



Universidad de Carabobo

Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología

Unidad de Formación Socio-Humanística

Unidad Académica: Desarrollo de Habilidades Directivas



**Procesos autorreguladores en Actividades Grupales según el Modelo de
Aprendizaje de Whetten y Cameron.**

Producción Intelectual presentada como credencial de mérito para ascender a la categoría de profesor Asistente

Autor: Prof. (a): Grisell Díaz R

Bárbula, Febrero 2016

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi luz, amparo y fortaleza, sin Él nada hubiese sido posible.

A mis padres por enseñarme que la constancia, el esfuerzo y el amor son las bases fundamentales para construir el éxito.

A mis estudiantes de Química y Computación por su apoyo y aportes valiosos en la realización de esta investigación.

¡A ustedes les dedico este logro!

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por ser mi fortaleza y esperanza, por estar conmigo en cada paso que doy, por estar siempre en mi corazón e iluminar mi mente; por haber puesto en mi camino a las personas que han sido mi soporte y compañía durante todo este proceso.

A mis padres, Amanda y Julio quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas.

Al profesor Rafael Muñoz, por su apoyo, conocimientos y orientaciones.

A todas las profesoras de la Unidad de Formación Sociohumanística, ustedes han sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta investigación, sino también en mi formación profesional.

Finalmente quiero agradecer a la Facultad de Ciencias y Tecnología (FACyT), y especialmente a los estudiantes de las licenciaturas en Computación y Química. La realización de esta investigación no hubiese sido posible sin la colaboración de ustedes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPITULO I

1.- FUNDAMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Contexto.....	145
1.2 Definición del problema	145
1.3 Objetivos de la Investigación.....	167
1.3.1 Objetivo General.....	167
1.3.2 Objetivos Específicos.....	167
1.4 Justificación	178

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1 Sobre la autorregulación	20
2.1.2 Sobre las Habilidades Grupales	245
2.2 BASES TEÓRICAS.....	289
2.2.1 Fundamentos de la Temática.....	289
2.2.1.1 Autorregulación	289
2.2.1.2 Modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron	311
2.2.1.3 Formación de Equipos Efectivos y Trabajo en Equipo.....	32
2.2.1.4 Teoría sociocognitiva (Bandura, 1986).....	32
2.2.1.5 Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel (1973).....	33
2.2.1.6 Teoría Socio-constructivista del Aprendizaje de Vigotsky (1978).....	34

2.2.1.7 Teoría Triárquica de la Inteligencia	35
✓Componencial Analítica	36
✓Experiencial Creativa.....	357
✓Contextual Práctica	367
2.2.1.8 Teoría de la Inteligencia Emocional. Goleman (1995)	378
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	389
2.3.1 La Autoeficacia	389
2.3.2 Metas de aprendizaje.....	38
2.3.3 Las Estrategias Metacognitivas.....	39
2.3.4 Los Procesos de autorregulación.....	40
2.4 Sistema de variables.....	41
CAPÍTULO III	
3.1 MARCO METODOLÓGICO.....	423
3.1.1 Tipo de Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.3
3.1.2 Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.1.3 Población.....	45
3.1.4 Muestra	45
3.1.4.1 Técnica e instrumento de recolección de los datos	445
3.1.4.1.1 Instrumento	47
CAPÍTULO IV	
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	478
4.1.1 Distribución de Frecuencias y Porcentajes.	489
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	755
ANEXOS	800

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Bandura: Determinismo recíproco	9
Figura 2. Modelo de Aprendizaje de Habilidades Directivas de Whetten y Cameron	11

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Importancia de la Investigación	18
Cuadro 2. Sistema de Operacionalización de Variables	41
Cuadro 3. Distribución de la población	44
Cuadro 4. Procesos de autorregulación según el modelo de Whetten y Cameron aplicadas a las Actividades Grupales para el Desarrollo de Habilidades Directivas	69

INDICE DE TABLAS

Nº	
1.	Facultamiento..... 48
2.	Autoestima..... 49
3.	Visión de Futuro..... 50
4.	Motivación..... 51
5.	Toma de Decisiones..... 52
6.	Comunicación..... 53
7.	Planeación..... 54
8.	Evaluación..... 55
9.	Creatividad..... 56
10.	Liderazgo..... 57
11.	Manejo de Conflictos..... 58
12.	Organización..... 59
13.	Sinergia..... 60
14.	Metacognición..... 61
15.	Compromiso..... 62
16.	Integración de Grupal..... 63
17.	Manejo de la Diversidad..... 64
18.	Monitoreo..... 65
19.	Pensamiento Lateral..... 66
20.	Control..... 67



Universidad de Carabobo

Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología

Unidad de Formación Socio-Humanística



Línea de Investigación: Educación para las Ciencias Básicas y Tecnología

(DHD) Desarrollo de Habilidades Directivas.

Resumen

Autor: Grisell Diaz

Procesos autorreguladores en Actividades Grupales según el Modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron.

El propósito de esta investigación fue determinar los procesos autorreguladores en las actividades grupales de estudiantes de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología, inherente al modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron, con la intención de contribuir en el desarrollo de competencias, que generen actitudes hacia el aprendizaje activo, independiente, crítico y reflexivo. Metodológicamente, este estudio se ubicó en el **tipo de investigación descriptivo**, se utilizó un enfoque mixto, debido a que la recopilación de la información se hizo a través de un análisis de relaciones entre procesos, que conllevaron a la estructura de una matriz de contenido, y un estudio estadístico, basado en la tabulación de resultados, producto de la aplicabilidad del instrumento “Formación de Equipos Efectivos de Trabajo” de Whetten y Cameron, todo ello con el fin de darle una perspectiva más amplia y significativa al objeto de investigación. La población objeto de estudio estuvo conformada por 90 estudiantes del primer semestre de las carreras de Computación y Química. Las conclusiones demostraron que la autorregulación dentro del ámbito educativo universitaria representó un aporte significativo para los estudiantes, ya que fue un punto de inicio para que las actividades grupales, actuaran como entes promotores del desarrollo de competencias y por ende agentes forjadores de su propio aprendizaje, incluyendo el Conceptual y Conductual.

Palabras claves: autorregulación, Trabajo en equipo, Habilidades directivas aprendizaje, actividades grupales



University of Carabobo
Faculty of Sciences and Technology
Socio-Humanistic Studies Unit



Research line: Education for Basic Sciences and Technology
(DHD) Management Skills Development

Self-regulation processes a in group activities under learning model Whetten and Cameron

ABSTRACT

Author: Grisell Diaz

The purpose of this research was to determine the self- regulation processes in students' group activities at the Experimental Faculty of Science and Technology of Universidad de Carabobo, inherent to the learning model of Whetten and Cameron, with the purpose of contributing in the development of competences that generate attitudes towards active, independent, critical and reflexive learning. Methodologically, this is a descriptive research. A mixed approach was used, since the data collection was done through the analysis of relations among processes, which led to the elaboration of a matrix of content, and a statistics study, based in the tabulation of results as a consequence of the applicability of the instrument "Development of effective work teams" of Whetten and Cameron, with the intention of giving the object of this research, a wider and more meaningful perspective. The population object of this study was made up of 90 students of first semester, majoring in Computer and Chemistry. The conclusions showed that self-regulation within the university education realm, represented a meaningful contribution for the students, since it was a starting point for group activities to act as promoters in the development of competences and therefore, builders of their own learning process, including the conceptual and behavioral aspects.

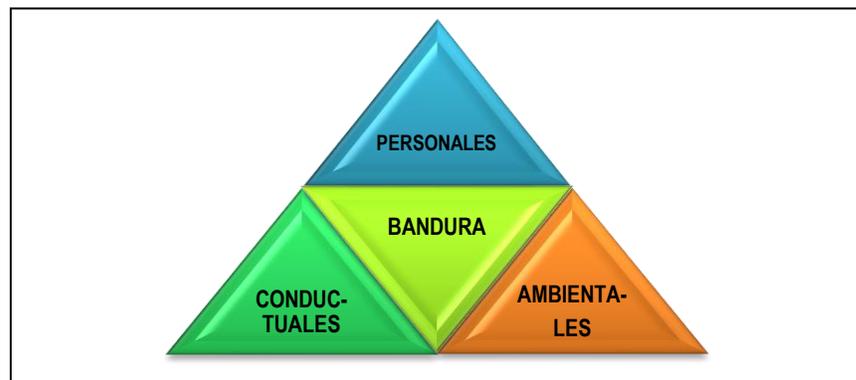
Keywords: Self-Regulation, Teamwork, Directive skills, Learning, Group Activities

INTRODUCCIÓN

Los individuos poseen un sistema interno que les proporciona un mecanismo de referencia, base sobre la cual perciben, regulan y evalúan su conducta, de tal forma que la interpretación que hacen las personas sobre los resultados de sus acciones, les facilita información sobre ellos mismos y altera su desempeño posterior (Bandura, 1987), visto así es una forma de tomar conciencia del propio conocimiento al realizar una tarea o actividad, ya que se está controlando lo que se hace, se dice o se piensa.

Desde la teoría del aprendizaje social de Bandura, (1987) el funcionamiento de las actividades humanas se fundamenta en la triada del Determinismo Recíproco, donde intervienen tres factores: los personales (cognición) los conductuales (comportamientos), los ambientales (motivación), los cuales ejercen una influencia recíproca entre sí, que logra unificar el conocimiento conceptual con las oportunidades de aplicar y practicar conductas. (Figura 1).

Figura N° 1 Modelo de Bandura: Determismo Recíproco



Fuente: Bandura A. Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad

Bajo este precepto de correlación de elementos, se fundamenta el modelo de aprendizaje “Habilidades Directivas” de Whetten y Cameron (2005) ya que este enfoque permite agrupar el conocimiento conceptual, con las oportunidades de practicar y aplicar conductas observables. Es tan importante el trabajo cognoscitivo como el conductual, enfocándose también en estimular la autonomía en la adquisición del conocimiento y cambiar esquemas rígidos de aprendizaje por patrones nuevos de conducta. El fin de este modelo es mejorar las facultades y habilidades personales a través del desarrollo de cinco componentes:

El primer componente es la **Evaluación de Habilidades**, que se utiliza para medir el nivel de competencia y conocimientos de las actividades.

El segundo es **El Aprendizaje de Habilidades**, enseña los principios correctos y presenta una base lógica para las directrices conductuales.

El tercero es **El Análisis de Habilidades**, considera los principios conductuales y las razones por las cuales no funcionan.

El cuarto, es **La práctica de Habilidades**, implica el uso de directrices conductuales.

El quinto, la **Aplicación de Habilidades**, uso de nuevas habilidades en su contexto de la vida real. (Figura 2).

Figura N° 2 Modelo de Aprendizaje de Habilidades Directivas



Fuente: Whetten D, Cameron K (2005), Desarrollo de Habilidades Directivas. México.

Desde esta perspectiva, tanto el modelo del Determinismo Recíproco de Bandura como el de Whetten y Cameron, involucran procesos de autorregulación, de pensamientos, sentimientos y comportamientos, orientados al logro de objetivos, donde es necesaria la motivación para la efectividad del aprendizaje y la retroalimentación de su experiencia. Según Zimmerman, B. (2000) los procesos de autorregulación son un conjunto de actividades que ayudan a fomentar la organización del conocimiento y la construcción del aprendizaje, constituyen un grupo de recursos que permite realizar las actividades de manera sistemática, ordenada y efectiva, adicionalmente proporciona a los estudiantes la capacidad de

observar e interpretar su propia conducta, controlar el alcance de los objetivos de aprendizaje y la recolección de información asumida, comprendida y aplicada.

Uno de los retos más significativos que se le presenta al docente universitario dentro del aula de clases con sus estudiantes cuando realizan actividades grupales, es hacer que los mismos se conviertan en protagonistas de su propio proceso de aprendizaje. Cuando se dice protagonistas, se hace referencia a que tenga una noción de autonomía dirigido hacia el logro de habilidades a fin de promover la productividad e implementación de metodologías planificadas, estructuradas e intencionales, encaminadas a la construcción de ideas desde sus diversas perspectivas: analítica, crítica y constructiva, destinadas al desarrollo de competencias requeridas para aprender a aprender.

Por otra parte, este proceso de Autogestión, promueve la efectividad en las actividades grupales, ya que fomenta un aprendizaje integrado, en el sentido de que es tan importante la adquisición de conocimientos, como la interacción cognitiva y afectiva, por tal motivo se generan relaciones de interés académico y social, lo que hace que el ambiente de trabajo académico sea más enriquecedor y productivo.

El presente trabajo, fundamentado en la Línea de Investigación “Educación para las Ciencias Básicas y Tecnología”, de la Unidad de Formación Sociohumanística, permite evidenciar la importancia de la aplicabilidad de los procesos de autorregulación según el modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron

en las actividades grupales, considerando indicadores como: conocimientos de autodirección, habilidades mentales, habilidades académicas y sociales, la comunicación, sinergia, toma de decisiones, facultamiento, entre otras. Se tomó como población a los estudiantes del primer semestre de las carreras de Computación y Química de la FACyT, correspondientes al primer periodo 2015.

Con fines metodológicos el trabajo se estructuró, de la siguiente manera:

Capítulo I: De carácter preliminar, contempla el planteamiento del problema, preguntas generadoras, objetivos e importancia de la investigación.

Capítulo II: Corresponde principalmente a los referentes teóricos y conceptuales, así como antecedentes que apoyan la investigación.

Capítulo III: Está conformado por el marco metodológico, el tipo de diseño de la investigación, la población, y muestra de estudio, el instrumento para la recolección de los datos y los criterios de validez y confiabilidad.

Capítulo IV: Se presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación.

Capítulo V: Comprende conclusiones y recomendaciones. Por último, se presentan las referencias bibliográficas y anexos utilizados para reforzar el estudio.

CAPITULO I

1.- FUNDAMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Contexto

La población objeto de estudio está conformada por estudiantes del primer semestre de Computación y Química de la Unidad Académica: **Desarrollo de Habilidades Directivas** correspondiente al primer semestre de la Facultad de Ciencias y Tecnología de la Universidad de Carabobo, durante el periodo I -2015.

1.2 Definición del problema

Discernir la importancia de los elementos que inciden en el desenvolvimiento eficaz del individuo, producto del manejo óptimo de sus relaciones interpersonales y grupales, es el objetivo central en la Unidad Académica Desarrollo de Habilidades Directivas, inherentes al Capítulo III.

Alguna forma del trabajo en equipo constituye la mayor parte de la vida diaria de las personas. Según Whetten y Cameron, (2005) existen dos tipos de roles que mejoran el desempeño de equipo: **roles que facilitan las actividades y roles de construcción de relaciones**. La investigación busca concatenar los procesos de autorregulación que trabaja el estudiante en el momento de desempeñar los roles que facilitan las actividades, específicamente.

Tomando como referencia el ámbito universitario, en Ciencias y Tecnología, se observa con frecuencia, la dificultad por parte del estudiante, de activar el

conocimiento sobre el control del proceso de aprendizaje, específicamente al trabajar en actividades grupales, es decir, se minimiza el **¿qué hacer?, ¿cómo hacer?, ¿cuándo? y ¿dónde hacer?**, como resultado, se generan limitaciones para alcanzar los fines académicos de toda actividad, a tal efecto, se manifiesta una serie de consecuencias, entre las que podemos destacar:

- a) Ausencia de los procesos para planificar y aplicar las estrategias que controlan el aprendizaje dentro de la actividad grupal.
- b) Atraso en la entrega de las asignaciones.
- c) Manifestaciones de distracciones, que alejan al grupo del desarrollo efectivo de la actividad.
- d) Insuficiencia en la actitud volitiva (Motivación) lo cual genera que las distracciones del medio controlen el desarrollo de la actividad.
- e) Ausencia en la concreción de ideas. Lo que debilita el esfuerzo, la dedicación y la constancia.
- f) Tendencias a estar más orientados a realizar las actividades para recibir una calificación, que por la importancia del aprendizaje en sí.

Algunas investigaciones, entre las que destacan las de (Amaya y Prado, 2007) y (Carbonero y Navarro, 2006) evidenciaron que los estudiantes, iniciando la etapa Universitaria, presentan una serie de déficits en los procesos que garantizan la efectividad del aprendizaje, generando limitaciones en la organización y ejecución de cursos de acción necesarios para alcanzar determinados tipos de rendimiento.

Considerando lo antes mencionado surgieron las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las habilidades directivas presentes en las actividades grupales relacionadas con los procesos de autorregulación?
2. ¿De qué manera se relaciona la aplicabilidad de los procesos de autorregulación con la efectividad de las actividades grupales?
3. ¿Cómo se manifiestan los procesos autorreguladores dentro del modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron en el momento del trabajo en equipo?

A fin de dar respuesta a las interrogantes planteadas, se formularon los siguientes objetivos:

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General:

Determinar los procesos autorreguladores en las actividades grupales de estudiantes de Computación y Química de la FACyT-UC inherentes al modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Diagnosticar las habilidades directivas presentes en la formación de equipos de trabajo relacionadas con los procesos de autorregulación.
2. Describir los procesos autorreguladores en el desarrollo de las actividades grupales, respecto a la formación de equipos efectivos de trabajo.

3. Clasificar los procesos autorreguladores, presentes en las actividades de equipos eficaces, asociadas al modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron.

