la fila uno (1) hayan participado, continuara el mismo procedimiento la fila dos. • Pueden comenzar.

RIESGOS	No se procesa
	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

Sesión 2

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“PÁ DONDE VAMOS”
FUENTE	Benain, S. (2005) 100 rompehielos para la armonía. Caracas, material no publicado
MOMENTO	INICIO
OBJETIVO	Mobilizar la energía para dar inicio a la sesión
TIEMPO	20 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica consiste en que los participantes ejecuten movimientos de acuerdo la tabla de flechas dibujadas en el rotafolio, la cual permitirá movilizar la energía para dar inicio a la sesión.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a colocarse de pie • Indica las instrucciones a los participantes • Señala la primera fila e indica las instrucciones • Señala la segunda fila e indica las instrucciones • Señala la tercera fila e indica las instrucciones • Señala la cuarta fila e indica las instrucciones • Señala quinta fila e indica las instrucciones • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo
INSTRUCCIONES A LOS	<ul style="list-style-type: none"> • Los invito a colocarse todo de pie. • Ubíquense en un lugar donde puedan observar las flechas que están en el rotafolio

PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad se llama “Pá donde vamos”. • La actividad consiste en los siguiente: • En la primera fila, voy a señalar cada flecha y ustedes en voz alta van a decir la dirección que apunta cada flecha • En la segunda fila, voy a señalar cada flecha y ustedes se van a mover sin hablar hacia la misma dirección que indica la flecha • En la tercera fila deben decir la dirección que indica la flecha, pero moverse en dirección contraria. Ejemplo: si la flecha marca arriba, ustedes dicen en voz alta arriba, pero mueven el cuerpo hacia abajo. • En la cuarta fila deben decir en voz alta la dirección contraria que señala la flecha, pero deben moverse en la dirección correcta • En la última fila deben decir y moverse en la dirección correcta de la flecha. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • ¿Vamos a iniciar?
PROCESAMIENTO	No se procesa
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“CONSTRUIR UN ARTEFACTO TECNOLÓGICO”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO PRE-TEST
OBJETIVO	Mostrar el manejo eficiente de los recursos y estrategias para alcanzar una meta grupal planteada
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica consiste en que los participantes elaboren un artefacto tecnológico utilizando únicamente los materiales suministrados por la facilitadora, la actividad debe ser completada en un tiempo de 40 minutos, cinco (05) minutos para planificar, treinta (30) para elaborar y cinco (5) para presentar el artefacto). Esta técnica permite observar en los participantes su capacidad para manejar los recursos, concentración, uso del tiempo y estrategia.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes dividirse en dos grupos • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Entrega los materiales a cada subgrupo • Aclara duda que puedan presentarse • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra y procesa la experiencia grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Para esta actividad necesito que se dividan en dos grupos, para ello utilizaremos la técnica de la numeración 1, 2. • (Una vez dividido) la dinámica consiste en construir un artefacto tecnológico • En estos momentos les voy hacer entrega a cada sub grupo de unos materiales • Cada subgrupo debe construir un artefacto tecnológico, utilizando únicamente los recursos que les acabo de entregar. • Van a tener treinta minutos para completar la tarea, la cual estará distribuido de la siguiente manera: cinco (5) minutos para planificar, treinta (30) minutos para crear el artefacto y Cinco (5) minutos para presentarlo al equipo.

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	¿Cómo consideran que utilizaron el tiempo para esta actividad?, ¿estuvieron pendiente del tiempo en el desarrollo de esta actividad?, ¿lograron concentrarse para desarrollar esta tarea?, ¿cómo fue el uso de los materiales?, ¿se desperdició material o hicieron uso eficiente de los mismos?, ¿se planificaron para esta actividad?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que no logren crear el artefacto. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“RED DE CONEXIONES ”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO 1
OBJETIVO	Representar el concepto de eficiencia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro.
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	La facilitadora a través de la exposición interactiva, explicará el contenido teórico relacionado eficiencia como parte de la dimensión interior de la motivación al logro, posteriormente los participantes divididos en dos grupos, dibujaran una red de conexión de los contenidos teóricos planteados.
	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a sentarse.

INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Expone los contenidos con ayuda de material elaborado para la actividad. • Solicita a los participantes aclaren sus dudas. • Una vez explicados los componentes teóricos, invita a los participantes a dividirse en dos grupos a través de la técnica de la enumeración. • Entrega los materiales a cada sub grupo • Invita a los participantes a elaborar una red que represente los contenidos teóricos presentados. • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Les invito prestar atención a la información que se le suministrará a continuación, porque posteriormente van a realizar una actividad donde utilizaran estos contenidos • Presten mucha atención y siéntanse en libertad de hacer las preguntas que consideren necesarias para aclarar sus dudas. • (una vez realizada la presentación, en aproximadamente 15 minutos) Ahora les pido que se enumeren del 1 al 2, las personas que tengan el número 1 se agrupan a mi derecha y los que tengan el número 2 a mi izquierda. • Con los materiales que les acabo de entregar, cada sub grupo va a elaborar una red de conexión que represente los aspectos teóricos que se acaban de exponer. • Tienen cinco (25) minutos para completar esta actividad y cinco minutos para exponerla al grupo. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden comenzar
PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se organizaron para trabajar la actividad?, ¿Que destrezas y habilidades se identificaron en el grupo que ayudo al desarrollo de la tarea?, ¿Qué es para ustedes la eficiencia?, ¿cómo estuvo la concentración en el desarrollo de la actividad? ¿Qué importancia tiene la concentración y el uso del tiempo para el alcance de la meta?, ¿de qué se dan cuenta con respecto a su concentración y su desempeño laboral en al FMNH?, ¿cómo relacionan la motivación al logro con la concentración y el uso del tiempo?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido
--	---

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“EL REGALO SORPRESA”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	CIERRE
OBJETIVO	Expresar los aprendizajes y valoren las conductas eficientes de sus compañeros
TIEMPO	30 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica permitirá que los participantes puedan expresar sus aprendizajes y den un regalo sorpresa a un compañero elegido al azar, el cual debe tener un significado relacionado al desempeño del compañero durante la sesión.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a colocarse en círculo • Invitan a los participantes a escoger un papelito de la bolsa. • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Coloca los materiales en el centro del círculo • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Ya para dar cierre a la sesión, vamos a colocarnos en círculo • Les invito a que cada participante agarre de la bolsa un papelito. • No deben decir el nombre que les toco. • (una vez que todos tengan sus papelitos) Necesito que cada uno de ustedes elabore un regalo sorpresa para el compañero(a) que le salió en el papelito. • Pueden utilizar los materiales que acabo de colocar en el centro. • El regalo debe tener un significado relacionado al desempeño que observaron en el compañero en

	<p>la sesión de hoy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para esta actividad tienen cinco (5) minutos. • (Una vez que todos hayan elaborado el regalo), ahora les invito de forma voluntaria hacer cierre de la sesión, manifestando ¿cuál fue su aprendizaje del día de hoy? y haciendo entrega del regalo a la persona que correspondió • Al momento de entregar el regalo debe manifestarle al compañero(a), el significado del regalo • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Vamos a iniciar
PROCESAMIENTO	No se procesa
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía para la realizar la actividad. • Que se sientan cansados y no expresen aprendizajes • Que no logren elaborar un regalo para el compañero(a) • Que la dinámica se extienda más allá del tiempo establecido.

