

CONFIGURACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO BASADA EN EL DISEÑO DE INTERACCIONES, PERSONALIDADES Y ORGANIZACIÓN ESPACIAL

CONFIGURATION OF WORK TEAMS BASED ON THE DESIGN OF INTERACTIONS, PERSONALITIES AND SPATIAL ORGANIZATION



Salma Yajaira Pérez Rivas
Investigadora independiente
México

yajaira.perezrvs@uanl.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0009-1416-2450>

Liliana Beatriz Sosa Compeán
Universidad Autónoma de Nuevo León
México

liliana.sosacm@uanl.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0001-8811-3218>

Fecha de recepción: 28 de agosto de 2023. Aceptación: 18 de octubre de 2023.

Resumen

Cada persona es un punto dentro de una red de conexiones universales que tienen relaciones de distintos tipos. Para mejorar cualquier dinámica social, se parte del supuesto que se pueden diseñar las condiciones que producen la configuración de la red de relaciones a partir del conocimiento de la personalidad de los agentes involucrados, así como la organización de los objetos en el espacio.

En el presente trabajo, se propone una metodología y una serie de herramientas integradas para el diseño de interacciones y organización espacial, con el objetivo de optimizar dinámicas de equipos de trabajo. Se busca la conversión de un equipo de trabajo que se centre en un líder, para pasar a uno donde sus integrantes funcionen de manera distribuida, con liderazgo participativo y relacional. La propuesta resultante consta de pasos que van desde un comportamiento individualista a una identidad colectiva. Se tiene como componentes interactuantes a los individuos, espacio y objetos.

El trabajo se aborda desde la visión del diseño sistémico. En una primera fase, se establece el marco teórico sobre las redes de interacción y sobre la incidencia de las personalidades en las interacciones humanas. En un segundo momento, se explora la utilización de objetos de uso cotidiano por equipos de trabajo para intervenir las interacciones, apoyados en conocimientos sobre diseño y organización de espacios. En una tercera etapa, se estableció la propuesta fundamentada en las fases anteriores de la investigación. Finalmente, se desarrollaron las directrices y premisas de un proyecto de diseño para la implementación y uso de los resultados del trabajo.

Palabras clave

Diseño de interacciones, redes de interacción, equipos de trabajo, espacios interiores, personalidades.

Abstract

Each person is a point in a network of universal connections that have relationships of different types. To improve any social dynamic, it is assumed that the conditions that produce the configuration of the network of relationships can be designed based on the knowledge of the personality of the agents involved, as well as the organization of objects in space.

This paper proposes a methodology and a set of integrated tools for designing interactions and spatial organization, intending to optimize the dynamics of work teams. The aim is to convert a team from a leader-centered work team to one in which its members function in a distributed manner, with participative and relational leadership. The resulting proposal consists of steps leading from individualistic behavior to a collective identity. The interacting components are individuals, space, and objects.

The work is approached from the vision of systemic design. The first phase establishes the theoretical framework for interaction networks and the incidence of personalities in human interactions. The second phase, the use of everyday objects by work teams to intervene in interactions is explored, supported by knowledge of the design and organization of spaces. In the third stage, the proposal based on the previous research phases was established. Finally, the guidelines and premises of a design project for the implementation and use of the results of the work were developed.

Keywords

Interaction Design, interaction networks, work teams, interior spaces, personalities.

Introducción

El término "equipo de trabajo", es entendido como una forma de organización particular, donde se busca que, en conjunto, crezcan las capacidades individuales de desarrollo y se alcancen nuevos niveles de calidad (Gómez-Mujica y Acosta-Rodríguez, 2003). Con frecuencia, es sustituido por conceptos como el "trabajo individual en compañía de otros", donde se pierde el objetivo inicial de la técnica, sobre la mejora del rendimiento de cada integrante. "Para que una empresa u organización obtenga resultados de trabajo satisfactorios, debe lograrse el esfuerzo integrado y coordinado de más de una persona" (Gómez-Mujica y Acosta-Rodríguez, 2003, párr. 18).

