



Estudiantes:

Alfredo Antonio Arana Castro

Jonathan Alexander Carrillo Valencia

José Marvin González Vigil

Daniela Abigail Méndez Rodríguez

Asignatura:

Gestión de Proyectos Informáticos

Docente:

Lic. Armando Federico Ventura Guevara

Actividad:

CHAMPFROGS

Fecha de entrega:

1 de enero. de 2025

Pasos:

1. Cartas del juego, cada carta representa un motivador.

CURIOSIDAD  Tengo muchas cosas para investigar y sobre las cuales pensar	HONRA  Me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en cómo trabajo	ACEPTACIÓN  Las personas a mi alrededor aprueban lo que hago y quién soy	MAESTRÍA  Mi trabajo desafía mis competencias pero aún dentro de mis capacidades	PODER  Hay suficiente espacio para que yo influya en lo que ocurre a mi alrededor
LIBERTAD  Soy independiente de otros con mi propio trabajo y responsabilidades	RELACIONES  Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo	ORDEN  Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable	META  Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago	ESTATUS  Mi posición es buena y reconocida por la gente que trabaja conmigo

Curiosidad: tengo muchas cosas para investigar y pensar.

Honor: Me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en mi forma de trabajar.

Aceptación: Las personas que me rodean aprueban lo que hago y lo que soy.

Maestría: Mi trabajo desafía mi competencia, pero todavía está dentro de mis habilidades.

Poder: Hay suficiente espacio para influir en lo que sucede a mi alrededor.

Libertad: Soy independiente de los demás con mi trabajo y mis responsabilidades.

Relación: Tengo buenos contactos sociales con las personas de mi trabajo.

Orden: hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable.

Objetivo: Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago.

Estado: Mi puesto es bueno y reconocido por las personas que trabajan conmigo.

2. En un tiempo de 10 minutos cada integrante del equipo deberá ordenar las cartas de izquierda a derecha desde lo que menos le motiva hasta lo que más le motiva (izquierda (menos motivador) a derecha (más motivador)), asignarle a cada motivador además un valor entre 1 y 10 para luego poder promediar.

3. Utilizando las siguientes preguntas cada integrante deberá mover las cartas de los motivadores así:

- Si hay un cambio o una situación que puede afectar la motivación positivamente se sube la carta cambio positivo (por ejemplo, trabajar en el mismo equipo)
- Si hay un cambio o una situación de puede afectar la motivación negativamente se baja la carta (por ejemplo, ser expulsado del equipo)

- a) Trabajaremos en el mismo equipo.
- b) Cambio de equipo (voluntario).
- c) Ser expulsado del equipo.
- d) Enfermedad de programadores, gestores o docente.
- e) Proyecto seleccionado por la mayoría de los integrantes difícil.
- f) Asignación de actividades difíciles.
- g) Clases totalmente virtuales.
- h) Reconocimiento público por parte del docente o compañeros.
- i) Incorporación de nuevos integrantes al equipo.
- j) Extensión del plazo de entrega del proyecto.