1.4 Justificación:

La educación debe proporcionar al individuo herramientas para convertirse en un ser autónomo, auto dirigido, auto disciplinado, propiciando su pleno desarrollo, con el fin de fomentar conductas operativas que permitan al ser humano vivir a plenitud, aprovechando al máximo sus talentos y competencias, estas condiciones se aprecian en el artículo 32 de la Ley Orgánica de Educación (2009).

Cumpliendo con estos principios básicos de la educación, la Unidad Académica, Desarrollo de Habilidades Directivas tiene como pilar fundamental, el desarrollo de competencias en los estudiantes, para lograr su autodeterminación como persona, y formar ciudadanos aptos para asumir responsabilidades y retos cónsonos con una dinámica indetenible y ajustada a nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs).

La importancia de la investigación, centra la atención en la integración de los diferentes saberes (**Conocer, Hacer y Ser**), en el momento de desempeñar las actividades grupales, así como la construcción de nuevos esquemas de pensamiento, inmersos en el modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron (percibir, conocer, explicar, comprender e interpretar la realidad más allá de una lógica simple). Bajo esta misma perspectiva, los procesos autorreguladores tienen en común, dirigir y

controlar la evolución y transformación para la adquisición del aprendizaje de una manera significativa, contribuyendo a establecer líneas de acción, para alcanzar competencias académicas que son fundamentales para los estudiantes.

A continuación se presenta una síntesis donde se estructuran los aspectos más relevantes que justifican la investigación; para ello se tomaron en consideración cuatro aspectos de gran pertinencia, los dos primeros relacionados con contextos (la FaCyT, y la Unidad Académica DHD), y los siguientes asociados a sujetos de acción (docentes y estudiantes).

Cuadro 1. Importancia de la Investigación	
Para la FaCyT	Fomenta en el estudiante la conducta investigativa, base fundamental del perfil del egresado de esta facultad., visto así constituye una importante competencia o herramienta operativa para el logro de objetivos, pues cada individuo construye su propio sistema personal para aprender.
Para la Unidad Académica DHD	Implica tener a estudiantes más autónomos, activos, y responsables de su aprendizaje, lo que tendrá un efecto positivo en su proceso de autogestión.
Para los docentes	Fortalece los procesos de enseñanza-aprendizaje orientados hacia el logro de competencias, incrementando en los estudiantes la efectividad y la motivación para el aprendizaje.

Para los estudiantes	Promueve un pensamiento directivo, fundamentado en el conocimiento de estrategias y habilidades que le permiten abordar las realidades desde distintas perspectivas. Además se consolidan sus competencias personales, grupales y académicas, que maximizan el rendimiento académico y la formación exitosa de futuros profesionales.
----------------------	---

Fuente propia

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Sobre la autorregulación

A continuación se expresan algunas evidencias teóricas que sustentaron la investigación.

Dimas Verdu (2013) realizó una investigación en la universidad nacional abierta, sede Anzoátegui titulada: *“autorregulación como estrategia motivacional empleada por el docente en el aprendizaje académico de los estudiantes de la carrera licenciatura en educación integral”*. Siguiendo las corrientes del aprendizaje social, el propósito de ese estudio fue proponer la autorregulación como fuente motivacional para ser empleadas por el asesor en el aprendizaje académico de los estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación Integral, con el fin de minimizar el abandono de los estudios y lograr la prosecución del participante en su carrera y cumplir la misión de la institución.

Metodológicamente el estudio se ubicó en el tipo descriptivo analítico, de campo, con diseño no experimental, dirigido a una muestra estratificada de (141) estudiantes, la información se obtuvo de la aplicación de dos cuestionarios, uno para los estudiantes de treinta y nueve (39) ítems de tipo cerrado y escala, otro a los asesores de 10 ítems, cuestionarios, que fueron validados por expertos.

Las conclusiones del estudio afirman que las habilidades personales, cognitivas, intelectuales y emocionales que presentan los estudiantes afectan la dedicación y esfuerzo que deben realizar los estudiantes, para lograr un aprendizaje independiente.

Este estudio guarda relación con la investigación, ya que se evidencia la importancia de la reciprocidad de los elementos cognitivos, conductuales y emocionales, para superar insatisfacciones que les impide a los estudiantes alcanzar sus metas, también se observa como el sujeto es agente activo de su propia autorregulación.

Por otra parte Valdés, M. y Pujol, L. (2012), realizaron un estudio en la Universidad Simón Bolívar, titulado ***“autorregulación y rendimiento académico en la transición secundaria universitaria”***. El objetivo de la investigación, consistió en identificar los niveles de autorregulación y su relación con el rendimiento en estudiantes universitarios. En esta investigación no experimental de campo participaron 172 estudiantes del Ciclo de Iniciación de la Universidad Simón Bolívar. Para la recolección de datos se utilizó la escala de aprendizaje autorregulado PCR (Lezama, 2005). Los resultados obtenidos indicaron niveles moderados de autorregulación en el aprendizaje y rendimiento académico, así como ligeras diferencias en cuanto al género. Este trabajo se citó, porque se evidencia la influencia de la autorregulación en el rendimiento académico, en estudiantes de nuevo ingreso en una institución de educación superior.

En otro orden de ideas Santelices L. y colaboradores (2014) de la Universidad Finis Terrae. Facultad de Medicina. Santiago de Chile, realizaron un estudio sobre el ***“Efecto del enfoque de autorregulación del aprendizaje en la enseñanza de conceptos científicos en estudiantes universitarios en ciencias de la salud”***.

El objetivo de la investigación fue comparar resultados de dos metodologías de enseñanza (tradicional y autorregulada) para la adquisición de conceptos científicos en un grupo de estudiantes de primer año de las carreras de Medicina, Kinesiología y Enfermería. Las dos metodologías fueron aplicadas en un curso de nivelación de 1 semana de duración con un total de 30 horas cronológicas correspondientes a 40 horas pedagógicas; 20 horas pedagógicas se destinaron a la enseñanza tradicional y 20 horas pedagógicas a la enseñanza con metodología. Las conclusiones de la investigación demostraron que al sistematizar conceptos se favorece la retención de los mismos en la memoria de largo plazo, lo que no ocurre con otras metodologías activas. También se evidencio como la autorregulación estimula y motiva al estudiante a descubrir sus propios vacíos en el aprendizaje y lo guía para buscar autónomamente la información necesaria para superar esta limitación

El aporte de este estudio para esta investigación, es que se reflejado la importancia de la autorregulación, para la adquisición y aprendizaje de conceptos científicos y la efectividad de la autorregulación como método o estrategia para la enseñanza en una facultad de ciencias.

Gómez M y Heredia Y (2009) realizaron una investigación denominada: ***“Una estrategia educativa para el desarrollo de una competencia metacognitiva de autorregulación en los capacitadores tutores de la modalidad indígena del CONAFE en San Cristóbal de las Casas, Chiapas”***. El propósito de esta investigación fue diseñar una estrategia educativa para contribuir al conocimiento y desarrollo de una competencia metacognitiva de autorregulación, en beneficio de su propia práctica educativa por parte de los capacitadores tutores. La metodología utilizada en este estudio fue cualitativa; se realizaron cuatro entrevistas a profundidad a capacitadores tutores y se extrajo información de las actividades realizadas a lo largo del curso. El análisis de resultados permitió conocer los beneficios de implementar el curso taller como estrategia educativa para desarrollar una competencia metacognitiva de autorregulación en los capacitadores tutores.

La propuesta de la estrategia educativa evidenciada en este estudio, contribuyo a esta investigación, ya que se observó a la autorregulación como una estrategia educativa, que permite al docente autorregular su metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje, aportando elementos de gran utilidad para su formación en otras áreas de su vida.

Por otra parte Valqui, E. (2010) Realizó un estudio denominado ***“Aprendizaje autorregulado y Rendimiento académico en estudiantes de la especialidad de Ingeniería Industrial de la U. T. P”***.

Fue una investigación descriptivo-correlacional, que trata de establecer la relación existente entre el aprendizaje autorregulado y el rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Tecnológica del Perú. Se seleccionó una muestra de 148 alumnos de ambos sexos a los cuales se les aplicó el Inventario de autorregulación para el aprendizaje, obteniéndose los siguientes resultados: (1). El nivel predominante en cada una de las áreas y en la escala total del aprendizaje autorregulado en los alumnos en estudio, es el nivel medio. (2). El nivel predominante en el rendimiento académico de los alumnos en estudio, es el nivel Medio. (3). Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel de aprendizaje autorregulado y el nivel de rendimiento académico. (4). Existe una relación positiva y significativa ente las cuatro áreas (ejecutivo, cognitivo, motivacional y control del ambiente) del aprendizaje autorregulado y el rendimiento académico. El aporte de este estudio para la investigación es de mucha relevancia, ya que permite evidenciar como la autorregulación fomenta el desarrollo de estrategias para mejorar de forma significativa el rendimiento académico en estudiantes de carrera tecnológicas.

2.1.2 Sobre Habilidades Grupales

Whetten y Cameron (2005), en su libro *Desarrollo de Habilidades Directivas*, establece que el trabajo en equipo constituye la mayor parte de la vida de las personas, en algún momento de nuestras vidas hemos sido miembros de algún equipo, ya sea en actividades personales o laborales. Una de las razones por las cuales

es necesario el trabajo en equipo, es que la interacción de sus miembros mejora la productividad y efectividad de las actividades.

Whetten y Tischirhart (1998), citados por Whetten y Cameron (2005), evaluaron el desempeño de 25 habilidades grupales en más de quinientos (500) directivos de nivel medio y alto, los resultados obtenidos por ellos arrojaron que las habilidades caían dentro de cuatro grupos principales:

(a) Un grupo de ellas se concentraban en prácticas de participación y relaciones humanas (comunicación de apoyo y formación de equipos)

(b) Un segundo grupo se centraba en (habilidades de asertividad, poder e influencia).

(c) Un tercer grupo se basaba en el espíritu de innovación y el espíritu emprendedor individual (solución analítica y creativa de problemas).

(d) Mientras que un cuarto grupo se centró en actividades para mantener el orden y la racionalidad (manejo del tiempo y toma racional de decisiones)

La conclusión de este estudio es que se requiere que los directivos eficaces demuestren habilidades paradójicas, lo que significa que deben ser tanto participativos como impulsores, fomentadores, como competitivos, también deben ser capaces de ser flexibles y creativos y a la vez ser controladores, estables y racionales.

Montilla publico una investigación titulada ***“Trabajo en Equipos Autodirigidos: Competencias Personales y Conductas Necesarias para su Éxito”***. En la Revista Venezolana titulada: Gerencia. Maracaibo 2012. El objetivo de esta investigación fue explorar las competencias personales y conductas de los miembros de los equipos autodirigidos. La metodología utilizada fue de tipo ex pos facto correlacional, donde se analizaron las competencias personales: motivos sociales, expectativa: autodeterminación, actitudes: manejo del cambio y flexibilidad, igualmente, las conductas: liderazgo, compromiso, respaldo y monitoreo-feedback,

Tomando como muestra a 126 trabajadores adscritos a dos unidades organizativas de una empresa de Energía Eléctrica, quienes respondieron a seis escalas aplicadas. Los resultados evidenciaron correlaciones altamente significativas entre competencias y conductas, destacando: motivo de logro y compromiso, trabajo en equipo y actitud hacia el cambio, flexibilidad y compromiso.

Igualmente, la validez del modelo explicativo indicó que las competencias analizadas aportan el 17% a la varianza del trabajo en equipo. Las conclusiones refuerzan la relevancia de tales competencias personales, para propiciar conductas facilitadoras de la interacción grupal, así como, alinear los integrantes a la visión y misión del proyecto en ejecución.

Urdaneta, G y Morales M (2012) realizaron una investigación titulada ***“Manejo de Habilidades Sociales e Inteligencia Emocional en Ambientes***

Universitarios “El objetivo de estudio fue, analizar el manejo de habilidades sociales e inteligencia emocional por estudiantes del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. El tipo de investigación fue analítica-descriptiva, con un diseño no experimental de naturaleza transversal, seleccionando de manera estratificada una muestra de 91 estudiantes ubicados en diferentes semestres.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos escalas Likert, una para medir habilidades. Los resultados fueron analizados a través de la estadística descriptiva, evidenciándose el manejo de las habilidades sociales por parte de los estudiantes, sin embargo, los componentes no verbales e interacción social se identificaron con debilidad en su desarrollo. En cuanto a la inteligencia emocional, las habilidades interpersonales como intrapersonales se presentan fortalecidas en su desarrollo, en contraste con las habilidades de influencia, liderazgo, encontrándose disperso los resultados entre los niveles alto y bajo con respecto al manejo de las mismas por la muestra objeto de estudio.

Se concluyó que el deficiente manejo de los componentes de las habilidades sociales impiden al estudiante universitario interactuar de manera efectiva y eficaz, al igual que disminuye el propio valor de las personas y capacidad de repuestas de aproximación por parte de los demás; considerando que la falta de manejo de estas, propician limitaciones cognitivas y afectivas que obstaculizan el establecimiento de relaciones e intercambio favorables. Como aporte la investigación ofreció referencias sobre la importancia del aprendizaje social y como las iteraciones influyen de manera

significativa en el desarrollo de competencias cognitivas y afectivas, necesarias para proceso de aprendizaje y cohesión grupal.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Fundamentos de la Temática

2.2.1.1 Autorregulación

La autorregulación es un proceso formado por pensamientos autogenerados, emociones y acciones que están planificadas y adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos personales (Zimmerman, 2000 p. 14), también hace referencia a la forma como los estudiantes controlan el proceso de información, para posteriormente desarrollar estrategias que les permita alcanzar las metas que se han fijado.

Las investigaciones sobre la autorregulación aplicadas al campo educativo tuvo como inicio hacia finales de los años 70, estando dirigidas a esclarecer el impacto de determinados procesos, tales como: establecimiento de metas, autoeficacia, y auto-instrucción.

La autorregulación como proceso está constituida por cuatro elementos fundamentales: **La planificación** que compete a la cantidad de actividades o pasos que los estudiantes o grupos deciden realizar en sus actividades, así como determinar de antemano la mejor forma de afrontarlas. **El Monitoreo**, corresponde a la observación constante e interpretación del proceso de aprendizaje, en función de los

objetivos establecidos. Para que este proceso sea efectivo y dinámico, los estudiantes deben observar e interpretar su propia conducta y controlar si están en el proceso hacia la meta y si la información está siendo asumida, comprendida y aplicada. Por otra parte, **El Control** incrementa el esfuerzo y la motivación y por último, **La Evaluación** que determina, si la actividad fue hecha adecuadamente, en consecuencia permite una retroalimentación personal.

Sin lugar a dudas los procesos de autorregulación optimizan el manejo del conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal, de esta forma el estudiante tiene la capacidad de observar la adquisición del conocimiento como un proceso sistemático, en otras palabras es el protagonista de su aprendizaje ya que controla el proceso, sabe lo que aprende, explica cómo se aprende, e incluso sabe cómo se puede seguir aprendiendo.

La autorregulación es considerada como un conjunto multidimensional de Procesos Cognitivos-Metacognitivos, Emocionales-Motivacionales, Conductuales y Ambientales, a tal efecto, para aprender se necesita saber cómo (estrategias, metaconocimiento), pero también sentir la necesidad de aprender, tener el deseo y los motivos que nos impulsen a aprender, así como también las condiciones ambientales (Entorno)

Zimmerman, Kitsantas y Campillo (2005) definen la autorregulación como la interacción entre la Autoeficacia y el Monitoreo de Procesos de Aprendizajes. Un

estudiante Autorregulado muestra iniciativa para adquirir Habilidades Académicas con un alto sentido de Autoeficacia percibida, establece metas próximas en el tiempo, realistas y retadoras, además selecciona y emplea estrategias de aprendizaje acordes con las demandas de la tarea y el estilo de aprendizaje personal.

2.2.1.2 Modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron:

Es el modelo que ha resultado más exitoso para ayudar a las personas a desarrollar las habilidades directivas, se basa en la teoría del aprendizaje social de (Bandura, 1977, Boyatzis, Cowen y Kolb, 1995, Davis y Luthans, 1980). Originalmente, este modelo se fundamentaba en cuatro pasos, donde se aglutinaban el saber conceptual y conductual:

1. La presentación de principios conductuales o guías de acción.
2. demostración de los principios por medio de estudios de casos, utilizando información de películas, o incidentes.
3. practica de los principios a través de representación de roles o ejercicios.
4. Retroalimentación del desempeño por parte de compañeros, profesores o expertos.

La experiencia en la enseñanza de habilidades directivas experimentadas por (Boyatzis et al 1995), y algunas investigaciones sobre el desarrollo de las mismas, demostraron que era necesario hacer tres modificaciones importantes para que este modelo fuese más eficaz.

En primer lugar, los principios conductuales debe estar basados en la teoría de las ciencias sociales y en resultados confiables de investigaciones, segundo, los

individuos deben estar conscientes y evaluar su nivel competencia de sus habilidades. La evaluación dentro del modelo de aprendizaje ayuda a motivar a las personas a cambiar al hacer evidentes sus fortalezas y debilidades y tercero el componente de aplicación. La mayoría de los cursos de habilidades administrativas se llevaban a cabo en un salón de clases donde la retroalimentación era inmediata, y es relativamente seguro intentar nuevos comportamientos y cometer errores.