Sin embargo, en la actualidad, parece ponerse en duda que un equipo de trabajo sea una técnica realmente fundamental al momento de realizar actividades que se tornarían complicadas si se las aborda de manera individual. Esto se debe a la falta de interacciones adecuadas y la ejecución de tareas de manera justa entre sus elementos; se carece de una interacción que los haga funcionar como un sistema armonioso.

Las disfuncionalidades forman parte de cualquier comunidad. En el caso de los equipos de trabajo, se agravan de una manera más latente debido a que los contextos son cambiantes y dinámicos, en el sentido en que frecuentemente las tareas laborales y las habilidades requeridas para solucionarlas son de diversa índole. Por tanto, una estructura rígida sobre la integración de los equipos resultaría ineficiente; pocas metodologías se pueden ver flexibles al momento de formar equipos de trabajo.

Trabajar en equipo representa muchas ventajas; dentro de ellas, mejora la comunicación y colaboración dentro de las organizaciones, ya que se fomenta el aprendizaje compartido. Además, se produce una mayor involucración en los procesos por parte de los trabajadores y se genera un mayor número de ideas, asegura Blanco (2014). Ella es consultora de recursos humanos y especialista en coaching de equipos con su compañía Coaching & Company. Según distintas fuentes, hay resultados positivos en esta unión de elementos; aun así, la conformación de equipos de trabajo no es trabajado con una perspectiva sistémica que hable del tema como un fenómeno social complejo, más que como una simple técnica de trabajo.

No es nuevo mencionar al pensamiento sistémico en el abordaje de las organizaciones, ya que en este se estudia cómo un todo se conecta. Se explican fenómenos no aislados que, en su interior, cuentan con elementos que interactúan entre sí. Además, la teoría de sistemas complejos también representa un marco útil en el estudio de los sistemas sociales, ya que en ella se desarrolla el estudio del cómo y por qué de las interacciones entre los componentes individuales de los sistemas.

Por ello, si se describe a un equipo de trabajo y los objetos del espacio y su entorno como un sistema, se podría echar mano de estas perspectivas para arrojar soluciones y tratar de establecer un desempeño óptimo. Para ello, se perfilan las interacciones que hacen uso de procesos de diseño y se desarrollan herramientas teóricas y prácticas que faciliten las conexiones entre los elementos de un equipo de trabajo.

Esta investigación busca analizar y enlazar las diferentes relaciones dentro de un equipo de trabajo en un ambiente ideal, desde la perspectiva de los sistemas complejos adaptativos (sistemas que exhiben un comportamiento global coordinado a partir de las interacciones locales) y establecer estrategias de diseño que ayuden a formular, de manera previsor y sistemática, el comportamiento cada elemento (personas-objetos-entorno). El proyecto aborda la conversión de equipos de trabajo individualistas y con liderazgo centralizado a equipos donde su red sistemática sea distribuida entre todos sus individuos, de acuerdo con sus aptitudes y actitudes. Esto fomenta un liderazgo participativo y relacional.

Sobre los sistemas y sus interacciones

En este análisis, se está abordando el enfoque de los sistemas para estudiar a los equipos de trabajo, cuando se considera a estos como un sistema. La teoría general de sistemas, introducida por Von Bertalanffy (1969), enfoca los problemas de manera que se tome relevancia al problema total, más que un análisis individual de cada una de sus partes. Se trata de recomponer las interacciones y estudiar los problemas que tiene la recomposición del sistema.

¿Cómo podría el diseño ayudar a optimizar equipos de trabajo? Para diseñar sistemas, se consideran dos nociones relevantes que son tratadas desde la teoría de los sistemas complejos: la teoría de redes y la teoría de juegos. Es decir, se consideran las relaciones e interacciones y por qué se toman las decisiones que toman los individuos interactuantes.

El análisis de la teoría de redes y grafos (Gutiérrez-Casares, 2019) da información para entender los distintos nodos y enlaces; se comprenden no solo las redes generales, sino sus ramificaciones. Así mismo, se integran conceptos de centralidad, comunidades y puentes que ayudan a la planificación estratégica, con el objetivo de prever el comportamiento del sistema. Se pueden explicar, con ella, las relaciones de los componentes interactuantes dentro del equipo de trabajo.