Paso 1

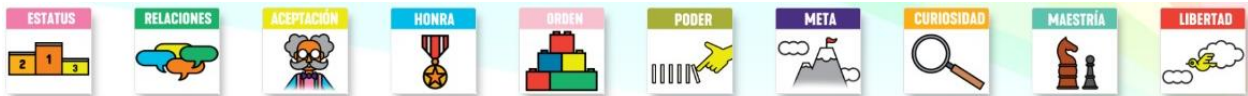
Alfredo Antonio Arana Castro



Jonathan Alexander Carrillo Valencia



Daniela Abigail Méndez Rodríguez



Jose Marvin Gonzalez Vigil



Paso 2

Alfredo Antonio Arana Castro



Jonathan Alexander Carrillo Valencia



Daniela Abigail Méndez Rodríguez



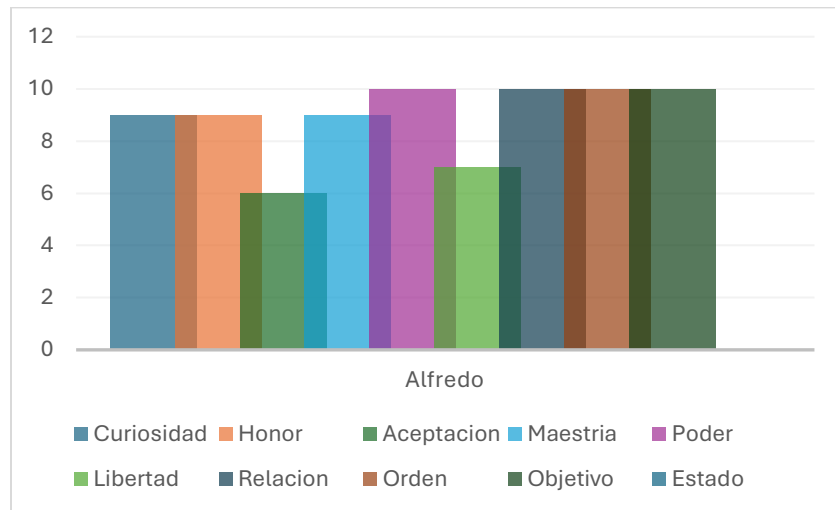
Jose Marvin Gonzalez Vigil



Valor de cada motivador por cada miembro del equipo

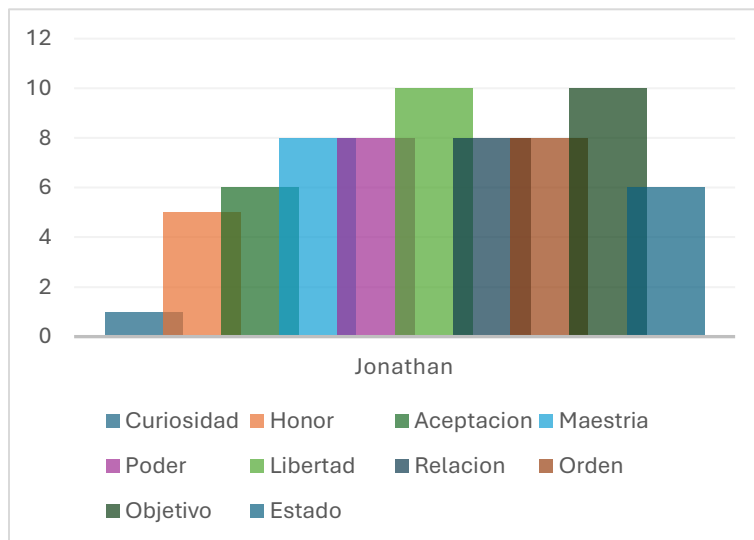
Alfredo Antonio Arana Castro

Curiosidad	Honor	Aceptacion	Maestria	Poder	Libertad	relacion	orden	Objetivo	Estado
9	9	6	9	10	7	10	10	10	7



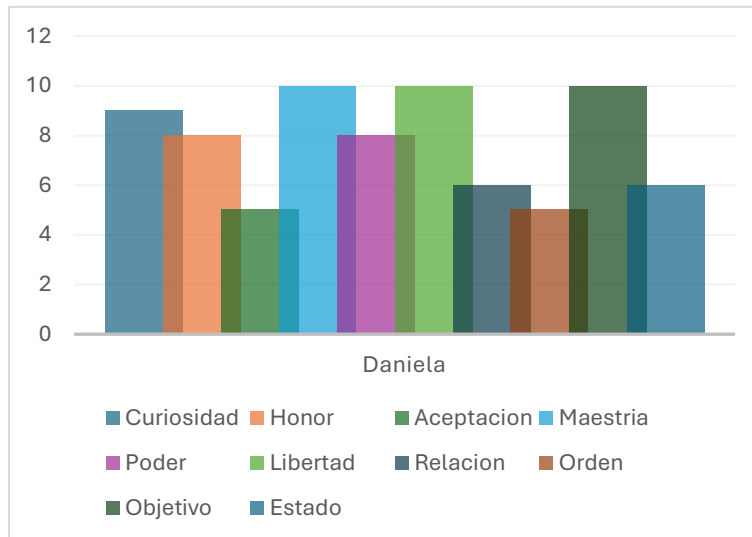
Jonathan Alexander Carrillo Valencia

Curiosidad	Honor	Aceptacion	Maestria	Poder	Libertad	relacion	orden	Objetivo	Estado
1	5	6	8	8	10	8	8	10	6



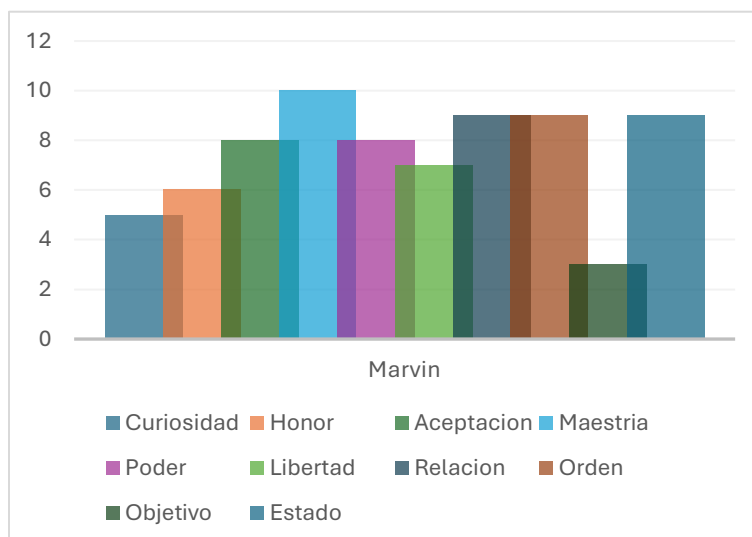
Daniela Abigail Méndez Rodríguez

Curiosidad	Honor	Aceptacion	Maestria	Poder	Libertad	relacion	orden	Objetivo	Estado
9	8	5	10	8	10	6	5	10	6