Los ejercicios de aplicación ayudan a trasladar el aprendizaje del salón de clases a ejemplos del mundo real. En resumen, la evidencia sugiere que un modelo de aprendizaje de cinco pasos es el más eficaz para ayudar a los individuos a mejorar sus habilidades directivas (Whetten y Cameron, 2005)

2.2.1.3 Formación de Equipos Efectivos y Trabajo en Equipo

Son grupos de personas interdependientes en las actividades que realizan, afectan el comportamiento entre sí a través de la interacción y se ven a sí mismos como una entidad única (Whetten y Cameron, 2005)

2.2.1.4 Teoría Socio-cognitiva (Bandura, 1986)

Para esta teoría los individuos son autorreguladores de su conducta, factor fundamental para evaluar sus propias capacidades y habilidades. También destaca la influencia de la autoeficacia para fomentar la motivación en la consecución de futuros logros.

En el ámbito lo personal, la autoeficacia influye en la elección de conductas, debido a que los individuos procuran elegir y comprometerse en actividades en las cuales se consideran altamente eficaces, asimismo, el comportamiento se encuentra influenciado por el medio social (ambiente), al observar a otros se pueden adquirir conocimientos, habilidades, estrategias y actitudes. Esta relación entre los factores personales, conductuales y ambientales produce una interrelación de interdependencia, que a su vez, conforma una tríada denominada, determinación recíproca. Esta reciprocidad, influye intencionadamente, en el funcionamiento psicosocial y en los acontecimientos que afectan a la vida de las personas. Según esta teoría, las personas deben desarrollar destrezas metacognitivas para regular los determinantes motivacionales, afectivos y sociales de su funcionamiento intelectual, así como los aspectos cognitivos. Esto implica que tiene influencia sobre todos los aspectos de su proceso de aprendizaje

2.2.1.5 Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel (1973)

La Teoría del Aprendizaje Significativo aborda a cada uno de los elementos, factores y condiciones que garantizan, la asimilación y la retención del contenido que se ofrece a los estudiantes para la adquisición del aprendizaje, con la finalidad que adquiera significado para ellos. El aprendizaje significativo es una teoría psicológica debido a que se ocupa del proceso que los individuos realizan para aprender. Su énfasis está en el contexto de ese aprendizaje, en las condiciones requeridas para que

se produzca y en los resultados Según Ausubel para que se produzca un aprendizaje significativo es preciso que tanto el material que debe aprenderse como el sujeto que debe aprenderlo cumplan ciertas condiciones. En cuanto al material, es preciso que posea significado en sí mismo, es decir, que sus elementos están organizados en una estructura y en cuanto a la persona, es necesaria la predisposición y que exista un motivo para aprender.

2.2.1.6 Teoría Socio-constructivista del Aprendizaje de Vigotsky (1978)

Considera que el comportamiento del estudiante está arraigado en la interacción social, ya que el proceso socializador desempeña un papel formador y constructor de conocimientos. Este conocimiento se forma a partir de la comparación de los esquemas personales con los de los individuos que le rodean.

El constructivismo ayuda a los estudiantes a internalizar, reacomodar, o transformar la información nueva, esta transformación ocurre a través de la creación de nuevos aprendizajes y estructuras cognitivas, enmarcadas en contextos funcionales y significativos.

El ser humano aprende siempre que construya significado, este significado no es algo que se pueda imponer mediante la enseñanza directa, sino que es algo que se construye mediante las actividades de aprendizaje que los estudiantes realizan y llegan a regular (Pozo y Monereo, 1999). En este aspecto el significado que cada uno

construye es único e irreplicable, y va a depender de lo que ya se conozca previo a la actividad de aprendizaje propuesta, y de los motivos e intenciones que el estudiante muestre y especialmente de cómo dirige gestione ese conocimiento.

Respecto a este último componente, diversas investigaciones señalan que los estudiantes que aprenden bajo los parámetros socio-constructivistas muestran, entre otras características, un buen nivel de autorregulación académica y en consecuencia, mejor capacidad para Aprender a Aprender

Además, también se ha demostrado que los estudiantes más autorregulados obtienen mayor éxito académico, a la vez que muestran mayor autoeficacia y mayor motivación intrínseca (Zimmerman, 2005).

2.2.1.7 Teoría Triárquica de la Inteligencia

Según Sternberg (1985), La capacidad de análisis en las personas, determina la situación o el volumen de un problema. La teoría sugiere que la conducta inteligente es el producto de aplicar estrategias de pensamiento, manejar los problemas con creatividad y rapidez y adaptarse al contexto, visto así aporta las habilidades del pensamiento crítico, práctico y creativo, necesarios para aplicar con efectividad los procesos de autorregulación.

La teoría de Sternberg abarca tres sub teorías llamadas: Componencial, Experiencial, y Contextual. (Inteligencia Analítica, Creativa y Práctica):

✓ **Componencial Analítica**

Se asocia el funcionamiento de la mente a una serie de componentes. Estos componentes los etiquetó como metacomponentes, componentes de rendimiento, y componentes de adquisición de conocimiento. Los metacomponentes son los procesos usados en resolución de problemas y toma de decisiones que implican la mayor parte de la capacidad de gestión de nuestra mente., dicen a la mente cómo actuar. El siguiente conjunto de componentes de Sternberg, componentes de rendimiento, son los procesos que llevan a cabo realmente las acciones que dictan los metacomponentes. Éstos son los procesos básicos que permiten que hagamos tareas, tales como percibir problemas en nuestra memoria a largo plazo, percibiendo relaciones entre los objetos, y aplicando relaciones a otro conjunto de términos.

El último conjunto de componentes, componentes de adquisición de conocimiento, se utilizan en la obtención de la nueva información, completan tareas que implican escoger selectivamente información, de información irrelevante, se pueden también utilizar para combinar selectivamente varios bloques de información recopilada. Los individuos dotados son eficientes al usar estos componentes porque pueden aprender nueva información a un ritmo más rápido.

✓ **Experiencial Creativa:**

Esta etapa trata principalmente de cuan bien se realiza una tarea, con relación a lo familiar que sea. Sternberg divide el papel de la experiencia en dos partes: novedad y automatización.

Una situación de novedad es aquella que nunca se ha experimentado antes. Personas que son aptas en el manejo de una situación de novedad pueden tomar la tarea y encontrar nuevas maneras de solucionarla que la mayoría de gente no percibiría. La inteligencia modifica la experiencia del individuo, cuando le permite actuar de manera novedosa.

Un proceso automatizado es el que se ha realizado múltiples veces y ahora puede hacerse con poco o nada de pensamiento adicional. Una vez que se automatice un proceso, puede ser ejecutado en paralelo con otro igual u otros procesos distintos. El problema con la novedad y la automatización es que el ser experto en un componente no asegura el ser experto en el otro.

✓ **Contextual Práctica:**

La tercera sub teoría se ocupa de la actividad mental implicada en conseguir ajuste al contexto. Con los tres procesos de la adaptación, conformado y selección, los individuos producen un ajuste ideal entre sí mismos y su ambiente. La adaptación ocurre cuando uno hace un cambio en sí mismo para ajustarse mejor a lo que le rodea.

Para Sternberg la inteligencia es el equilibrio, de saber cuándo y cómo usar las habilidades analíticas, las creativas y las practicas. Controlar la impulsividad.

Trabajar al propio ritmo, jugar con la situación enmarcarla, contextualizarla, perderle el miedo al problema, tratar de proceder por inducción.

2.2.1.7 Teoría de la Inteligencia Emocional. Goleman (1995)

Las personas con inteligencia emocional conocen y manejan sus emociones, reconocen las emociones de los demás y se relacionan de manera eficiente con sus semejantes, son aquellas que tienen la capacidad de ver sus sentimientos e internalizarlos.

Según Goleman las personas que cuentan con un total nivel de inteligencia emocional, son equilibrados, sociales y alegres; asumen las responsabilidades de sus actos, alcanzan la perspectiva ética y son cuidadosos en sus relaciones interpersonales. Suelen llevar una vida emocional rica y se sienten cómodos con ellos mismos, con los demás, porque manejan con acierto la tensión y expresan sus sentimientos con plena libertad.

Goleman considera que la Inteligencia Emocional es determinante en el proceso de establecer relaciones interpersonales e intrapersonales y guarda una relación muy estrecha con la manera de expresar las emociones, los sentimientos y la forma de plantear las ideas. Cuando las personas no actúan sobre la base de la tolerancia, respeto y armonía originan relaciones caracterizadas por la agresividad frustración, lo que ocasiona entre otras cosas: discordia, desdenes, amenazas;

relaciones sociales conflictivas que casi siempre violentan los derechos de las personas y generan conflictos.

Para desarrollar la inteligencia emocional es importante, reconocer las emociones, según Goleman (1996) las emociones son los sentimientos y pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos, en otras palabras es una combinación compleja de aspectos fisiológicos, sociales, y psicológicos dentro de una misma situación, con una respuesta orgánica al logro de un objetivo, de una necesidad o de una motivación.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1 La Autoeficacia

Se define como los juicios de los estudiantes sobre la capacidad y los medios que poseen para realizar una tarea y alcanzar metas de forma exitosa (Bandura, 1987); dichas percepciones ayudan a mantener ambientes apropiados, tanto internos como externos, e influyen en actitudes y conductas favorables para el aprendizaje, porque se vinculan con procesos de autorregulación en diferentes contextos educativos

2.3.2 Metas de aprendizaje

Se refieren a los resultados que se desea alcanzar y con las cuales se van comparando las acciones realizadas. De esta manera las metas sirven como una guía en los procesos de autorregulación y permiten seleccionar estrategias de organización,

planeación, manejo del tiempo, búsqueda de ayuda y comprensión de los temas. A partir de estudios realizados (Pintrich 2000a, 2000b, 2004) se ha observado que los alumnos con un acercamiento hacia metas orientadas al dominio utilizan procesos cognoscitivos complejos; en cambio, quienes practican una orientación al rendimiento intentan demostrar sus competencias y evitan demostrar incompetencia.

2.3.3 Las Estrategias Metacognitivas

Se refieren a la planeación, monitoreo y control de la cognición, ayudan al estudiante a programar actividades y recursos que necesita para establecer y alcanzar sus metas de aprendizaje.

2.3.4 Los Procesos de autorregulación

Son todas las acciones que realizan las personas con el fin de planificar y controlar las tareas o actividades, como consecuencia se logran manejar problemas personales, tales como la apatía, el estado de ánimo, así como a los problemas de concentración, (Pintrich y García, 1991; Zimmerman, 2000).

2.4 Sistema de Variables:

Las variables según Méndez, C (2003) “representan diferentes condiciones, características modalidades que asumen los objetos en estudio desde el inicio de la investigación”. Las variables para que permitan medir los conceptos teóricos, deben llevarse a sus referentes empíricos, es decir, expresarse en indicadores que cumplan

tal función (p.46). Para este estudio se ubican como variables los procesos de autorregulación y trabajo en equipo.

La Operacionalización de Variables se llevó a cabo, considerando las *dimensiones* y los *indicadores* inherentes al objeto de estudio, quedando sintetizada de la siguiente forma:

Cuadro 2: Operacionalización de variables			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente: Procesos de autorregulación: Son procesos autogeneradores de planes de acción, que conllevan a diseños de estrategias cónsonas con la articulación de pensamientos, emociones y acciones, adaptadas cíclicamente para lograr la obtención de los objetivos personales y académicos (Fuente: Zimmerman, 2000)	Operativa	Planificación	7
	Cognitiva	Monitoreo	18
	Afectiva	Control	20
		Evaluación	8
Variable Dependiente Trabajo en Equipo: Competencia de las relaciones grupales, necesaria para establecer vínculos interpersonales satisfactorios, e intercambiar información, conocimientos, experiencias y estrategias, necesarias en la obtención de objetivos comunes.	Habilidades grupales de Whetten y Cameron	Facultamiento	1
		Autoestima	2
		Visión de futuro	3
		Motivación	4
		Toma de decisiones	5
		Comunicación	6
		Creatividad	9
		Liderazgo	10
		Manejo de conflictos	11
		Organización	12
		Sinergia	13
		Metacognición	14
		Compromiso	15
		Integración Grupal	16
Manejo de la diversidad	17		
Eficiencia	18		
Pensamiento Lateral	19		
Variable Interviniente Modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron (2005) Es un modelo que ayuda a las personas a desarrollar el aprendizaje de las habilidades directivas, se fundamenta en cinco pasos, donde se aglutinan el saber conceptual y conductual.	Componentes (Habilidades)	Evaluación	
		Aprendizaje	
		Análisis	
		Practica	
		Aplicación	

Fuente propia

CAPÍTULO III

3.1 MARCO METODOLÓGICO

3.1.1 Tipo de Investigación.

Según Ander-Egg (1995), *los estudios descriptivos* sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.

Bajo estos parámetros **el tipo de investigación es descriptivo**, ya que no se manipuló intencionalmente las variables, es decir, solo se observó el plan de acción del objeto de estudio y su desarrollo en el contexto natural.

La investigación se ubicó en el contexto de la unidad académica Desarrollo de Habilidades Directivas, considerando inicialmente, los ejercicios de aplicabilidad pertenecientes a las unidades de competencia I, II de la guía de trabajo: Equilibrio entre ciencias y Habilidades Directivas (Véase Anexo 5) y posteriormente se analizaron tres fases:

- Primera fase: Descripción de los procesos de autorregulación, según Zimmerman, aplicables al modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron.
- Segunda fase: Aplicación del instrumento, con el fin de diagnosticar las habilidades directivas presentes en la formación de equipos de trabajo relacionadas con los procesos de autorregulación.

- Tercera fase: Clasificación de los procesos autorreguladores presentes en los equipos de trabajo, al momento de hacer las presentaciones orales, durante el evento Aventuras del pensamiento, cónsonas con el cumplimiento de los objetivos.

3.1.2 Diseño de la Investigación

Para Hernández Sampieri (2010), los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Se utilizó un enfoque mixto, debido a que la recopilación de la información se hizo a través de un análisis de relaciones entre procesos, que conllevaron a la estructura de una matriz de contenido, y un estudio estadístico, basado en la tabulación de resultados, producto de la aplicabilidad del instrumento “Formación de Equipos Efectivos de Trabajo” de Whetten y Cameron, todo ello con el fin de darle una perspectiva más amplia y significativa al objeto de investigación.

3.1.3 Población

Según Tamayo y Tamayo, (2001) la población se define como: “La totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p-114).

La población objeto de estudio para la presente investigación, está integrada por dos secciones de la carrera de Química y dos de la carrera de Computación de la Facultad Experimental de Ciencias y Tecnología de la Universidad de Carabobo, de la asignatura del primer semestre Desarrollo de Habilidades Directivas, periodo I-2015 conformada por un total de noventa (90) estudiantes, distribuidos como se refleja en el Cuadro 3.

Cuadro 3: Distribución de la Población			
CARRERA	SECCIÓN	POBLACIÓN	PORCENTAJE
QUÍMICA	04	15	16.6%
QUÍMICA	05	15	16.6%
COMPUTACIÓN	03	45	50%
COMPUTACIÓN	12	15	16.6%
TOTAL		90	99.8%

Fuente propia

3.1.4 Muestra: La muestra según Hernández, Fernández y Baptista (2003) es aquella que define un mayor grado de representatividad. Esta técnica consiste en dividir la población en estratos de acuerdo con ciertas características, para luego extraer al azar un cierto número de unidades en cada uno de los grupos homogéneos que se han obtenido. (Pág. 131)

De la población, se determina el tamaño de la muestra mediante diversos criterios estadísticos. La determinación del tamaño de la muestra se realizó a través del cálculo porcentual que según Ramírez (2006), el 30% de la población es significativa para las investigaciones. Bajo este criterio, siendo el total de la población, 90 estudiantes, se consideró como muestra representativa, el 30%, lo que equivale a 27 estudiantes de la carrera de química y computación conjuntamente.

3.1.4.1 Técnica e instrumento de recolección de los datos

Al respecto Hernández y otros (2010) señalan que “Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.274). Para el acopio de los datos de éste estudio se utilizó como técnica: La Encuesta, la misma está destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, se utiliza un listado de preguntas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responderán por escrito.

3.1.4.1.1 Instrumento

Para diagnosticar las habilidades directivas presentes en la formación de equipos de trabajo relacionadas con los procesos de autorregulación, se utilizó el cuestionario “Formación de Equipos Efectivos de trabajo”, correspondiente a las Habilidades Grupales del Capítulo III, de Whetten, D. & Cameron, K (2005), haciendo una adaptación al contexto de estudio de la investigación. Aún cuando el objetivo principal de este instrumento es “Descubrir el nivel de competencia en la formación de equipos efectivos, de manera que pueda adecuar su aprendizaje a sus necesidades específicas”, se tomó como una herramienta poderosa para mejorar el desempeño de los estudiantes, en el momento de crear estructuras de trabajo, bajo parámetros de responsabilidad y esfuerzo en el logro de metas comunes.