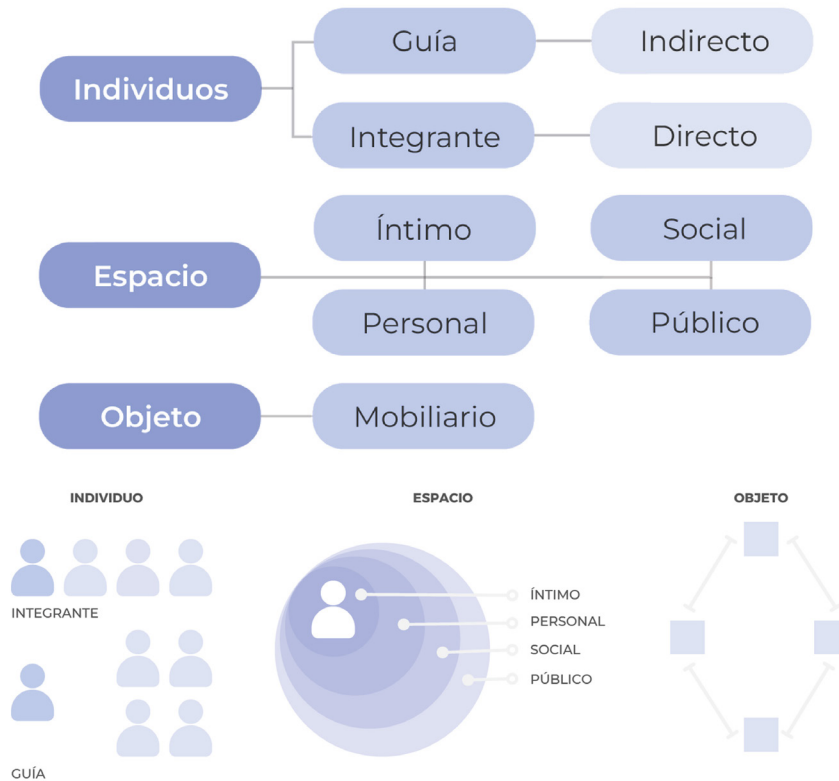
La teoría de juegos, por otro lado, es aplicable a numerosas situaciones de la vida cotidiana, debido a que dos o más agentes o componentes del sistema sacan a relucir estrategias que resultan en decisiones que tomar. Esto afecta positiva o negativamente a una o ambas partes. El conocimiento general de esta lógica de comportamiento podría permitir proyectar las estrategias en la dinámica interna del equipo de trabajo. Esto sucede al replantear y rediseñar herramientas donde los individuos interactuantes consigan un objetivo común con recompensas equitativas.

Factores que intervienen en el comportamiento del equipo de trabajo

Desde la perspectiva de los sistemas, hay que considerar primeramente qué o quiénes son los elementos del sistema "equipo de trabajo", cuáles serían los agentes de dicho sistema. En primera instancia, obviamente, se están considerando a las personas integrantes de los equipos; sin embargo, los objetos y el espacio también juegan un papel importante en su funcionamiento. Tal como menciona Latour (2008), los objetos pueden permitir, alentar, impedir la acción humana, por lo que el análisis social debe incluirlos. Para las estrategias de diseño enfocadas a optimizar y eficientar la organización de equipos de trabajo, se consideran las relaciones de las personas, los espacios y la disposición de los objetos.

El foco se colocará en las redes de relaciones de interacción de los equipos y los roles que cumplen las personas en ellos (Figura 1). Para esto, se analizarán los roles desde las personalidades de los integrantes, ya que de ello se derivan las decisiones de cómo interactuar. Por otro lado, se analizarán las redes de interacción con los objetos y se usará la proxémica, que guarda relación con cómo interactúan las personas en los espacios. Esto está relacionado también con la personalidad de los individuos.

Figura 1.
Componentes interactuantes.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Además de lo mencionado, se analiza la identidad colectiva, con el fin de pasar de la individualidad a la identificación grupal. La identidad como tal se basa en el autoconocimiento y denominaciones planteadas del ser o pertenecer a algo. Cuando se habla de identidad individual, Erikson (1997), lo traduce como “un sentimiento de mismidad y continuidad que experimenta un individuo en cuanto tal” (p. 586). Este concepto estipula los ejes centrales del equipo de trabajo al pasar por las siguientes fases: categorización, comparación e identificación.