Sesión 2.1

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“ EL TENDEDERO”
FUENTE	http://eqcuatro.blogspot.com/
MOMENTO	INICIO
OBJETIVO	Revisar los contenidos teóricos presentados en la sesión anterior
TIEMPO	30 minutos
DESCRIPCIÓN	La actividad permitirá en los participantes recordar los contenidos teóricos visto en la sesión anterior, la dinámica consiste en formar dos subgrupos, donde cada uno de ellos tendrán la responsabilidad de recordar y anotar los contenidos teóricos trabajados en la sesión anterior, posteriormente deben dibujar unas prendas de vestir y recortarlas, allí desarrollaran los temas trabajados, finalmente lo deben colgarlos en un pabilo o estambre y explicarlo al grupo.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a formar dos grupos, de manera libre. • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo • Observa y Registra la experiencia Grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Vamos a formar dos grupos, en esta oportunidad tienen la libertad de dividirse ustedes mismos • (Una vez dividido) la dinámica se llama “El tendedero” • En estos momentos les voy hacer entrega a cada sub grupo de unos materiales • Cada subgrupo debe recordar los temas que trabajamos en la sesión anterior • Deben anotar los contenidos que recuerden. • Con los materiales entregados van a dibujar unas prendas de vestir • Allí van a plasmar los contenidos que recordaron • Finalmente, utilizando el pabilo entregado debe colgar las prendas y explicar al grupo los contenidos que corresponden a sus prendas. • Tienen veinte (20) minutos para completar esta actividad

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	¿Qué les pareció la actividad?, ¿existe alguna duda con respecto a los contenidos teóricos?, ¿Qué aprendizaje obtuvieron con relación a los temas trabajados?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“EL PUENTE”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO 2
OBJETIVO	Establecer la importancia de la eficiencia dentro de una actividad grupal
TIEMPO	45 minutos
DESCRIPCIÓN	Organizados en dos subgrupos, los participantes utilizando la menor cantidad de recursos construirán un puente compuesto por dos partes, cada una de las cuales debe medir 60 cm de ancho, la altura de cada una de las partes en su punto máximo (unión de ambas partes) debe ser de 1.30 cm. Una vez que sea culminada la obra, deberá sostener durante 20 segundos un zapato (zapato infantil). La técnica permite observar en los participantes sus capacidades de concentración, uso de recurso y manejo del tiempo.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes a dividirse en dos grupos • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Observa y Registra y procesa la experiencia grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • En estos momentos necesito que se formen en dos grupos, para ello utilizaremos la técnica de la numeración 1, 2. • Cada equipo debe construir la mitad de un puente, haciendo uso únicamente de los materiales entregados. • El puente debe medir 1.30cmts en su altura máxima y 60cmts de ancho. • Los grupos solo podrán ponerse de acuerdo a través de un portavoz que cada equipo elegirá. • Al final cada grupo debe unir la mitad del puente. • El puente debe soportar el peso de un zapato. • Para esta actividad cuentan con 30 minutos, distribuido de la siguiente manera: cada subgrupo tendrá veinte (20) minutos para construir la mita del puente y diez (10) minutos para unirlo y colocar el zapato • ¿Alguien puede repetir la información? • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	¿Consiguieron los objetivos?, ¿Qué conductas eficientes les permitieron alcanzar los objetivos?, ¿estas conductas eficientes son importantes para ustedes?, ¿desde qué perspectiva?, en relación a la consecución de metas y objetivos como valoran las conductas eficientes?
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“DISPOSITIVO TECNOLÓGICO”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	DESARROLLO POS-TEST
OBJETIVO	Demostrar a través de su comportamientos los componentes de la eficiencia para la motivación al logro
TIEMPO	60 minutos
DESCRIPCIÓN	La técnica consiste en que los participantes elaboren un Dispositivo tecnológico utilizando únicamente los materiales suministrados por la facilitadora, la actividad debe ser completada en un tiempo de 30 minutos cinco (5) minutos para planificar, treinta (30) para elaborar y cinco (5) para presentar el dispositivo). Esta técnica permite observar en los participantes su capacidad para manejar los recursos, concentración, uso del tiempo y estrategia.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes dividirse en dos grupos • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Entrega los materiales a cada subgrupo • Aclara duda que puedan presentarse • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo. • Observa y Registra y procesa la experiencia grupal
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Para esta actividad necesito que se dividan en dos grupos, para ello utilizaremos la técnica de la numeración 1, 2. • (Una vez dividido) la dinámica consiste en construir un dispositivo tecnológico • En estos momentos les voy hacer entrega a cada sub grupo de unos materiales • Cada subgrupo debe construir un dispositivo tecnológico, utilizando únicamente los recursos que les acabo de entregar. • Van a tener treinta minutos para completar la tarea, la cual estará distribuido de la siguiente manera: cinco (5) minutos para planificar, treinta (30) minutos para construir y Cinco (5) minutos para presentarlo al equipo. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones?