Es un cuestionario, escala tipo Likert, que consta de 20 ítems, se utilizan (6) alternativas: en escala de calificación del 1 al 6, quedando clasificadas de la siguiente forma:

Escala	Leyenda
1	Fuertemente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ligeramente en desacuerdo
4	Ligeramente de acuerdo
5	De acuerdo
6	Fuertemente de acuerdo

CAPÍTULO IV

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez recolectada la información arrojada en los instrumentos, se procedió a la presentación de sus resultados. Para ello se realizó, un análisis de relaciones entre procesos, que conllevaron a la estructura de una matriz de contenido, y un estudio estadístico, basado en los resultados, producto de la aplicabilidad del instrumento “Formación de Equipos Efectivos de Trabajo” de Whetten y Cameron, expresados en tablas que muestran su frecuencia absoluta y porcentual, y un gráfico en forma circular, que desglosa los resultados acorde a las alternativas presentadas y considerando cada indicador trabajado en los ítems. Todo ello con el fin de darle una perspectiva más amplia y significativa al objeto de investigación.

Para establecer la representación gráfica se utilizó el Programa Estadístico Informático SPSS, versión 12, utilizado en las ciencias sociales como punto de referencia para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis.

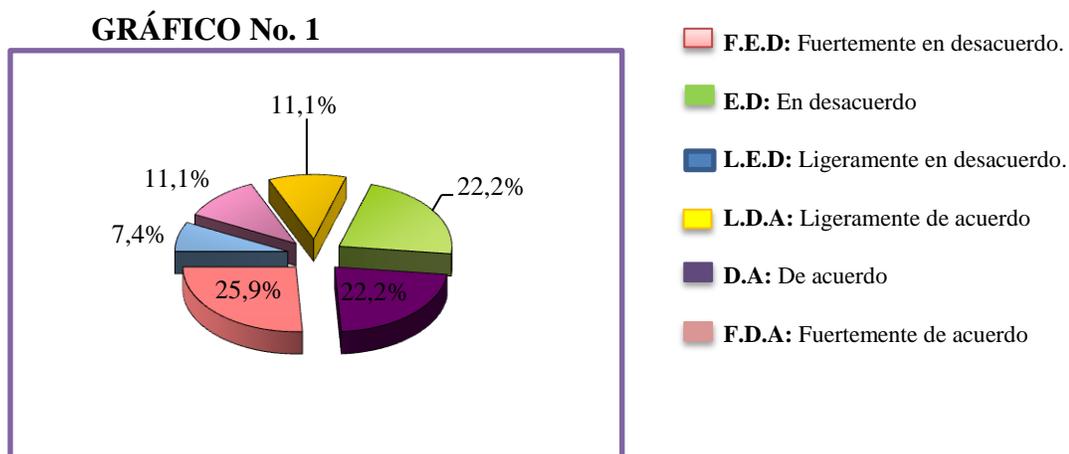
A continuación se presentan los análisis de los resultados.

4.1.1 Distribución de Frecuencias y Porcentajes.

TABLA No. 1: FACULTAMIENTO														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	2	7,4	3	11,1	3	11,1	6	22,2	6	22,2	7	25,9	27	100

1. ¿Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo?

Legenda:



Interpretación:

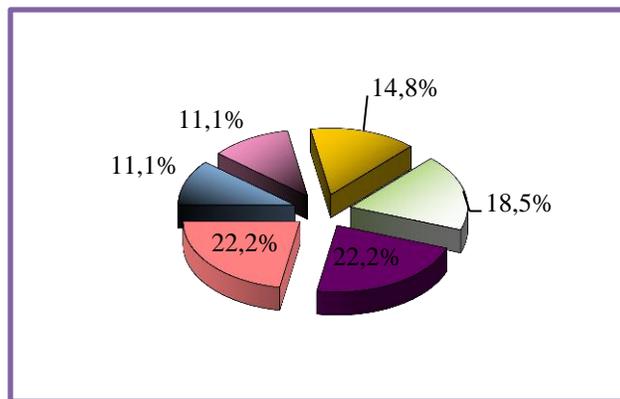
La alternativa de mayor relevancia en este ítem fue la denominada **fuertemente de acuerdo**, con un 22,2%. Es indudable que el estudiante manifiesta la necesidad de establecer credibilidad, poder de influencia y alinear el ambiente con los deseos y respetos de las opiniones de los demás, lo cual se traduce en el sentido de confianza y poder personal. Esto evidencia la aplicabilidad del **Facultamiento** como

una forma de **Control** activo, para garantizar y comprobar el cumplimiento de los objetivos durante el desarrollo de las actividades grupales.

TABLA N° 2: AUTOESTIMA														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	3	11,1	3	11,1	4	14,8	5	18,5	6	22,2	6	22,2	27	100

2. ¿Me comporto en forma congruente con mis valores establecidos?

GRÁFICO No. 2



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

Interpretación:

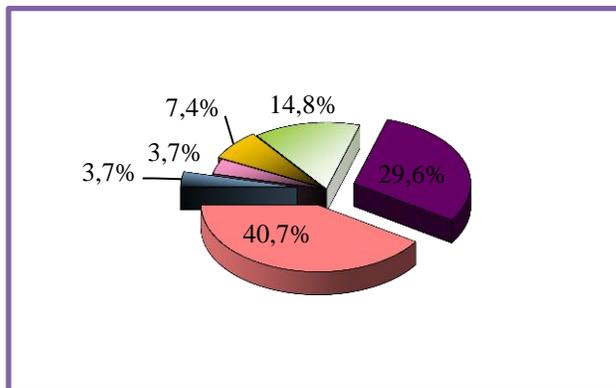
12 de los 27 encuestados, para un 22,2% por ciento, manifestaron que están fuertemente de acuerdo con actuar de forma congruente con sus valores. Esto representa un índice significativo de autoestima y **Control** personal, ya que ajustada

sus comportamientos cónsonos con sus pensamientos, y sentimientos, en el momento de tomar decisiones, lo que garantiza su percepción evaluativa para alcanzar los objetivos con determinación y seguridad.

TABLA N° 3 VISIÓN DE FUTURO														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	1	3,7	2	7,4	4	14,8	8	29,6	10	40,7	27	100

3. ¿Soy claro y consciente acerca de lo que deseo lograr?

GRÁFICO No. 3



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

.Interpretación:

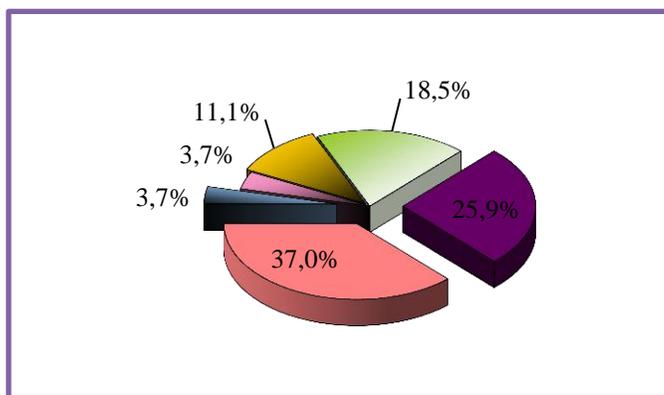
Al preguntar a los estudiantes encuestados, si son claros y conscientes sobre lo que desean lograr 10 de los 27 encuestados, para un 37 por ciento, manifestaron que están fuertemente de acuerdo. De las respuestas obtenidas se puede decir que la

mayoría de los estudiantes tiene **Visión de Futuro**, lo que puede traducirse en la aplicabilidad del proceso de autorregulación denominado **Planificación**, ya que están conscientes, centrados y claros de lo que desea lograr, esto les permite organizar el conocimiento y diseñar estrategias para el logro de objetivos.

TABLA N°4 MOTIVACIÓN														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N °E	1	3,7	1	3,7	3	11,1	5	18,5	7	25,9	10	37,0	27	100

4. ¿Creo energía positiva al ser optimista y al elogiar a los demás?

GRÁFICO No. 4



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

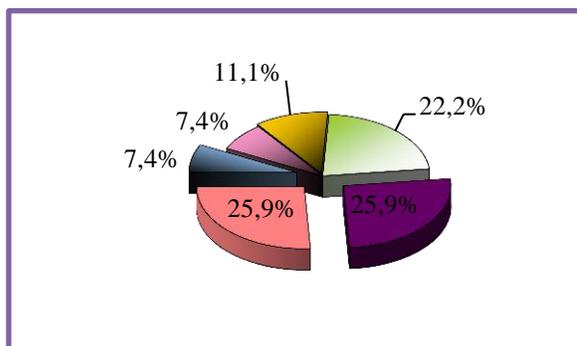
Interpretación:

10 De los 27 estudiantes encuestados, para un 37,0 por ciento, manifestaron estar fuertemente de acuerdo en crear energía positiva expresar opiniones para animar y elogiar a las personas, Estas cualidades se asocian con la motivación, la cual se encuentra muy relacionada con el proceso de **Monitoreo**. Es evidente como el estudiante utiliza el incentivo para movilizar y generar acciones positivas en sus compañeros para el cumplimiento de metas.

TABLA N° 5 TOMA DECISIONES														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N °E	2	7,4	2	7,4	3	11,1	6	22,2	7	25,9	7	25,9	27	100

5. ¿Construyo una base de acuerdo común en el equipo antes de continuar con el cumplimiento de actividades?

GRÁFICO No. 5



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

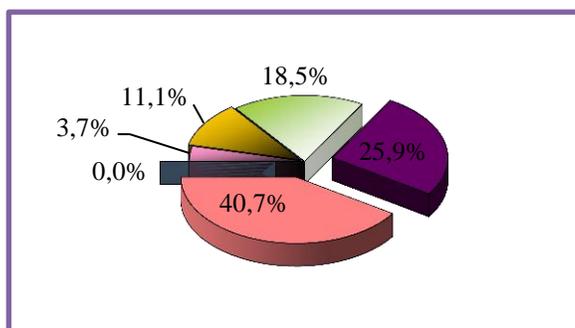
Interpretación:

Las alternativas de mayor relevancia en este ítem, fueron De Acuerdo y Fuertemente de Acuerdo, cada una con un 25,9 %, lo que se traduce que más del 50% de los estudiantes, construyen un plan de acción y de **Monitoreo** antes de tomar decisiones y continuar las actividades, esto les Permite definir los pro y los contra y ubicar las estrategias y tareas a realizar para acceder a los contenidos de la materia y poder alcanzar los objetivos propuestos

TABLA N° 6 : COMUNICACIÓN														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	-	0,0	1	3,7	3	11,1	5	18,5	7	25,9	11	40,7	27	100

6. ¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?

GRÁFICO No. 6



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

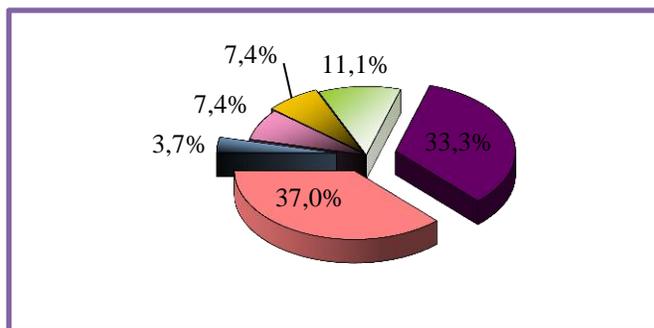
Interpretación:

La respuesta de mayor porcentaje en este ítem, se manifestó en la alternativa Fuertemente de Acuerdo, con un 40,7%, lo que refleja la aplicabilidad de la comunicación como elemento fundamental para **Evaluar** las habilidades y capacidades de los integrantes del equipo a fin de que se generen procesos de autorreflexión que permitan analizar sobre lo que conocen y necesitan conocer para alcanzar con mayor eficacia las metas de la actividad.

TABLA N° 7 PLANIFICACIÓN														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	2	7,4	3	11,1	9	33,3	10	37,0	27	100

7. ¿Comparto información con los miembros del equipo y aliento la participación?

GRÁFICO No. 7



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

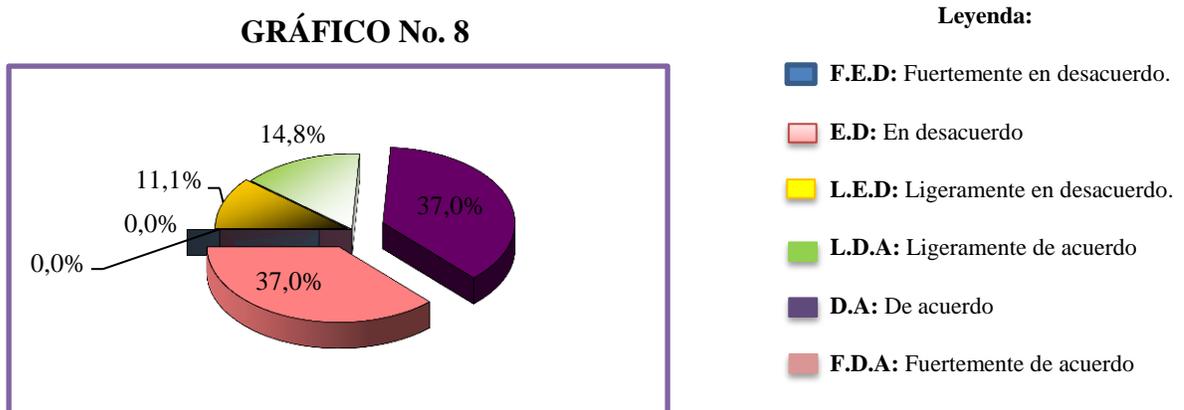
Interpretación:

Las respuestas obtenidas permiten inferir que la gran mayoría de los estudiantes considera la **Planificación** como proceso fundamental que permite analizar y comprender información para aplicar y activar el valor de la tarea y el interés personal (Afectos y Emociones).

Para Robert Stemberg, los estudiantes que planifican sus actividades, desarrollan habilidades del pensamiento crítico (analizan), practico (aplican), creativo (descubren) Esto permite que conduzca su propio aprendizaje.

TABLA N° 8 EVALUACIÓN.														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	-	0,0	-	0,0	3	11,1	4	14,8	10	37,0	10	37,0	27	100

8. ¿Expreso una visión motivadora y clara de lo que el equipo puede lograr junto con las metas específicas a corto plazo?



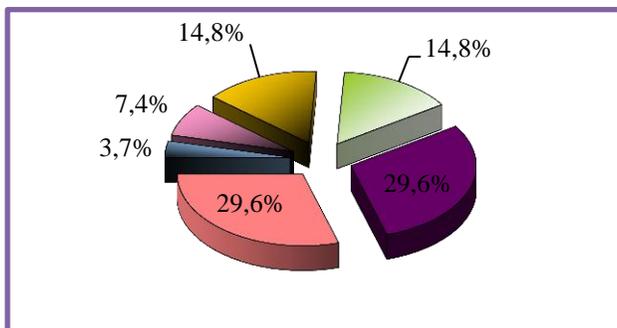
Interpretación:

Fuertemente de acuerdo y de Acuerdo fueron las categorías de mayor relevancia, con un 37,0% respectivamente, lo que significa que la mayoría de los estudiantes **Evalúan** las capacidades y habilidades, aportando el razonamiento grupal e interacciones positivas y en base a ello se establecen pequeños retos (metas) que fomentaran el éxito de las actividades.

TABLA N° 9 CREATIVIDAD														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	4	14,8	4	14,8	8	29,6	8	29,6	27	100

9. ¿Conozco una diversidad de formas de facilitar el cumplimiento de actividades en el equipo?

GRÁFICO No. 9



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

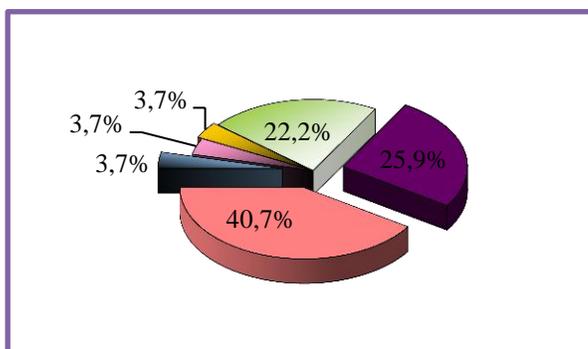
Interpretación:

En los resultados obtenidos, observamos el **Control** como un proceso generador de habilidades creativas, ya que permite al estudiante incrementar el esfuerzo y la motivación para crear y aplicar estrategias, que incrementen la efectividad y garanticen el cumplimiento exitoso de las actividades grupales.

TABLA N° 10 LIDERAZGO														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	1	3,7	1	3,7	6	22,2	7	25,9	11	40,7	27	100

10. ¿Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo?