Para pasar por estas fases, se recurre a la personalidad-rol, donde cada individuo, en su personalidad, pasa por un proceso de despersonalización para lograr pertenecer e identificarse con una organización. Así mismo, las diferencias personales son las que encaminan las decisiones tomadas a lo largo de la agrupación. Esta personalidad se puede interpretar y conseguir empatar con el rol que pueda actuar en el equipo de trabajo. Dentro de las personalidades, el modelo Myers Briggs (1943, como se cita en Hervás-Avilés, 2008), divide en dieciséis los tipos de personalidades. Para ello, se basa en cuatro dimensiones (ver Tabla 1).

Tabla 1.*Personalidades de Myers Briggs.*

E. Extraversión (<i>Extraversion</i>)	I. Intraversión (<i>Intraversion</i>)
S. Sensación (<i>Sensing</i>)	N. Intuición (<i>Intuition</i>)
T. Pensamiento (<i>Thinking</i>)	F. Sentimiento (<i>Feeling</i>)
J. Juicio (<i>Judging</i>)	P. Percepción (<i>Perceiving</i>)

Fuente: Códigos de Myers Briggs (1943).

Así mismo, se habla de roles que se definen como un conjunto de acciones que se esperan de una persona en actividades relacionadas con otros individuos (Newstrom, 2011). El conocer los roles estándar de acuerdo con la Teoría de Belbin (198, como se cita en Belbin, 2022), permite comprender

la identidad de manera colectiva e individual, así como sus relaciones. Esto facilita la dinámica dentro del equipo de trabajo por medio del conocimiento de sus fortalezas y debilidades. Existen nueve distintos roles caracterizados, a partir de tres patrones: a. Acción, b. Social, c. Mental (ver figura 2).

Figura 2.*Roles de Belbin.*

Fuente: Elaboración propia a partir de Belbin (1981).

Sobre estos roles y personalidades, hay que tener en cuenta que los lugares para interacción muestran influencia de la psicología espacial, por lo que se busca trasladar sensaciones con base en composición y delimitación del espacio personal del individuo. Se pasa a un reconocimiento social, donde las distancias sean naturales y óptimas para su interacción social y comunicativa.

Hall (1999) introduce el término de proxémica (espacios interpersonales), mediante el cual se describen las distancias que rodean a un individuo. Esto se usa para delimitar los puntos de respeto entre los elementos interactuantes en un área.

Lewin (1988) introdujo el término de espacio vital, mismo que habla de las afecciones de todos los elementos hacia el espacio físico de un individuo. Este espacio contiene al individuo y, los objetos con los que interactúa, los límites de movimientos y las trayectorias de flujo hacia una meta. Entonces, se tiene que los objetos y espacios, al final, influyen en el comportamiento del individuo.

Si se vuelve al punto de las distancias sociales, se encuentra que Hall (1998) identificó cuatro categorías en cuanto a espacio personal:

- Íntima: Entre 15 y 45 centímetros. Esta cercanía permite que la comunicación se realice mediante tacto, visual u oído de manera íntima y privada.
- Personal: Entre 46 y 120 centímetros. Este espacio permite reuniones laborales y charlas. Cuanto más cerca están los individuos, se evidencia la comodidad o relación entre los mismos.
- Social: Hasta 360 centímetros. Distancia cuando se trata de relacionarte con desconocidos o sin ningún lazo amistoso.
- Pública: Más allá de 360 centímetros. Es una comunicación dirigida a un grupo de personas.

La finalidad de interacción de estas distancias da como resultado cuatro zonas de espacio proxémico, según Hall. De ellas, se definirán las tres que son de relevancia en la propuesta metodológica:

- Habitual: La distancia física puede verse acortada debido a la interacción en un espacio compartido. Se hace referencia a zonas de ejemplo, como cine o conciertos.
- De interacción: Se da en lugares donde cada individuo desempeña un papel en el área. Cada elemento interactuante es importante.
- Corporal: De carácter íntimo al individuo.

De acuerdo con todas estas descripciones vistas, se puede hablar de los efectos que causa la organización social en los espacios. Cotton (1990) los denomina estresores psicosociales. "Los estímulos arquitectónicos pueden presentarse como un apoyo para lograr ciertos comportamientos deseados en lugares específicos" (Kaup, s.f., como se cita en Harrouk, 2023, párr. 6).