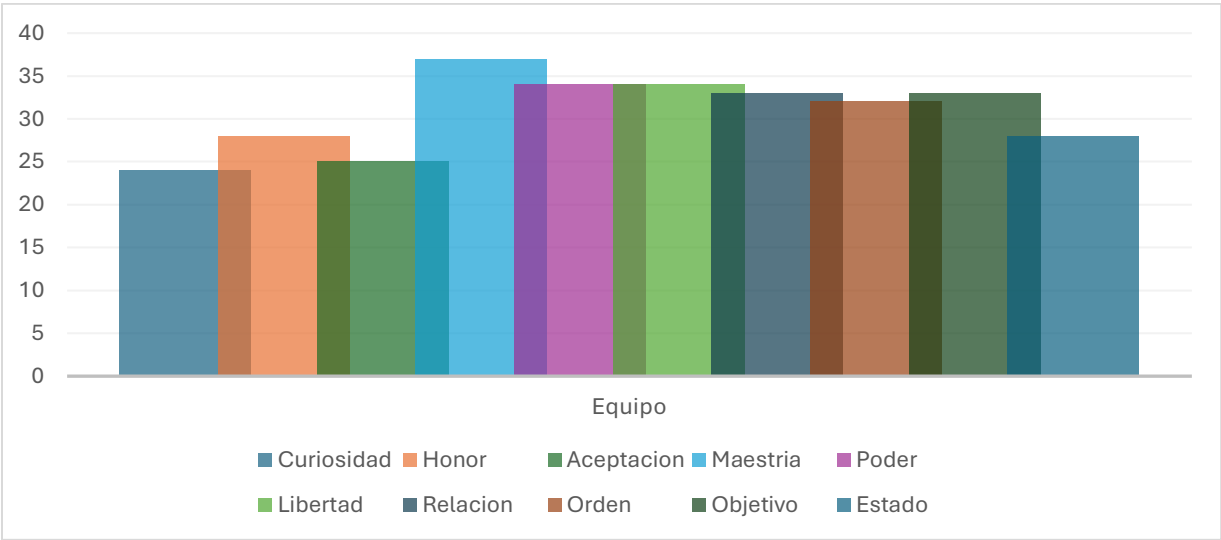
Jose Marvin Gonzalez Vigil

Curiosidad	Honor	Aceptacion	Maestria	Poder	Libertad	relacion	orden	Objetivo	Estado
5	6	8	10	8	7	9	9	3	9



Valor de cada motivador por equipo

Motivadores										
Equipo	Curiosidad	Honor	Aceptacion	Maestria	Poder	Libertad	Relacion	Orden	Objetivo	Estado
Daniela	9	8	5	10	8	10	6	5	10	6
Alfredo	9	9	6	9	10	7	10	10	10	7
Jonathan	1	5	6	8	8	10	8	8	10	6
Marvin	5	6	8	10	8	7	9	9	3	9
Total	24	28	25	37	34	34	33	32	33	28



Analisis Individual:

Daniela prospera en entornos que ofrecen independencia, aprendizaje continuo y retos manejables. Su motivación proviene del crecimiento y la capacidad de contribuir significativamente, más que de recompensas externas o del reconocimiento jerárquico. Necesita un entorno que fomente su autonomía, apoye su curiosidad y le permita perseguir la excelencia sin restricciones innecesarias.

Jonathan prospera en entornos de trabajo colaborativos, estructurados y con un propósito claro. Su motivación se enfoca en crear un equilibrio entre la autonomía y las decisiones colectivas, mientras mantiene relaciones positivas y respetuosas. Es alguien que prioriza el bien del grupo y el cumplimiento eficiente de objetivos por encima de la búsqueda personal de conocimiento o autosuperación individual.

Marvin se motiva principalmente por su sentido de competencia, la estabilidad del equipo y las relaciones positivas en su entorno. Aunque no tiene una fuerte conexión con un propósito más amplio o un interés en la curiosidad, compensa esto con su habilidad para adaptarse, su enfoque en la estabilidad y su compromiso con el equipo. Es una persona práctica y orientada al presente, que encuentra motivación en lo tangible y en la interacción efectiva con su entorno inmediato.

Alfredo se impulsa por un fuerte sentido de propósito y la búsqueda constante de la excelencia personal. Aunque valora un entorno estructurado y el aprendizaje, sus prioridades están centradas en alinear su trabajo con sus valores, metas y el deseo de crecimiento continuo. Es una persona profundamente orientada hacia el significado y el impacto interno, más que hacia factores externos como la aprobación social, la libertad o el reconocimiento.

Analisis del equipo

Con base en el análisis, desintegrar totalmente el equipo o expulsar integrantes no es necesario en este momento, ya que existen elementos de cohesión como la valoración compartida del orden, la maestría y las relaciones positivas.

La recomendación es seguir trabajando juntos, implementando las acciones de mejora para alinear las motivaciones y resolver las diferencias.

Grabacion:

[CHAMPFROGS](#)