GRÁFICO No. 10



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

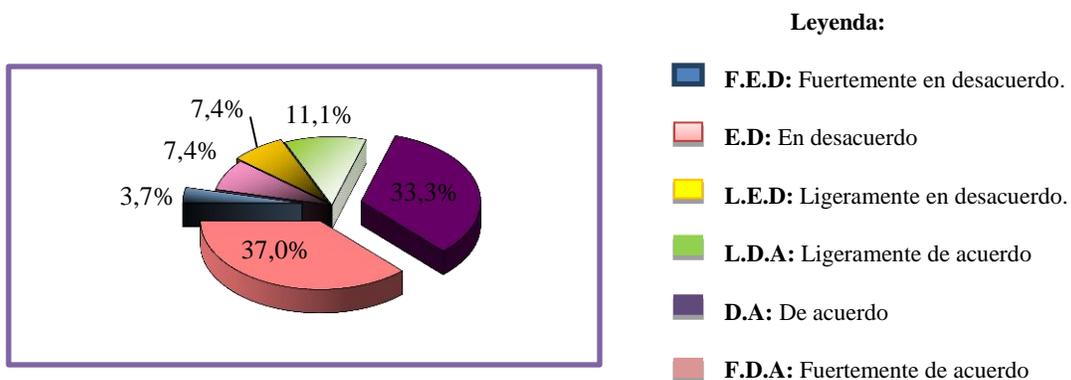
Interpretación:

La categoría con más relevancia en este ítem fue Fuertemente de Acuerdo con un 40,7%, esto evidencia como la mayoría de los estudiantes utilizan el poder del liderazgo para **Evaluar** las actividades y construir relaciones fuertes de cohesión dentro de los equipos de trabajo, esto facilita la unión y los motiva para la consecución de metas a futuro.

TABLA N° 11 MANEJO DE CONFLICTOS														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	2	7,4	3	11,1	9	33,3	10	37,0	27	100

11. ¿Confronto y ayuda a superar comportamientos negativos, disfuncionales o de bloqueo de los demás?

GRÁFICO No. 11



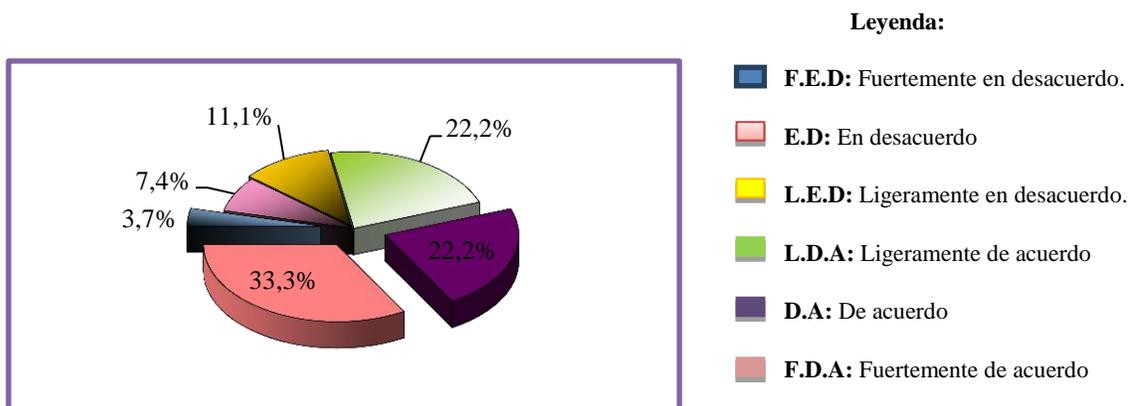
Interpretación:

La categoría que se manifiesta con mayor relevancia es Fuertemente de Acuerdo, con un 37 %. Esto significa que los estudiantes al momento de trabajar en actividades grupales utilizan **La Evaluación**, como estrategia y proceso Autorregulador porque se confrontan y ayudan a superar comportamientos negativos y disfuncionales que puedan perjudicar la efectividad de las actividades.

TABLA N° 12 : ORGANIZACIÓN														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	3	11,1	6	22,2	6	22,2	9	33,3	27	100

12. ¿Cambio los roles de facilitar el cumplimiento de actividades a ayudar a construir relaciones de confianza entre los miembros, dependiendo de lo que el equipo necesite para avanzar?

GRÁFICO No. 12



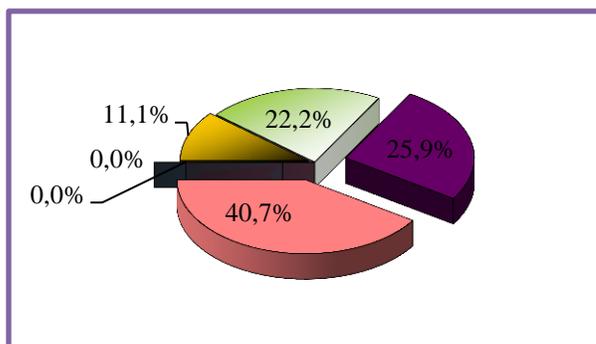
Interpretación:

El 33,3% de los estudiantes encuestados, respondió que está fuertemente de acuerdo en cambiar los roles para facilitar el cumplimiento de actividades y ayudar a construir relaciones de confianza, lo que significa que el grupo tienen **Planificación** organización y estructura, configurando un sistema de roles entrelazados y una serie de normas de funcionamiento compartido, lo que permiten la activación del conocimiento metacognitivo para para el logro de objetivos.

TABLA N° 13 SINERGIA														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	0	0,0	0	0,0	3	11,1	6	22,2	7	25,9	11	40,7	27	100

13. ¿Conozco las diferentes etapas de desarrollo de equipo experimentadas por la mayoría de los equipos?

GRÁFICO No. 13



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

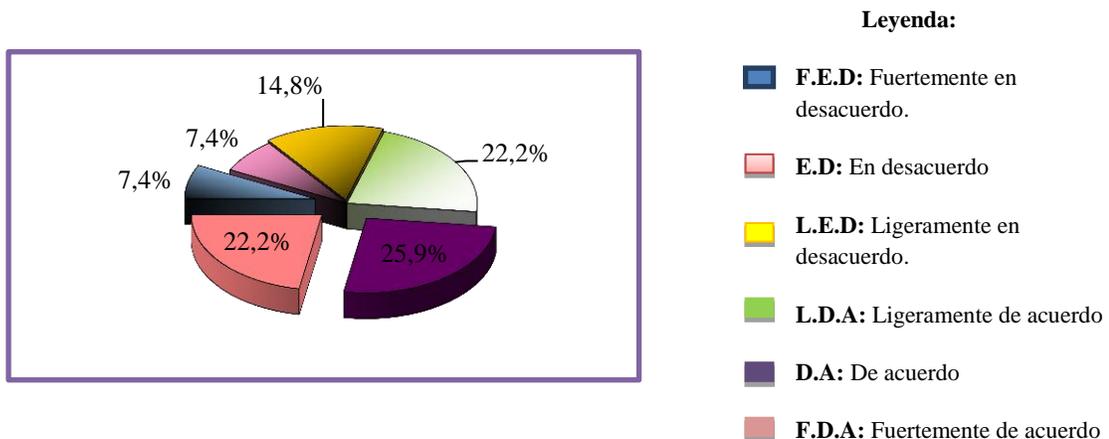
Interpretación

El 40,7% de los estudiantes encuestados, respondió que está fuertemente de acuerdo en conocer las diferentes etapas de desarrollo de equipo experimentadas por la mayoría de los equipos, lo que confirma la capacidad que tienen los estudiantes de **Monitorear** las habilidades personales y grupales, esto ayuda a crear sinergia para generar relaciones de confianza y considerar las habilidades, capacidades y competencias de cada uno de los integrantes del equipo, y obtener un bien en común.

TABLA N° 14 METACOGNICION														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	2	7,4	2	7,4	4	14,8	6	22,2	7	25,9	6	22,9	27	100

14. ¿Ayudo a establecer expectativas claras y un propósito, y también ayudo a que los demás se sientan cómodos entre ellos

GRÁFICO No. 14



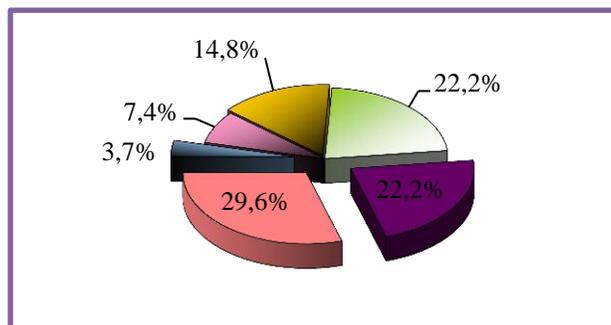
Interpretación:

De Acuerdo, y Fuertemente de Acuerdo fueron las respuestas más representativas en este ítem, cada una con un 22,2 y 25,9 % respectivamente, lo que evidencia la capacidad que tienen los estudiantes para reconocer la importancia de **Planificar**, y usar la metacognición como procesos para establecer metas claras y propósitos definidos, con base en intereses personales y grupales, como resultado se genera un procesos de autodirección que permiten realizar las actividades de manera proactiva y efectiva.

TABLA N° 15 COMPROMISO														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	4	14,8	6	22,2	6	22,2	8	29,6	27	100

15. ¿Aliento a los miembros del equipo a volverse tan comprometidos con el éxito del mismo como con su éxito personal?

GRÁFICO No. 15



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

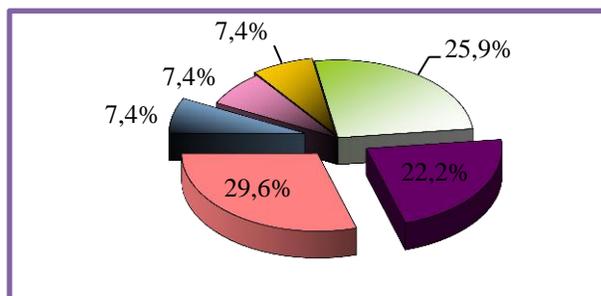
Interpretación:

El 29,6 % de los estudiantes respondió estar fuertemente de acuerdo, esto es un indicador que permite evidenciar la aplicabilidad de **La Evaluación** como un proceso para resaltar y valorar los beneficios de las actividades grupales y la importancia de los aportes individuales, esto permite que se consoliden los intereses y se articulen acciones constructivas, coordinadas y enfocadas en las metas.

TABLA N° 16 INTEGRACIÓN GRUPAL														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	2	7,4	2	7,4	2	7,42	7	25,9	6	22,2	8	29,6	27	100

16¿Ayudo a los miembros del equipo a que se comprometían con la visión y metas del mismo?

GRÁFICO No. 16



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

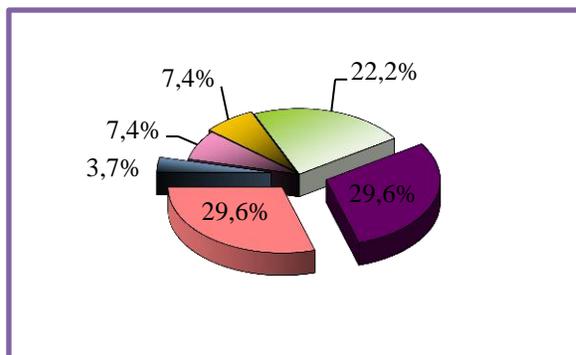
Interpretación:

En las respuestas de este ítem, vemos reflejado como los estudiantes ayudan a los miembros del equipo a que se comprometan con la visión y metas del mismo, con estos resultados podemos inferir que hay **Planificación** con sintonía de intereses, la sumatoria e integración de todos es fundamental para la efectividad del equipo. Evidentemente hay una estructura definible, donde existe un ambiente de cooperación, comunicación, e intereses centrados en la tarea y de compromiso con los objetivos.

TABLA N° 17 MANEJO DE LA DIVERSIDAD														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	1	3,7	2	7,4	2	7,4	6	22,2	8	29,6	8	29,6	27	100

17. ¿Ayudo al equipo a evitar el pensamiento grupal al asegurarse de que se expresen una diversidad de opiniones en el equipo?

GRÁFICO No. 17



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

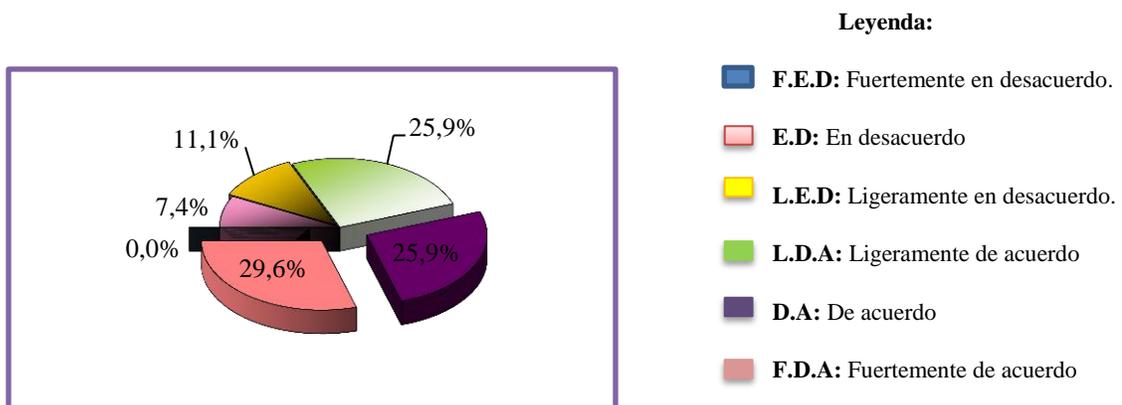
Interpretación:

El 29,6 % de estudiantes encuestados, manifestaron que están fuertemente de acuerdo en ayudar al equipo a evitar el pensamiento grupal y asegurarse de que se expresen una diversidad de opiniones, lo que evidencia que la mayoría aplican **El Control** como estrategia manejar la diversidad, a fin de evitar el pensamiento único y estimular la participación y cohesión de los integrantes del equipo, esencial para el desarrollo efectivo de las actividades.

TABLA N° 18 MONITOREO														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	0	0,0	2	7,4	3	11,1	7	25,9	7	25,9	8	29,6	27	100

18. ¿Diagnóstico y capitalizo las competencias clave del equipo, o solo fortalezas únicas?

GRÁFICO No. 18



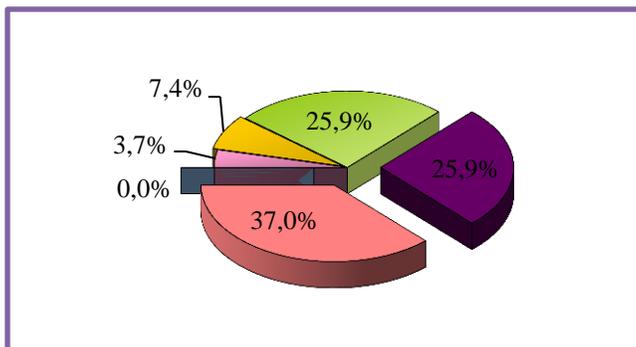
Interpretación:

El 29,6% de los estudiantes hace un diagnóstico y capitaliza las competencias clave del equipo, con el fin de obtener un mejor rendimiento, aquí se evidencia como aplican el monitoreo para definir las capacidades y fortalezas de cada uno y obtener mejores resultados al momento de realizar actividades, también les va permitir descubrir y valorar las capacidades de cada uno y apreciar la eficacia de las estrategias y procesos utilizados.

TABLA N° 19 PENSAMIENTO LATERAL														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	0	0,0	1	3,7	2	7,4	7	25,9	7	25,9	10	37,0	27	100

19. ¿Aliento al equipo a mejorar continuamente así como a buscar innovaciones espectaculares?

GRÁFICO No. 19



Leyenda:

- F.E.D: Fuertemente en desacuerdo.
- E.D: En desacuerdo
- L.E.D: Ligeramente en desacuerdo.
- L.D.A: Ligeramente de acuerdo
- D.A: De acuerdo
- F.D.A: Fuertemente de acuerdo

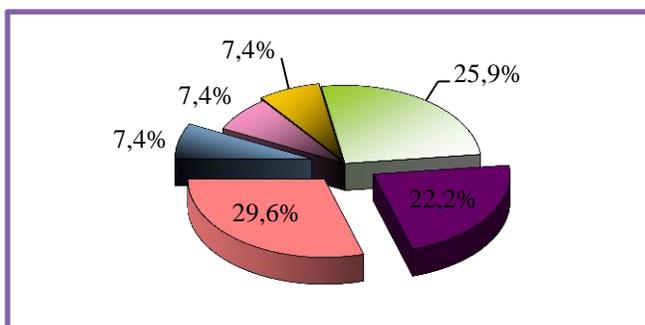
Interpretación:

10 de los 27 estudiantes encuestados, lo que representa un 37,0 % respondió estar fuertemente de acuerdo en alentar a su equipo a mejorar continuamente así como a buscar innovaciones espectaculares, esto significa que estamos en presencia de un equipo altamente creativo, que utiliza el **Monitoreo** para incentivar el uso del pensamiento lateral como un mecanismo para mejorar la efectividad de la actividad y generar estrategias y nuevos conocimientos en beneficio del equipo.

TABLA N° 20 CONTROL														
	F.E.D		E.D		L.E.D		L.D.A		D.A		F.D.A		Totales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
N°E	2	7,4	2	7,4	2	7,4	7	25,9	6	22,2	8	29,6	27	100

20. ¿Aliento estándares excepcionalmente altos de desempeño y resultados que exceden por mucho las expectativas?