Cada uno de los individuos cuenta con un espacio a su alrededor donde las delimitantes son invisibles; es decir, solo existen en el pensamiento. Existen distintas características del espacio personal:

1. Violación del espacio, que da consecuencias de incomodidad y tensión.
2. Conservación y reconstrucción de fronteras, en el que el sujeto, luego de una amenaza, evita o se apropia de espacios (territorialidad) con tal de constituir su espacio personal.
3. Reconocimiento social, que tiene que ver con las distancias naturales mantenidas durante el proceso de interacción entre individuos interactuantes que, como se mencionó con anterioridad, están divididas en pública, social, personal e íntima.

Otro concepto más que ayuda a entender las fronteras mentales de cada individuo es la territorialidad, que trata, según Gómez y Canto (2000), de un espacio al que se tiene la necesidad de disponer. Por ello, si es escaso o invadido, el individuo responde negativamente en su defensa. Una definición más completa sobre territorialidad, según Giford (1987, como se cita en Pol, Valera y Vidal, 1999):

Es un patrón de conductas y actitudes mantenidas por un individuo o un grupo que están basadas sobre el control percibido, supuesto o actual de un espacio físico defendible, un objeto o una idea, que implica la ocupación habitual, la defensa, la personalización y marcaje de este (p. 107).

Este apartado concluye en la perspectiva física de un espacio, desde el punto de vista social y los factores psicológicos de cada individuo, lo que da como resultado espacios ideales para la interacción que favorezca los comportamientos positivos de cada uno de los individuos interactuantes. Se busca que la propuesta de diseño para mejorar los equipos de trabajo incluya consideraciones para las distancias entre componentes interactuantes, para un buen flujo de información. En este caso, el espacio ideal sería aquel que cuenta con una distancia personal y una social dentro de su distribución. Además de esto, se implementarían la amplitud visual y el tono de color adecuado para el flujo de información adecuado, por medio de la comodidad de los individuos interactuantes.

Observación en caso de estudio

Para observar y analizar la teoría descrita en equipos de trabajo, se realizó un pilotaje en dos casos de estudio. En ellos, se hizo el ejercicio de considerar el contexto de los roles, así como los espacios. A continuación, se muestra el ejemplo del primer caso de un equipo laboral, el cual estaba formado por integrantes que pasaron por filtros a base del individuo guía, de capacidades y personalidades. De parte de la investigación, se aplicó a los integrantes el cuestionario de siete secciones de Belbin, lo cual dio pauta a las posibles interacciones individuo-individuo (ver Figura 3). Se observó, en este caso, la interacción individuo-individuo que se muestra en la Figura 4.

Figura 3.

Resultados del Test de Belbin sobre roles, aplicados a integrantes del caso de estudio.

OMAR								
SECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Implementador	1.7	2	3.8	4.4	5.1	6.6	7.4	8
Coordinador	1.3	2.1	3	4.8	5.5	6.3	7.6	2
Impulsor	1.6	2.5	3.2	4.2	5.3	6.7	8	7
Cerebro	1.2	2.7	3.3	4	4.5	5.7	6.1	7.5
Proveedor de recursos	1	2.3	3.5	4.7	5.4	6.8	7.3	0
Monitor evaluador	1.8	2.4	3.7	4.3	5	6.5	7.1	0
Cohesionador	1.1	2.6	3.4	4	5.2	6.2	7.8	8
Finalizador	1.4	2	2.8	3.1	4.6	5.6	6.4	2
Especialista	1.5	8	2.2	3	3.6	4.1	5.8	6
Total								

ADRIAN								
SECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Implementador	1.7	2	3.8	4.4	5.1	6.6	7.4	2
Coordinador	1.3	2.1	3	4.8	5.5	6.3	7.6	4
Impulsor	1.6	2.5	3.2	4.2	5.3	6.7	7	8
Cerebro	1.2	2.7	3.3	4.5	6	5.7	8	6.1
Proveedor de recursos	1	2.3	3	3.5	2	4.7	2	5.4
Monitor evaluador	1.8	2.4	3.7	4.3	5	6.5	7.1	2
Cohesionador	1.1	2.6	3.4	4	5.2	6.2	7.8	0
Finalizador	1.4	2.8	7	3.1	4.6	2	5.6	2
Especialista	1.5	8	2.2	3	3.6	4.1	5.8	6
Total								