	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	¿Cómo consideran que utilizaron el tiempo para esta actividad?, ¿hubo conciencia del tiempo en el desarrollo de la tarea?, ¿Cómo incidió la concentración en el alcance de los objetivos?, ¿Cómo manejaron el uso de recursos?, ¿Cuál fue la responsabilidad de cada quien para el logro de esta meta?, ¿de qué se dan cuenta en relación a la eficiencia y el logro de esta actividad?, ¿Cómo relacionan la eficiencia con la motivación al logro’.
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía del grupo • Indisposición a realizar la actividad. • Apertura de procesos individuales y grupales • Incomprensión de las instrucciones. • Que la actividad se extienda más allá del tiempo establecido

NOMBRE DE LA TÉCNICA	“EL CUADRO GRUPAL”
FUENTE	Adaptación de la facilitadora
MOMENTO	CIERRE
OBJETIVO	Manifiestar los aprendizajes y vivencias experimentados en el taller y Feedback al facilitador
TIEMPO	40 minutos
DESCRIPCIÓN	A través de esta actividad los participantes podrán despedirse del taller, expresando sus aprendizajes y vivencias, así como dar el feedback a la facilitadora. La técnica consiste en que cada integrante en un cuadro pueda realizar un dibujo o frases que represente su experiencia en el taller, posteriormente explicarán al grupo su dibujo y pegaran cada cuadro en un papel bond o cartón para formar un gran cuadro grupal. Finalmente darán feedback a la facilitadora llenando el formato de evaluación.
INSTRUCCIONES DEL FACILITADOR	<ul style="list-style-type: none"> • Invita a los participantes colocarse en circulo • Explicará de manera clara y precisa cada una de las pautas para realizar la actividad. • Entregará las cartulinas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega los materiales • Solicitará a los participantes que repitan las instrucciones • Chequeo del tiempo.
INSTRUCCIONES A LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • Para finalizar el taller, vamos hacer una actividad • Necesito que se coloquen en circulo • Le voy hacer entrega de unas hojas a cada participante • Con los materiales que tienen en el centro del círculo van a realizar un dibujo o frases que represente su experiencia durante todo el taller. • Posteriormente cada participante explicara al grupo el significado de su dibujo. • Finalmente deben colocarlo en este cartón para formar un gran cuadro final que va ser un retrato de cierre del grupo. • ¿Alguien puede repetir las instrucciones? • Tienen 20 minutos para completar esta actividad • Pueden iniciar
PROCESAMIENTO	No se procesa
RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Baja energía para la realizar la actividad. • Que se sientan cansados y no expresen aprendizajes • Que la dinámica se extienda más allá del tiempo establecido

EVALUACIÓN DEL TALLER

Actividad: Programa de Intervención sobre Motivación al logro al personal de la Gerencia de Tecnología de la Fundación Misión Negra Hipólita

Fecha:

Lugar: Sede de la Fundación Misión Negra Hipólita.

Las afirmaciones adjuntas les permiten expresar su opinión con relación al taller, Marque con una equis (x) la casilla que mejor describa su percepción, tomando en cuenta que:

1= Totalmente en Desacuerdo

4= De acuerdo

2= En desacuerdo

5= Totalmente de Acuerdo

3= Ni de acuerdo ni desacuerdo

I. Organización	1	2	3	4	5
Las actividades iniciaron puntalmente					
Las instalaciones fueron adecuadas					
Las distribución y uso del tiempo fueron adecuadas					