GRÁFICO No. 20



Leyenda:

- **F.E.D:** Fuertemente en desacuerdo.
- **E.D:** En desacuerdo
- **L.E.D:** Ligeramente en desacuerdo.
- **L.D.A:** Ligeramente de acuerdo
- **D.A:** De acuerdo
- **F.D.A:** Fuertemente de acuerdo

Interpretación:

La alternativa fuertemente de acuerdo obtuvo el mayor porcentaje, un 29,9 % es indudable que los estudiantes utilizan el **Control** como una forma de observar el proceso de aprendizaje, hay disposición para comprender, prevenir y comprobar el proceso de aprendizaje en la actividad, lo que permite verificar el proceso, la efectividad de la estrategias, con ello se logra desarrollar esquemas de desempeño, necesarios para proceder adecuadamente y con éxito.

A continuación se presenta un análisis de relaciones entre procesos, que conllevaron a la estructura de una matriz de contenido, donde se analizó y sintetizó los procesos inherentes al objeto de estudio:

CUADRO 4. Matriz de Análisis

Actividades Grupales Unidad de competencia I. El cerebro y sus teorías. Programa De Asignatura D.H.D.	Procesos de autorregulación	Sub procesos de autorregulación	Modelo de Aprendizaje de Whetten y Cameron	Habilidades Directivas
Saber Conceptual	Saber Conductual	Saber Procedimental		
Exposición de teorías del cerebro.	1. Planificación: Conocimiento semántico y procedimental de la asignación, establecen metas.	1. Identifican el propósito de la actividad. 2. Activan los intereses personales (Percepción de la tarea). 3. Promueven la Autoevaluación y Coevaluación. 4. Valoran conjuntamente el contenido de los trabajos, y las competencias alcanzadas.	Evaluación de Habilidades	1. Metacognición. 2. Creatividad. 3. Toma de decisiones. 4. Sinergia 5. Comunicación
Elaboración de cuadros comparativos, partiendo del análisis de dos lecturas. (La inteligencia exitosa y el efecto mariposa)	1. Planificación: Activan el conocimiento y los principios conductuales para abordar la actividad de forma exitosa. 2. monitoreo: observan el desarrollo de la actividad, con el fin de detectar el avance óptimo de la misma	1. Determinan la finalidad de la actividad. 2. Definen características. 3. Delimitan variables de cada teoría. 4. Establece relaciones, partiendo de dos criterios.	Evaluación y Análisis de Habilidades	1. Metacognición 2. Creatividad 3. Comunicación 4. Toma de decisiones, 5. Liderazgo.

CUADRO 4. Matriz de Análisis (Continuación)

<p>Ejercicios de construcciones analógicas, a partir de un tema de estudio. En la actividad se establecen diferencias, semejanzas y comparaciones, para de construir relaciones significativas entre objetos o situaciones.</p>	<p>1. Planificación: Diseñan los pasos y estrategias para el desarrollo de la actividad. 2. Monitoreo: Observan el proceso de la actividad 3. Control: Aumentan su autonomía y confrontan el progreso de la actividad</p>	<p>Aplican las Habilidades del pensamiento: (Sternberg, 1985) 1. crítico: (Analizan) 2 Practico:(Aplican) 3.Creativo: (Descubren) Hay presencia de vínculos personales, en un clima de respeto y confianza 4. valorización de los alcances logrados</p>	<p>Evaluación, Aprendizaje, Análisis, y Práctica Habilidades</p>	<p>1. Pensamiento lateral 2. Metacognición 3. comunicación, 4. liderazgo 5. sinergia 6. tolerancia a la ambigüedad. 7. Inteligencia Emocional</p>
<p>Elaboración de síntesis proactiva: A partir del análisis de una problemática actual, se unifican ideas en un pensamiento contundente, vinculante y categórico, con el fin de generar reflexiones y propuestas que alienten y convoquen a la acción para solventar una situación</p>	<p>1. Planificación: Diseñan las estrategias para alcanzar los objetivos. 2. Monitoreo: Activan las habilidades del pensamiento crítico: (juzgar), pensamiento practico: (utilizar), pensamiento creativo: (suponer y crear) 3. Control: Aumenta la autonomía y controlan el progreso de la actividad. 4. Evaluación. Revisan y analizan las fallas encontradas en el desarrollo de la actividad, a fin de tomar las medidas Necesarias para superarlas. Manifiestan reacciones afectivas(hay elección de comportamiento proactivos)</p>	<p>1. Organizan y estructura el conocimiento. 2. Analizan y construyen significados. 4. Argumentan de forma crítica y constructiva. 5. Comparan y contrastan información. 6. Aportan ideas</p>	<p>Evaluación, Aprendizaje Análisis, Práctica y Aplicación de Habilidades</p>	<p>1. Metacognición 2. comunicación 3. Toma de decisiones 4. Autoestima 5. Motivación 6. Liderazgo 7. Sinergia 8. Inteligencia Emocional</p>

CUADRO 4. Matriz de Análisis (Continuación)

<p>Unidad de competencia II. Desarrollo del Autoconocimiento. Programa De Asignatura D.H.D.</p> <p>Diseño de y Construcción de matrices semánticas con ceptual</p>	<p>1.Planificación: se establecen metas , Activación del conocimiento metacognitivo</p> <p>2.Monitoreo: Formulación de estrategias, aplicabilidad de las habilidades del pensamiento crítico, practico y creativo</p> <p>3.Control: incremento del esfuerzo, y la motivación para alcanzar los objetivos</p> <p>4.Evaluacion: Elección de comportamientos y y valoración de la actividad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organiza el trabajo 2. Señala objetivos de aprendizaje 3. Distribucion del trabajo 4. Se organiza y se estructura el conocimiento 5. Aporta ideas 6. Genera nuevas interrogantes y nuevos conocimientos 7. Autoevaluación, y coevaluación del proceso 8. Aportes positivos a la actividad 	<p>Evaluación, Aprendizaje Análisis, Práctica y Aplicación de Habilidades</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación. 2. Comunicación 3. Trabajo en equipo 4. Manejo de conflictos 5. Autoestima. 6. Inteligencia Emocional 7. Facultamiento 8. Toma de decisiones 9. Tolerancia a la ambigüedad
<p>Presentaciones Orales</p>	<p>1.Planificación: Diseñan procesos para ejecutar de forma exitosa la actividad</p> <p>2.Monitoreo: sistematizan la información, aplican las habilidades del pensamiento crítico, practico y creativo</p> <p>3.Control: incrementan el esfuerzo, y la motivación para alcanzar los objetivos</p> <p>4. Evaluación: Ejecutan procesos de retroalimentación, autoevaluación y coevaluación de la actividad.</p>	<p>Aplicabilidad de las operaciones básicas del pensamiento como proceso estratégico para la resolución de problemas, que fomenta la autorregulación durante el desarrollo de la actividad.</p>	<p>Evaluación, Aprendizaje Análisis, Práctica y Aplicación de Habilidades</p>	<p>Facultamiento Autoestima Motivación Toma de decisiones Comunicación Creatividad Manejo de conflictos Tolerancia a la ambigüedad Sinergia Liderazgo Manejo de la diversidad</p>

Fuente propia

CONCLUSIONES

La autorregulación dentro del ámbito educativo universitario representa un aporte significativo para los estudiantes de la FaCyT, ya que es un punto de inicio para que las actividades grupales, actúen como entes promotores del desarrollo de competencias y por ende agentes forjadores de su propio aprendizaje, incluyendo el Conceptual, Conductual y Procedimental.

Por otra parte, permite evidenciar cómo sistematizar procesos para fomentar el pensamiento crítico y autónomo en pro de comprender, organizar y transferir nuevos conocimientos, al entorno o contexto donde se desenvuelven. Las exigencias de la sociedad obligan al docente a fomentar en sus estudiantes sus propios procesos para la adquisición del conocimiento tal como lo establece Pozo (2006, citado por Trías, 2008).

La investigación realizada, para determinar los procesos de autorregulación según el modelo de Aprendizaje de habilidades Directivas de Whetten y Cameron, con estudiantes de la unidad académica Desarrollo de Habilidades Directivas, permitió:

Diagnosticar las habilidades directivas presentes en la formación de equipos de trabajo relacionadas con los procesos de autorregulación, ya que la aplicabilidad de la autorregulación como proceso de autodirección, proporciona herramientas para realizar las actividades de manera proactiva y efectiva, al mismo tiempo que fortalecen las habilidades directivas necesarias en la formación de equipos efectivos de trabajo. A partir de este resultado reflejado en el instrumento, puede inferirse que los estudiantes

que adaptan la autorregulación en su proceso de aprendizaje, manifiestan mayor autonomía y son metacognitivamente más conscientes de las estrategias y acciones que deben realizar para mejorar su forma de aprender.

Describir los procesos autorreguladores en el desarrollo de las actividades grupales, respecto a la formación de equipos efectivos de trabajo. Los resultados obtenidos indican que los procesos de autorregulación tuvieron un impacto positivo en el desarrollo de las actividades grupales, ya que los estudiantes fueron capaces de activar el saber procedimental, como una actividad de acción que les permitió planificar, monitorear, controlar y evaluar su autogestión para la adquisición del aprendizaje, y establecer una relación entre la actividad Grupal de la Unidad de Competencia y el Proceso de autorregulación inherente a ella.

Clasificar los procesos autorreguladores, presentes en las actividades de equipos eficaces, asociadas al modelo de aprendizaje de Whetten y Cameron, para darle respuesta a este objetivo, se categorizaron los procesos (Saber Conductual) y sub procesos de autorregulación (Saber Procedimental) presentes en el modelo de aprendizaje, tomando como punto de origen las Actividades Grupales (Saber Conceptual). Esto representa la consolidación de saberes en el estudiante, que permitieron desarrollar con éxito las actividades del equipo, además de consolidarse los intereses y aportes individuales en pro de acciones constructivas, enfocadas hacia las metas.

RECOMENDACIONES PARA FUTUROS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

El conocimiento adquirido durante el desarrollo del presente estudio, nos lleva a visualizar, un conjunto de futuras líneas de acción.

Investigar sobre la aplicación de los procesos de autorregulación: (planificar, monitorear, controlar y evaluar) en el aprendizaje de diversas asignaturas de la Facyt –uc. Esto les permitirá desarrollar competencias, estrategias y acciones correctivas, para alcanzar objetivos y logros académicos.

Promover los procesos autorreguladores como una herramienta para desarrollar en el estudiante la capacidad de autodirigirse en el proceso de adquisición del conocimiento. Esto creará actitudes asociadas al proceso de aprendizaje en sus distintos niveles analítico, creativo y práctico.

Estudiar la relación existente entre la autorregulación y otras variables del proceso de formación, tales como: Estilos de Aprendizaje, Autoconocimiento, Locus de control, desarrolladas en el contexto de la asignatura Desarrollo de Habilidades Directivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaya J., Prado E. (2007) *Estrategias de aprendizaje para universitarios: un enfoque constructivista*. México: Trillas; Sevilla: Eduforma,

Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Lumen. Argentina. 24° edición

Arboleda, C. (2007) *Pensamiento Lateral y Aprendizaje*. Bogotá: Magisterio

Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.

Austin de Beauport, E., y Díaz de Melasecca, A. (1994).” *Las tres caras de la mente*”.Caracas: Galac.

Bandura A. (1987). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza popular.

Blanco,A (1994) *Cinco Tradiciones de Psicología Social*. Madrid: Morana

Boyatzis, R.E. (1996). *Consequences and rejuvenation of competency-based human resource and organization development,' In Woodman, R.W., and Pasmore, W.A.(eds.), Research in Organizational Change and Development, volume 9, Greenwich, CN: JAI Press.*

Brunet L (1999). “*El Clima de Trabajo en las Organizaciones*”: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas

Carbonero M. y Navarro J. (2006). *“Entrenamiento de alumnos de Educación Superior en estrategias de aprendizaje en matemáticas”*. Universidad de Valladolid. España

Contreras, R (2009). *Estrategias Cognitivas*. México. Enciclopedia

Davis K. y Newstrom J. (2000) *“Comportamiento Humano en el trabajo”*.México.:

McGraw Hill.Escribano, A (2008). *EL Aprendizaje basado en los problemas*. Narcea, S.A De Ediciones. Madrid España

Gardner, Howard. (1996) *“Estructuras de la mente”*. La teoría de las inteligencias múltiples. Bogotá, Fondo de Cultura Económica.

Gómez M., Heredia Y. (2009) *“Una estrategia educativa para el desarrollo de una competencia metacognitiva de autorregulación en los capacitadores tutores de la modalidad indígena del CONAFE en San Cristóbal de las Casas, Chiapas”*. Revista EGE. México.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairós.

Heller, (1993) "El arte de enseñar con todo el cerebro", Ed. Estudios – Caracas

Hernández, Fernández y Baptista. (2003) *Metodología de la Investigación*. (3era ed.) México. Mc Graw-Hill.

Hernandez Sampieri R y Otros. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Edicion. México: McGrawHill Interamericana

Koontz, H. y Wehrich, H. (1999) “*Comunicación. Administración*”. Una perspectiva Global. México: McGraw Hill.

Ley Orgánica de Educación (2009) Ministerio del Poder Popular para la Educación. Venezuela

Lezama, L. (2005). Perfil de orientación de metas, patrón de aprendizaje autorregulado y rendimiento académico. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Méndez, C. (2003). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación.

Colombia: Editorial Mc.Graw Hill.

Morales R y Rivas L. (2009) Equilibrio entre ciencias y Habilidades Directivas. Guía de Trabajo.

Palella y Martins. (2006) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas. Fedupel.

Pintrich, P.R. (2000). *The role of goal orientation in self-regulated learning*. En M. Boekaerts, P.R. Pintrich y M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 451–502). Academic Press.

Pozo, J. I. (1990). *Estrategias de aprendizaje*. Madrid: Alianza.

- Pozo, J. I., Monereo, C. (1999) *El aprendizaje estratégico. Enseñar a aprender desde el currículo*. España: Aula XXI. Santillana
- Ramírez, Tulio (2006). *¿Cómo hacer un Proyecto de Investigación? (Guía Práctica)* Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas.
- Romero, F. (2002) *Habilidades metacognitivas y entorno educativo*. Papiro: Colombia
- Santelices, L y col. (2014) "*Efecto del enfoque de autorregulación del aprendizaje en la enseñanza de conceptos científicos en estudiantes universitarios en ciencias de la salud*". Universidad Finis Terrae. Facultad de Medicina. Santiago. Chile.
- Sternberg (1985) *.Teoría Triárquica de la Inteligencia.*
- Stewart, G. (2003) *Trabajo en Equipo y Dinámica de Grupo*. México. Limusa
- Tamayo y Tamayo M. (2001). *El Proceso de Investigación Científica*. México: Editorial Limusa. Universidad Bicentennial de Aragua.
- Tamayo, M. (1994). *El proceso de investigación científica* (3a ed.). México: Limusa.
- Urdaneta, G., Morales, M. (2013) "*Manejo de habilidades sociales e inteligencia emocional en ambientes universitarios*". REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 8, N°. 14, 2013, págs. 40-60. Maracaibo, Zulia. Venezuela.

Valdés M., Pujol L. (2012) “*Autorregulación y rendimiento académico en la transición secundaria–universidad*”. Tesis de Maestría. Universidad Simón Bolívar. Venezuela

Valqui, E. (2010) “Aprendizaje autorregulado y rendimiento académico en estudiantes de la especialidad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica del Perú”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ. Lima. Perú.

Verdu, D. (2013). “*Autorregulación como estrategia motivacional empleada por el docente en el aprendizaje académico de los estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación Integral lapso 2013 centro local Anzoátegui, Universidad Nacional Abierta*”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Abierta. Venezuela

Whetten, D; Cameron, K. (2005) Desarrollo de Habilidades Directiva.6ta Edición. PEARSON-EDUCACIÓN, México

Zimmerman,B. (2000) A Social Cognitive View of Self- Regulated Academic Learning journal of Educational psychology . San Diego Academic

Zimmerman, B. J., Kitsantas, A. y Campillo, M. (2005). Evaluación de la autoeficacia regulatoria: una perspectiva social cognitiva. Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa, 5, 1515-1867.