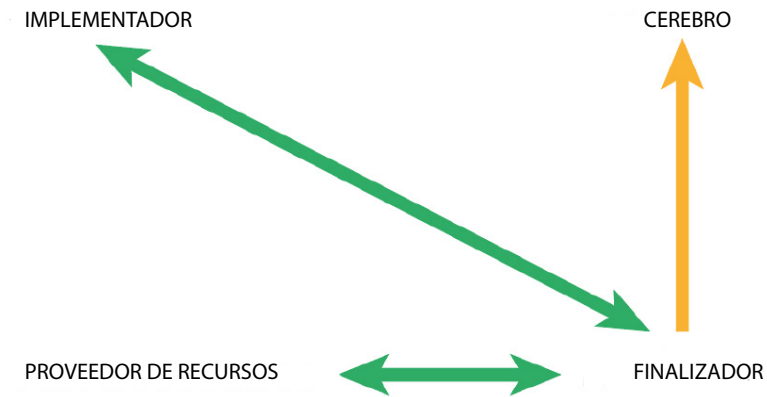
EDSON								
SECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Implementador	1.7	2	3.8	4.4	5.1	6.6	7.4	0
Coordinador	1.3	2.1	3	4.8	5.5	6.3	7.6	0
Impulsor	1.6	2.5	3.2	4.2	5.3	6.7	2	7
Cerebro	1.2	2.7	3.3	4.5	2	5.7	2	6.1
Proveedor de recursos	1	8	2.3	3.5	8	4.7	8	5.4
Monitor evaluador	1.8	2.4	3.7	4.3	5	6.5	7.1	0
Cohesionador	1.1	2.6	3.4	4	5.2	6.2	7.8	10
Finalizador	1.4	2.8	3.1	4.6	5.6	6.4	7.2	0
Especialista	1.5	2.2	2	3.6	2	4.1	5.8	6
Total								

LUIS								
SECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
Implementador	1.7	2	2	3.8	4	4.4	5.1	2
Coordinador	1.3	2.1	1	3	4.8	1	5.5	6.3
Impulsor	1.6	2.5	3.2	2	4.2	2	5.3	6.7
Cerebro	1.2	6	2.7	3.3	2	4.5	2	6.1
Proveedor de recursos	1	2.3	3.5	4.7	5.4	6.8	2	7.3
Monitor evaluador	1.8	2.4	3.7	1	4.3	5	6.5	7.1
Cohesionador	1.1	2.6	3.4	4	5.2	6.2	7.8	0
Finalizador	1.4	2	2.8	5	3.1	1	4.6	3
Especialista	1.5	2.2	3.6	4.1	4	5.8	6	4
Total								

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.

Gráfico de red de las interacciones individuo-individuo del caso de estudio.



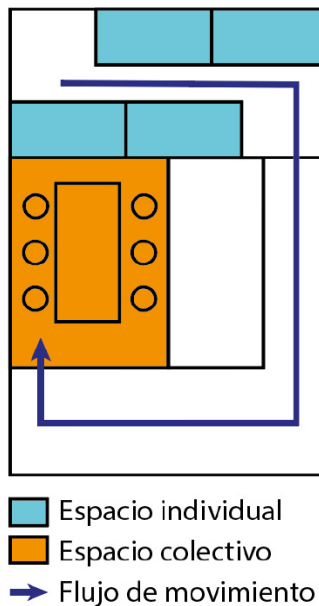
Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con sus actividades diarias, al considerar el movimiento constante igual en todos los individuos interactuantes, se puede estimar un mejor orden del espacio, ya que este, se encuentra

dividido en dos secciones aisladas. Esto obliga a los individuos a terminar una actividad para lograr iniciar otra, como se muestra en la Figura 5.

Figura 5.

Secciones de interacción entre componentes del espacio del caso de estudio.



Fuente: Elaboración propia.