II. Presentación.	1	2	3	4	5
los contenido del taller estuvieron organizados de manera coherente					
Las actividades aplicadas fueron congruente con el objetivo del taller					
Los recursos utilizados fueron pertinentes en cuanto a la temática del taller					

III.Aprendizaje	1	2	3	4	5
Entendí con claridad lo presentado en el taller					
Adquirí herramientas y destrezas que me permitirán aplicarlo en mi área laboral					
El conocimiento obtenido mejorara mi capacidad para desempeñarme en el área laboral					
Lo aprendido en este taller me ayudara a mi desarrollo personal					
El programa fue efectivo, me permitió obtener conocimientos, habilidades, destrezas.					
IV.Facilitador	1	2	3	4	5
Mostro dominio de contenidos durante el taller					
Mantuvo comunicación fluida y oportuna a lo largo del taller					
Realizo retroalimentación que facilitó el aprendizaje					
Motivó la participación reflexiva de los participantes					
Presentó el material de manera interesante					
En general cubrió mis expectativas					

V. Indique que es lo más significativo del taller

VI.Indique que modificaría del taller

VII. Que sugerencias aportaría usted para mejorar este taller.

PRIMERA SESIÓN

Actividad de Pretest: “Cuento de la Informática y sus Técnicos”



Actividad de desarrollo: Presentación Experticia

LA MOTIVACIÓN AL LOGRO



Facilitador: Betsy Viloria

¿QUE ES LA MOTIVACIÓN?

"Redes de pensamientos y afectos que dinamizan, orientan y mantienen la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por las personas" (Romero, 1991 pag. 10)

Componente del proceso motivacional

internalidad →

Tendencia a asumir responsabilidad por la propia conducta

- Interne (se responsabiliza por los resultados de su conducta/ acepta los triunfos y los errores)
- Externe (no observa la conexión de sus acciones y los resultados de sus acciones)

MOTIVACIONAL LOGRO

Depende en gran medida del nivel de motivación intrínseca

Motivación al Logro → Dimensión Interior → Se expresa a través de la experticia

¿ QUÉ ES LA EXPERTICIA?

Experticia

"Conocimiento profundo de un saber o hacer y el uso productivo de ese conocimiento" (Romero, 1991).

La experticia esta relacionada al dominio de una tarea

¿Qué relación existe entre la Experticia y al dimensión interior de la motivación al logro ?

Teoría de las necesidades de McClelland

En los adultos, la mayor parte del comportamiento esta relacionado a tres motivos sociales; Afilación, Poder y Logro.

Logro	Poder	Afilación
<ul style="list-style-type: none"> Impulso de sobresalir Temer desafío Llevar a los individuos a imponerse a sí mismos, metas personales para alcanzarlas Disfrute de la excelencia Aceptan responsabilidades Necesitan feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de influir y controlar a otros Desear de tener poder dentro y afuera Desear adquirir prestigio y status Luchan por que reconocieran sus ideas Identidad "política" 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de formar parte de un grupo Desear de tener relaciones interpersonales armoniosas y cercanas Le gusta ser popular, el contacto con otros Le gusta el trabajo en equipo y ayudar a los demás

LA MOTIVACIÓN

Existen tres elementos fundamentales:

Meta → Son resultados anticipados que contienen propiedades motivacionales (Romero, 1991)

La Instrumentación → proceso de planificación, ejecución y evaluación parcial y final de las conductas que conducen a la obtención de la meta.

Los resultados → Los resultados son las anticipaciones concretas como productos de la instrumentación.

Fuente Interna Fuente Externa

Experticia

Conocimiento profundo de un saber o hacer

Definición de una tarea

Búsqueda de ese conocimiento

- Metas claras Concentradas y Persistentes
- Identifica Recursos internos
- Desarrollo de habilidades y destrezas

Adquisición de competencias, dominio total de la tarea, resolución de problemas, anticipación a nuevas oportunidades (innovar)

Uso productivo de ese conocimiento

Experticia

¿Qué son Recurso internos? → Son elementos que ayudan a manejar situaciones en nuestra vida (creatividad, valentía, tenacidad, perseverancia, autocontrol, autoconocimiento)

¿Qué son Habilidades? → Se refiere al talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea.