Zubira, S (2002) *Teorías contemporáneas de la Inteligencia y la excepcionalidad*”. Bogotá. Magisterio

ANEXOS

ANEXO 1

Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES PROGRAMADAS	2014				2015			
	Trimestre				Trimestre			
	1 E F M	2 A M J	3 J A S	4 O N D	1 E F M	2 A M J	3 J A S	4 O N D
1. Revisión Bibliográfica								
2.- Páginas preliminares (Título, Introducción, otros)								
3.- Justificación								
4.- CAPÍTULO I: El Problema: Planteamiento								
5.- Objetivos de la Investigación								
6.- CAPÍTULO II: Marco Teórico								
7.- CAPITULO III: *Marco Metodológico. *Tipo de Investigación. *Diseño de investigación. *Técnicas de Recolección de datos. *Análisis de los resultados.								
8.- Conclusiones y Recomendaciones								
9.- Referencias Bibliográficas								
10.- Entrega final								

ANEXO 2



Universidad de Carabobo
Facultad Experimental de ciencias y Tecnología
Unidad de Formación Socio-Humanística



Datos de Identificación

Carrera: _____ **Sección:** _____ **Edad:** _____ **Fecha:** _____

Instrucciones

Responda los siguientes enunciados escribiendo un numero de la escala de calificación del 1 al 6, con el **1 Fuertemente en desacuerdo**, **2 “En desacuerdo”**, **3 “Ligeramente en desacuerdo”**, **4 “Ligeramente de acuerdo”**, **5 “De acuerdo”**, y **6 “ Fuertemente de acuerdo”**. El instrumento está diseñado para descubrir su nivel de competencia en la formación de los equipos efectivos, de manera que pueda adecuar su aprendizaje a necesidades específicas “Tomado de Whetten, D. & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. 6ta ed. Pp.444-445

Ítems	Pregunta	Respuesta
1	¿Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo?	
2	¿Me comporto en forma congruente con mis valores establecidos?	
3	¿Soy claro y consiente acerca de lo que deseo lograr?	
4	¿Creo energía positiva al ser optimista y y al elogiar a los demás?	
5	¿Construyo una base de acuerdo de acuerdo común en el equipo antes de continuar con el cumplimiento de actividades?	
6	¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?	
7	¿Comparto información con los miembros del equipo y aliento la participación?	
8	¿Expreso una visión motivadora y clara de lo que el equipo puede lograr junto con las metas específicas a corto plazo?	
9	¿Conozco una diversidad de formas de facilitar el cumplimiento de actividades en el equipo?	
10	¿Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo?	
11	¿Confronto y ayudo a superar comportamientos negativos, disfuncionales o de bloqueo de los demás?	
12	¿Cambio los roles de facilitar el cumplimiento de actividades a ayudar a construir relaciones de confianza entre los miembros, dependiendo de lo que el equipo necesite para avanzar?	
13	¿conozco las diferentes etapas de desarrollo de equipo experimentadas por la mayoría de los equipos?	
14	¿ayudo a establecer expectativas claras y un propósito, y también ayudo a que los demás se sientan cómodos entre ellos?	
15	¿Aliento a los miembros del equipo a volverse tan comprometidos con el éxito del mismo como con su éxito personal?	
16	¿Ayudo a los miembros del equipo a que se comprometan con la visión y metas del mismo?	
17	¿Ayudo al equipo a evitar el pensamiento grupal al asegurarse de que se expresen una diversidad de opiniones en el equipo?	
18	¿Diagnóstico y capitalizo las competencias clave del equipo, o solo fortalezas únicas?	
19	¿Aliento al equipo a mejorar continuamente así como a buscar innovaciones espectaculares?	
20	¿Aliento estándares excepcionalmente altos de desempeño y resultados que exceden por mucho las expectativas?	

ANEXO 3

Resumen de la tabulación de los datos de la Encuesta (1 Fuertemente en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “Ligeramente en desacuerdo”, 4 “Ligeramente de acuerdo”, 5 “De acuerdo”, y 6 “Fuertemente de acuerdo”)

No	Preguntas	RESPUESTAS					
		F.E.D	E. D	L.E.D	L.D.A	D.A	F.D.A
1	¿Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo?	2	3	3	6	6	7
2	¿Me comporto en forma congruente con mis valores establecidos?	3	3	4	5	6	6
3	¿Soy claro y consiente acerca de lo que deseo lograr?	1	1	2	4	8	10
4	¿Creo energía positiva al ser optimista y al elogiar a los demás?	1	1	3	5	7	10
5	¿Construyo una base de acuerdo en común en el equipo antes de continuar con el cumplimiento de actividades?	2	2	3	6	7	7
6	¿Aliento y oriento a los miembros del equipo para ayudar a mejorar?	-	1	3	5	7	11
7	¿Comparto información con los miembros del equipo y aliento la participación?	1	2	2	3	9	10
8	¿Expreso una visión motivadora y clara de lo que el equipo puede lograr junto con las metas específicas a corto plazo?	-	-	3	4	10	10
9	¿Conozco una diversidad de formas de facilitar el cumplimiento de actividades en el equipo?	1	2	4	4	8	8
10	¿Conozco una diversidad de formas de ayudar a construir relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo?	1	1	1	6	7	11
11	¿Confronto y ayudo a superar comportamientos negativos,	1	2	2	3	9	10

	disfuncionales o de bloqueo de los demás?						
12	¿Cambio los roles de facilitar el cumplimiento de actividades a ayudar a construir relaciones de confianza entre los miembros, dependiendo de lo que el equipo necesite para avanzar?	1	2	3	6	6	9
13	¿Conozco las diferentes etapas de desarrollo de equipo experimentadas por la mayoría de los equipos?	-	-	3	6	7	11
14	¿Ayudo a establecer expectativas claras y un propósito, y también ayudo a que los demás se sientan cómodos entre ellos?	2	2	4	6	7	6
15	¿Aliento a los miembros del equipo a volverse tan comprometidos con el éxito del mismo como con su éxito personal?	1	2	4	6	6	8
16	¿Ayudo a los miembros del equipo a que se comprometan con la visión y metas del mismo?	2	2	2	7	9	8
17	¿Ayudo al equipo a evitar el pensamiento grupal al asegurarse de que se expresen una diversidad de opiniones en el equipo?	1	2	2	6	8	8
18	¿Diagnóstico y capitalizo las competencias clave del equipo, o solo fortalezas únicas?	-	2	3	7	7	8
19	¿Aliento al equipo a mejorar continuamente así como a buscar innovaciones espectaculares?	-	1	2	7	7	10
20	¿Aliento estándares excepcionalmente altos de desempeño y resultados que exceden por mucho las expectativas?	2	2	2	7	6	8

ANEXO 4

PROGRAMA DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS.

PERIODO 2010-2011

ELABORADO POR: PROF. ROSA MORALES DE MUÑOZ. PROF. LOYDA RIVAS

ADAPTADO: PROF. LOYDA RIVAS

TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS
CEREBRO E INTELIGENCIA	Estudiar las diferentes teorías del cerebro humano como elemento indispensable para desarrollar la capacidad de recibir, retener, almacenar información y responder al proceso cognoscitivo de forma exitosa.	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Analizar las características de la teoría diádica, desde un punto de vista funcional. ☞ Interpretar las teorías tríadicas y teorías del cerebro total. ☞ Comprender desde una visión holística la nueva teoría del cerebro holoárquico. ☞ Diagnosticar los estilos de pensamiento. 	Test de Habilidades Directivas Test de estilo preferencial del uso del pensamiento Teorías Diádicas Teorías Tríadicas Teoría Holográficas Teoría Sobre el Cerebro Total Teoría del Cerebro Holoárquico-Holístico Prueba de tendencias perceptivas para el aprendizaje Ejercicio de habilidad verbal. Glosario de términos	<ul style="list-style-type: none"> * Uso de metáforas * Percepción, Observación, Inferencia. * Establecer relaciones entre ideas, proposiciones y conceptos ya existentes (organizadores expositivos) * Integración y discriminación de nuevas informaciones, conceptos, ideas o proposiciones (organizadores comparativos) * Selección y argumentación de variables a comparar. * Relación entre ideas inconexas.

TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS
<p align="center">DESARROLLO DEL AUTOCONOCIMIENTO</p>	<p>Comprender la necesidad de conocerse a sí mismo, a fin de explorar sus fortalezas como herramienta fundamental para el desarrollo de sus habilidades directivas, así como el reconocimiento de sus debilidades en pro de una búsqueda continua del mejoramiento personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Comprender el significado de Línea Sensible. ☞ Aclarar los valores personales y el nivel de madurez moral ☞ Aplicar su estilo de aprendizaje personal. ☞ Descubrir su orientación hacia el cambio. ☞ Identificar su estilo interpersonal. 	<p>Autoconocimiento. Dimensiones Claves Enigma del Autoconocimiento Línea sensible Comprensión y apreciación de las diferencias individuales Áreas importantes del Autoconocimiento Estilos de aprendizajes. Inventario de estilo de aprendizaje Evaluación de locus de control interno Actitudes hacia el cambio Manejo del estrés Ejercicio de habilidad verbal</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Selección de información, para establecer relación con lo aprendido. * Selección y argumentación de variables a comparar. * Relación Causa-efecto. * Criterios de coherencia externa (Verifica que las ideas presentes sean compatibles con sus conocimientos previos). * Método Kaisen: Dividir la información en partes para ir de lo general a lo particular. (análisis)

TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS
<p align="center">DESARROLLO DE HABILIDADES INTERPERSO-NALES</p>	<p>Discernir la importancia de los elementos que inciden en el desenvolvimiento eficaz del individuo, producto del manejo óptimo de sus relaciones interpersonales y grupales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☞ Reconocer el problema de la comprensión humana, como obstáculo para optimizar el proceso de comunicación efectiva. ☞ Comprender la importancia de la competencia oratoria, para el éxito del directivo. ☞ Construir una base sólida de poder y uso inteligente de la influencia: liderazgo. ☞ Conocer algunas claves para motivar 	<p>Comunicación Efectiva Enseñar la Comprensión Una educación para los obstáculos a la comprensión ¿Qué habilidades son necesarias para una buena comunicación? ¿Qué es Oratoria? La Motivación en las relaciones Interpersonales Liderazgo. Definición Ejercicio de habilidad verbal ↘ Conflicto interpersonal Orientación fundamental ↘ de las relaciones Interpersonales ↘</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Preguntas dirigidas. * Torbellino de ideas. * Relación entre ideas inconexas. * Codificación de la información. * Asociación de información proveniente de diversas áreas o disciplinas. * Relación entre ideas inconexas. * Ordenar y clasificar variables de manera conceptual y operacional. * Construcción de nuevos esquemas mentales. * Aplicabilidad de la sintaxis y gramática en general.

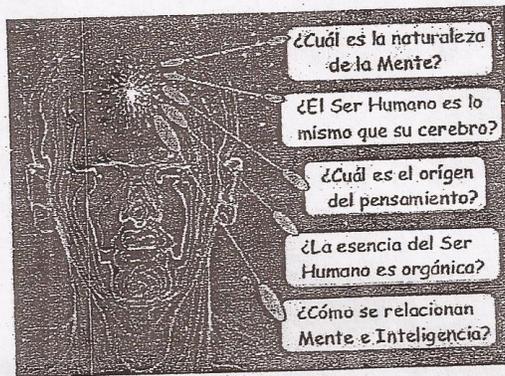
TEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS METACOGNITIVAS
DESARROLLO DE HABILIDADES GRUPALES		<ul style="list-style-type: none"> ☞ .Reconocer el facultamiento como habilidad para realizar con éxito objetivos propuestos. ☞ Comprender las diferencias entre facultamiento, poder y liderazgo. ☞ Resaltar la aplicabilidad de la metacognición y el pensamiento lateral como habilidades directivas básicas en la resolución de problemas y manejo de conflictos 	<p>Significado del facultamiento</p> <p>Diferencia entre poder y facultamiento</p> <p>Relación entre las dimensiones y las prescripciones del Facultamiento</p> <p>Equipo eficaz</p> <p>Metacognición y pensamiento lateral</p> <p>Aprendizaje lateral</p> <p>Situaciones de reflexión Lateral, aplicables al Estudio</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Reestructuración de conceptos (pensamiento lateral) * Define los problemas que deben ser resueltos, los describe, establece las relaciones entre estos, los diagrama para comunicarlos en forma de síntesis, los jerarquiza y selecciona enlaces críticos (Uso de matriz semántica bidimensional) * Comunicación de los hallazgos. * Reestructuración y creación de nuevos conceptos

ANEXO 5

CAPÍTULO I: CEREBRO E INTELIGENCIA

EJERCICIO III

A continuación se presentan las siguientes interrogantes. De acuerdo a las teorías explicadas, proceda a elaborar una matriz que dé su interpretación acerca de las mismas.



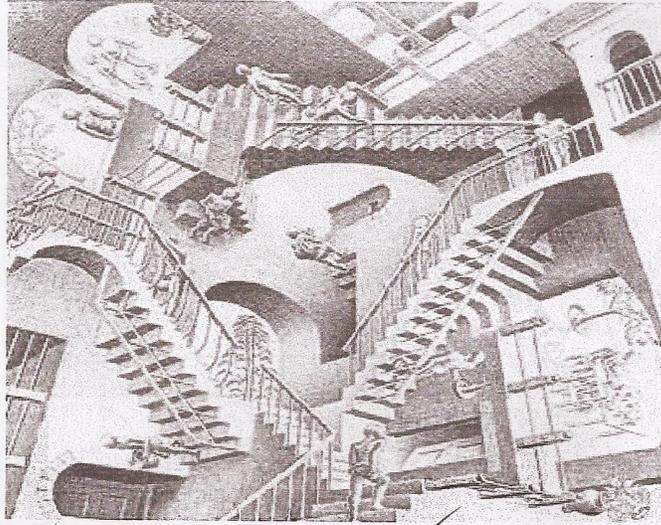
→ Origen Mente
 Relación humano-cerebro
 Origen del Pensamiento
 Esencia de ser
 } Relación Mente-Inteligencia

Propósito:

	Origen de la mente	Relación humano-cerebro	Origen del Pensamiento	Esencia del Ser	Relación Mente-Inteligencia
T. T. C Paul Voleon	Comprendo la relación de lo que sentimos y sentimos.	Divide el cerebro en 3 partes designando a cada proceso: conducción	Parte principal mente del cerebro ya que el pensamiento para relacionar pensamientos.	Tiene dominio el sist. límbico ya que dirige nuestros sentimientos.	El buen me de estos 3 sistemas de la mente tiene una relación de la mente y la inteligencia.
T. T. J Robert Stemberg	Según la TTI la naturaleza de la mente se basa en la substancia con potencial y los metacomponentes.	Constituye de 3 substancias que hacen que un individuo pueda ver en el mundo de diferentes formas en base a su integración.	Se basa en los mecanismos psicológicos que forman un conducto mental como es la memoria de planificación, planificación de mirar, ro, efectiva pi que se basa en los	Nos ayuda a comprender nuestra inteligencia y las experiencias que tenemos con nosotros mismos y con el mundo que nos rodea.	El buen me de estos 3 sistemas de la mente tiene una relación de la mente y la inteligencia.

EJERCICIO II

A continuación se presenta la siguiente figura. A través de la observación, defina semejanzas y diferencias, presentes en una misma unidad compacta



PROPOSITO: Establecer observaciones necesarias para formular semejanzas y diferencias mediante una variable.

OBSERVACION	VARIABLES (adaptadas a su carrera)	DIFERENCIAS	SEMEJANZAS	RELACION
Escaleras	Algoritmos	Uno es tangible y el otro no.	Punto de partida y final	Orden
Balcones	Puerto de ventilación	Estacionario o no	Entrada y salida	Ventilación
Personas	Internet	Uno es tangible y el otro no.	Va y viene	Seciones
Puertas	Paginas web	Información	Abrir cerrar mostrar	Detalles

ANALISIS: Dadas las observaciones en el dibujo se ha podido dar una definición de diferencia y entre sus semejanzas se han dado informaciones necesarias para relacionarlas entre sí.

Seccion = 3
Computación.

práctica. ✓

Aristóteles . Filósofo Griego

CAPÍTULO I: CEREBRO E INTELIGENCIA

EJERCICIO IV

Analice las siguientes representaciones gráficas. Seleccione la que considere se relaciona más con su carrera. Aplique los procesos de sensación, percepción y observación para comparar la teoría holográfica con el procedimiento de información en el cerebro.

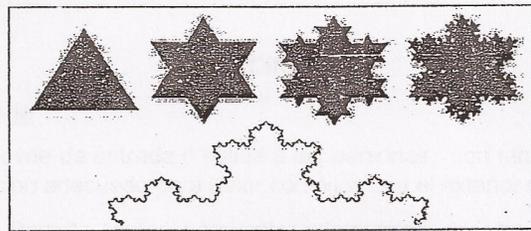


Fig.1

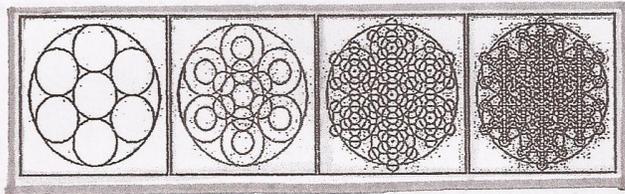


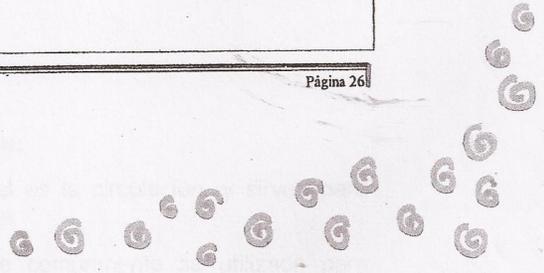
Fig.2

Ref

Propósito: Analizar y comparar figuras con los principales mecanismos de una computadora

Procesos	SENSACIÓN	PERCEPCIÓN	OBSERVACIÓN
Holografía			
Interconexión	Seguridad	Análisis	Error posibles en un programa
Interrelación	Eficiencia	Concentración	Error si no enciende la pc
Integración	Vacío	Imaginación	Mejorar una aplicación
ANÁLISIS:			

→ Carrera



Puertas

Observación

Puertas: Proveen el acceso al interior de un sitio, y la salida del mismo.

Periférico: Captan y digitalizan los datos necesarios, y proyectan para dirección la información hacia el usuario. Ejemplo: Monitor, mouse, teclado, etc.

Diferencias

Dependencia

Puerta: Provee de entrada o salida a las personas, con tan solo estar ubicada en la posición adecuado para tener conexión con el exterior o interior.

Periférico: Permite captar y proyectar información, mientras tenga una unidad central de procesamiento de información.

Semejanzas

Auxiliares

Puerta: Son aberturas individuales que favorecen o asisten en la entrada y salida de personas.

Periférico: Son hardware que proveen la entrada y salida de una series de comandos para su proyección al usuario.

Relación:

Entrada y salida

Puerta: Suministrar la entrada o salida de personas.

Periférico: Proporcionan la entra y salida de información al usuario.

Pasillos

Observación:

Pasillos: los espacios cuya función principal es la circulación, y sirven para comunicar diferentes habitaciones o estancias.

Cable de Red: Es una interfaz física que comúnmente se utilizada para conectar o comunicar redes de computadoras.

Diferencias:

Elementos

Pasillos: Los pasillos están compuestos por barandales, estructuras de concreto, entre otros elementos que lo componen.

Cable de red: Su elementos principales son micro cables, que transportan las señales.

Semejanzas:

Transporte

Pasillos: Los pasillos sirven de transporte para personas.

Cable de red: Sirve de transporte de señales de internet entre Pc y Modem.

Relación:

Enlace entre dos lugares.

Pasillos: Los pasillos comunican dos habitaciones, sirviendo de conexión o enlace entre las mismas.

Cable de red: Los cables de red son el enlace para poder establecer una conexión de internet básica, no inalámbrica.

Habitaciones

Observación:

Habitaciones: Parte del espacio de una casa o edificio separada de las demás por paredes.

Partición de disco: Parte del disco duro, que sub-divisiona a la memoria, creando pequeños lugares separados de la misma.

Diferencias:

Diseño

Habitaciones: Las habitaciones pueden comprender gran variedad de diseños petrolizados a cada particularidad.

Partición de Disco: Las particiones solo puede agrandar o reducir su tamaño no pueden, personalizarse ni recrear un diseño visual.

Semejanzas

Almacenamiento

Habitación: Las habitaciones albergan personas, objetos, etc.

Partición: Es una unidad física de almacenamiento de datos e información.

Relación:

Espacio

Habitación: Forma parte del espacio de una vivienda, pues abarca una extensión de la misma.

Partición de disco: Están constituidas por una porción de espacio dentro del disco, que determina su ubicación en la unidad.

Barandales

Observación:

Barandales: Pieza generalmente de madera o de hierro, corrida o formada por barrotes y travesaños, que sirve de apoyo o como protección en escaleras, balcones, etc. Ver Barandilla.

Placa central de CPU: Es la plataforma sobre la que se construye la computadora, sirve de apoyo y protección para la arquitectura abierta de la máquina también conocida como la tarjeta principal.

Diferencia:

Estructura

Barandales: Su composición estructural es vertical, principalmente alargados y en serie un después del otro.

Placa Central del CPU: Es una estructura plana, y dividida en secciones en paralelo y en serie, destinados a los circuitos y memoria interna.

Semejanza

Implementación.

Barandales: Se emplea como medio de protección y resguardo en balcones y escaleras.

Placa central de CPU: Se emplea en la arquitectura de un computador para organizar y ordenar sus propiedades internas.

Relación

Funcionalidad

Barandales: Barandilla de material variado que sirve para sujetarse o servir de apoyo.

Placa central de CPU: Estructura plana que sujeta las estructuras internas del CPU, sirviendo de apoyo para las partes más pequeñas o frágiles.

Holístico: Es un estilo referido a la forma en que se produce el aprendizaje, es decir, a las estrategias individuales de aprendizaje. Un individuo holístico procesa varios elementos simultáneamente para organizarlos en una unidad compleja. Un individuo serial o serialista analiza en detalle todos los elementos y los ordena en un criterio secuencial (paso a paso). Este estilo permite gran flexibilidad individual, pudiendo los individuos ser sensibles a las características de las tareas, de forma que modifican su forma de aprender para adecuarse a ellas.

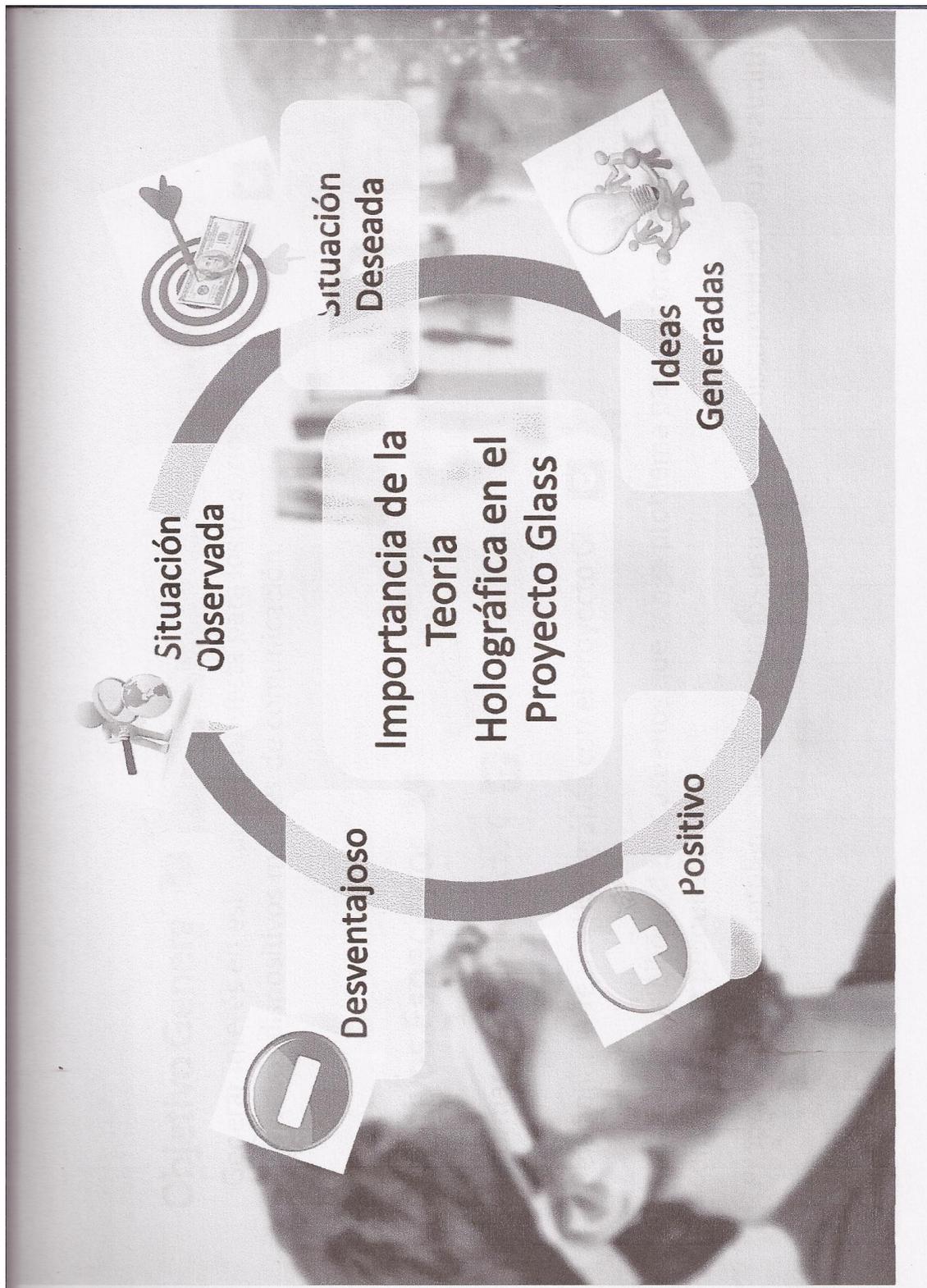
Holoárquico: proviene del término Holón; Un holón es un sistema o fenómeno que es un todo en sí mismo así como es parte de un sistema mayor. Cada sistema puede considerarse un holón, ya sea una partícula subatómica o un planeta. En un ámbito no físico, las palabras, ideas, sonidos, emociones y todo lo que puede identificarse es a la vez parte de algo y a la vez está conformado por partes. Dado que un holón está encuadrado en *todos* mayores, está influido por que influye a los *todos* mayores. Y dado que un holón contiene subsistemas o partes está influido a su vez porque influye a estas partes. La información fluye bidireccionalmente entre sistemas menores y mayores. Cuando esta bidireccionalidad del flujo de información, el sistema empieza a desmoronarse: los todos no reconocen depender de sus partes subsidiarias y las partes no reconocen más la autoridad organizativa de los todos. Una jerarquía de holones recibe el nombre de holoarquía. El modelo holoárquico puede entenderse como un intento de modificar y modernizar las percepciones de la jerarquía natural.

Propósito: Descubrir las Variables Comunes y diferentes entre la Inteligencia exitosa y el Efecto Mariposa

Inteligencia Exitosa	Variables en Comun	Efecto Mariposa
Se adapta a test convencionales que ayudan al desarrollo de habilidades	reconocen y corrigen cambios en el aprendizaje	Se basa en la amplificación de errores que afectan en el comportamiento de un sistema complejo
Estas personas buscan un medio en el cual puedan realizar su trabajo con competencia y marcar la diferencia	la toma de decisiones es un factor importante	Se denomina en lo que aprendemos y en la manera en que actuamos
		las variables cambian de forma compleja y errática

Analisis: ambas teorías al analizarlas son antes de vistas muy distintas pero al sacar variables suelen tener puntos en comun.

falta cita de autor del ejercicio



Objetivo General

Generar interés en esta nueva propuesta para los usuarios que no se adapten a los nuevos dispositivos móviles de comunicación. 

Objetivos Específicos

Informar sobre el Proyecto 

Relacionar la Teoría Holográfica con el Proyecto 

Resaltar la posibilidad de los usuarios que tenga problema para adaptarse y se identifiquen con esta nueva propuesta.

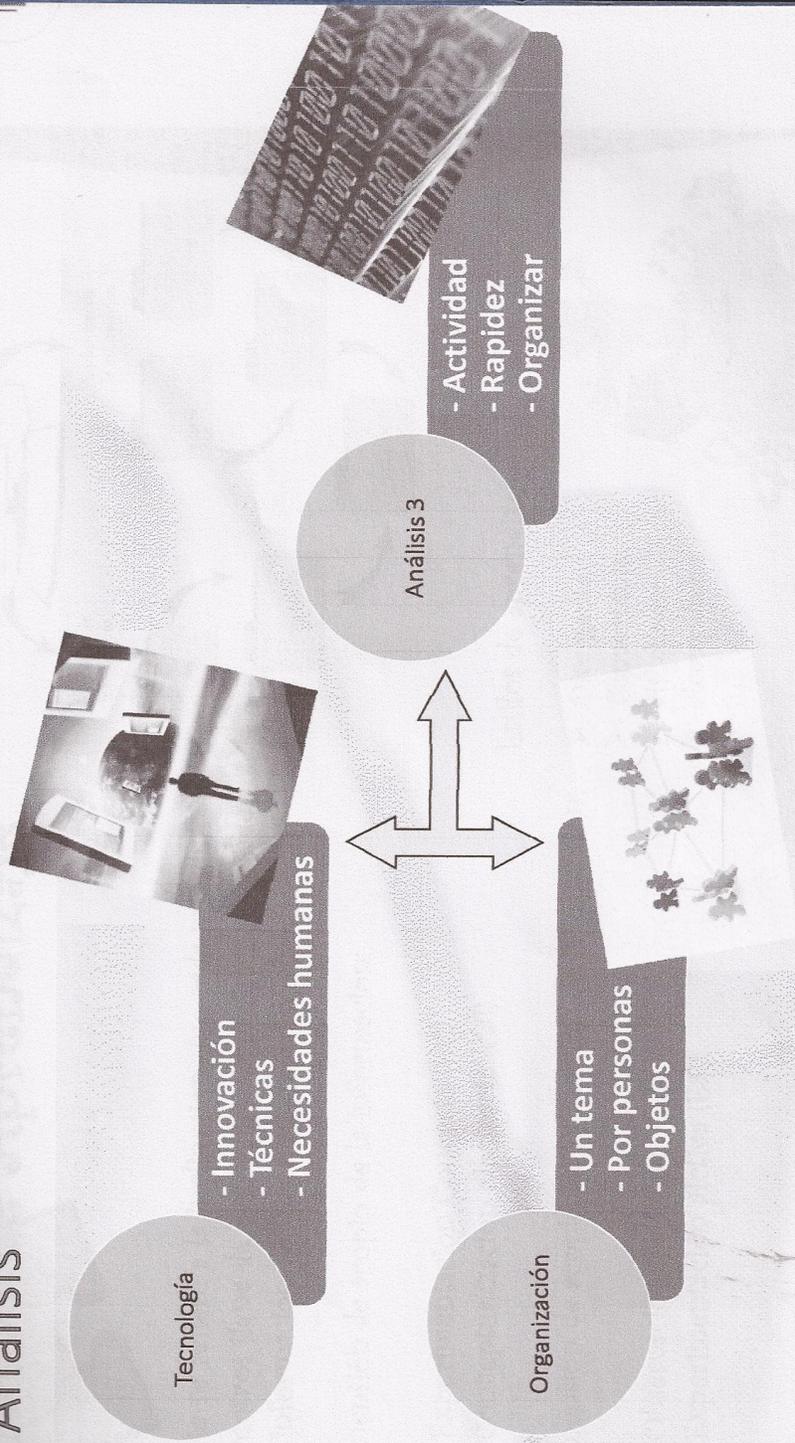
Proponer la posible implementación hacia los usuarios con discapacidad visual y auditiva.

Matriz

Propósito: Dar a conocer una nueva tecnología con potencial para alcanzar a casi todo tipo de usuario.

Teoría Holográfica Project Glass	Información	Holograma	Los Sentidos	Resultados (Horizontales)
Archivo	Base de Datos	Imágenes visuales, sensoriales, táctiles, etc.	Recibir	Almacenamiento
Percepción	Forma de captación	Esquemas que guarda nuestro cerebro	Eje fundamental	Actualización
Recordatorio	Memoria	Símbolos y Clasificación	Vía de captación	Información aplicada
Resultados (Verticales)	Documentación	Programación	Destino o realización de una información	Tecnología Organización

Análisis



Estilo de Aprendizaje

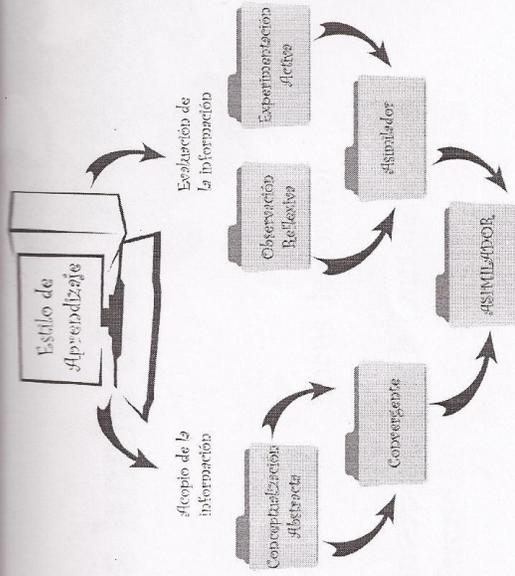
Este se refiere a la inclinación que cada uno de nosotros tiene de percibir, interpretar y responder la información de una manera determinada.

Dimensión de acopio de la información:

- ➔ Experimentación Concreta (EC).
- ➔ Conceptualización Abstracta (CA)

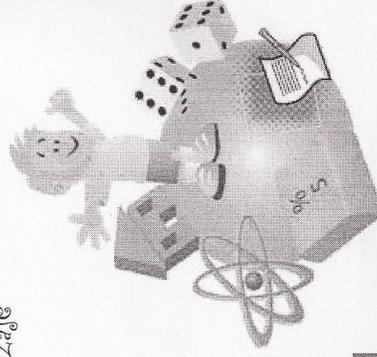
Dimensión de Evaluación de información:

- ➔ Observación Reflexiva (OR).
- ➔ Experimentación Activa (EA).



Estilos de aprendizaje

- Divergente.
- Convergente.
- Asimilador.
- Acomodador.





Actitudes hacia el cambio

Tolerancia a la ambigüedad

Se refiere al grado en el que los individuos se sienten amenazados para manejar situaciones donde ocurren cambios rápidamente o en forma imprevista.

Indicadores:

- La novedad
- La complejidad
- La insolubilidad.

Cuanto más tolerantes sean las personas a la novedad, complejidad e insolubilidad, más probable será que tengan éxito

Locus de control

Interno: "Yo fui la causa del éxito o fracaso."

Externo: "Alguien o algo ocasionó mi éxito o fracaso"

Responsabilidades:

Interno: Esfuerzo, dedicación, sacrificio.

Externo: Suerte. Destino. Terceras personas.

“El entendimiento de uno mismo es un requisito previo para el mejoramiento personal y el cambio”

Manejo del estrés



El estrés es una reacción física y emocional que todos experimentamos cuando enfrentamos cambios en nuestras vidas.

El manejo del estrés y del tiempo es una de las habilidades personales más importantes y menos atendidas dentro del repertorio de un directivo competente.

Efectos

Positivos cuando nos hace manejar de forma constructiva los problemas diarios

Negativos: Cuando se vuelve constante, y puede terminar con depresión, enfermedades físicas, etc.

Elementos del estrés