¿Qué son las Destrezas? → Es la capacidad que se tiene para realizar correctamente una actividad. No suele ser innata, sino que se adquiere luego de un largo proceso.

PASOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE METAS



Influencia

Identificación de objetivos: realistas, medibles y definidos

Evaluación de metas

Deseo de estrategias

Dificultades que pudieran presentarse

Identificación de habilidades, destrezas y recursos

Vamos a resumir lo visto

Desarrollo Personal / Crecimiento Psicológico

Personas con alta MOTIVACIONAL LOGRO → Dimensión Interior

Meta - Instrumentación - Resultados

Experticia

Plantean retos, buscan el éxito. Asume responsabilidad de su rendimiento y resultados. Fijan metas moderadamente difíciles pero no imposible. Necesidad de feedback, retroalimentación. Innovadores

Planteamiento de metas, identificación de recursos interno, habilidades y destrezas

Actividad de desarrollo: “El domino de la Motivación al Logro”



Actividad de desarrollo: La figura Geométrica Tridimensional



SEGUNDA SESIÓN

Actividad de desarrollo: “Alineando mis Metas”



Actividad de desarrollo. “El cuatro de la Experticia”



Actividad de Postest: “La Experticia en la Informática”



Actividad de cierre: “Reconozco en Ti”



TERCERA SESIÓN

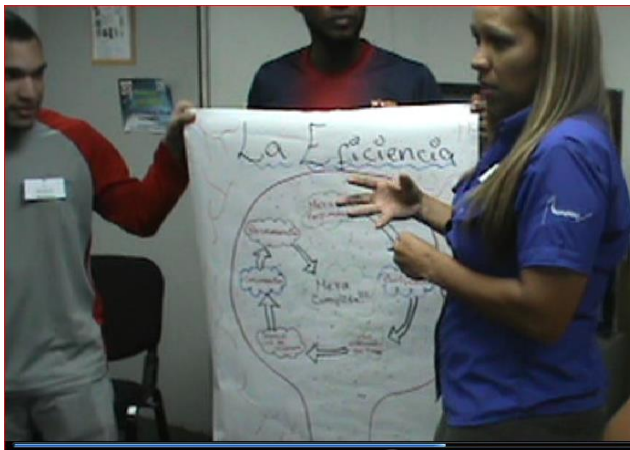
Actividad de inicio: “Pá donde Vamos”



Actividad Pretest: “El artefacto Tecnológico”



Actividad de desarrollo: “Red de Conexiones”

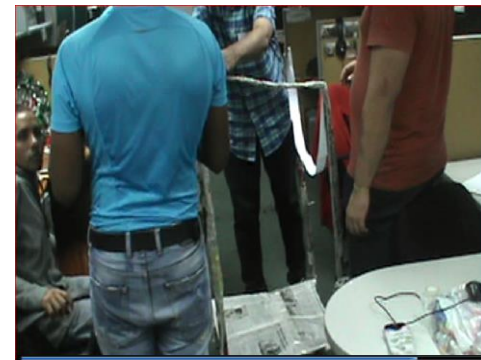
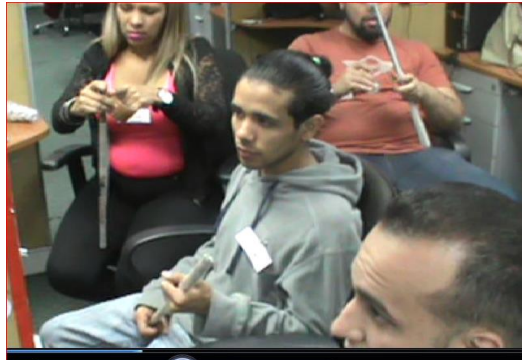


CUARTA SESIÓN

Actividad de inicio: “El Tendedero”



Actividad de desarrollo: “El Puente”



Actividad de posttest: “El dispositivo Tecnológico”.