En este equipo de trabajo se han realizado actividades de integración que han fomentado la comunicación en el espacio por los individuos. Aunque, sin tener una identidad colectiva como tal, se tiende a caer en la desinformación y utilización de elementos individuales no acordes a la meta planteada.

Las interacciones cruzadas provocan ruido en lugar de una comunicación eficiente. Es decir, el habla o el flujo de información puede verse comprometido por la interrupción de otros canales de conversación.

No existe un área de trabajo colectivo como tal en el espacio, por lo que se tiende a la exposición de información de un lado a otro del sistema, sin hechos relevantes la mayoría de las veces. De lo contrario, la individualidad impera en esta organización, lo que provoca el aislamiento de información, la falta de transparencia y el desconocer las interacciones que pueden funcionar entre ellos.

Sobre la aplicación presencial de la herramienta de Belbin, cabe resaltar que los individuos buscaban evitar cualquier proceso matemático que implique dar una puntuación en suma básica. Por lo que, para una estrategia de diseño, sería conveniente buscar que las herramientas diseñadas cuenten con agilidad de contestación, lo que reduce las oraciones y agiliza las actividades a desarrollar en cada una.

Discusión

El análisis de las teorías y observaciones realizadas, así como el enfoque de este trabajo, permiten delimitar los siguientes insights que más adelante ayudarán a la obtención de una propuesta de estrategias de diseño basadas en el diseño de interacciones, personalidades y organización espacial.

El primer insight dice que la búsqueda de relaciones interpersonales para el trabajo es inherente a las personas como seres humanos sociales que somos. El segundo insight habla del sistema centralizado como problema para equipos de trabajo de múltiples perfiles de personalidad y roles, así como por las configuraciones de los espacios. Al hablar del espacio compartido funcional para interac-

ciones sociales, se encuentra un tercer insight que habla de cómo el individuo busca sentirse cómodo en un espacio, dónde el concepto cómodo es referido a el reconocimiento social por medio de actitudes y fases del espacio personal del que se hablaba con anterioridad. Finalmente, un cuarto insight nos muestra la compleja red social a la que la sociedad se enfrenta y que, por ello, requiere una retroalimentación de aprendizaje.

Por ende, sería importante la constante aplicación y evaluación del diseño de los equipos, para poder ajustar y permitir la interacción de un mayor o menor número de individuos. La complejidad con que se entienden las redes de interacción de los equipos sirve de base para las relaciones interpersonales que tienen los individuos, individuo-individuo, individuo-espacio, individuo-objeto. Por ello, es conveniente para el diseño de las interacciones el concepto de una red modular que se pueda implementar de manera iterativa a grandes escalas, para una versatilidad metodológica de la estrategia de diseño para la conformación de equipos.

Sobre las consideraciones acerca de los espacios conceptuales que mejor funcionan para motivar las interacciones y el flujo de información con base en la psicología del espacio y sus factores, se podría establecer lo siguiente: El espacio personal debe estar delimitado por medio de la percepción visual, en caso de no recurrir a mobiliario, lo que busca impactar de manera positiva, de acuerdo a los factores psicosociales planteados. Este espacio debe conceptualizarse con una contemplación de una distancia personal y una social; la personal, para que el individuo tenga su privacidad aislada al momento de realizar actividades individuales que ameriten de un cerramiento, mientras que el espacio social deberá plantearse para las actividades colectivas que busquen la colaboración de los individuos. Por tanto, el mobiliario a utilizar sería aquel que cuente con las premisas conceptuales de la organización del espacio, de los factores psicosociales a desarrollarse mediante el equipo de trabajo.

De acuerdo con los insights y los análisis vistos, se debe hablar sobre la conceptualización

para la propuesta integral de una metodología con distintas herramientas para la organización de equipos de trabajo. En la Figura 6, se presenta una tabla con los insights, las actividades y la implementación que conceptualizan la propuesta.

Figura 6.

Insights, las actividades y la implementación que conceptualizan la propuesta.

INSIGHT	ACTIVIDADES	IMPLEMENTACIÓN
El humano busca relaciones interpersonales.	Fomentar relaciones interpersonales y de pertenencia al equipo de trabajo.	Emparejar personalidad-rol para la comprensión y convivencia en equipo. Generar identidad colectiva.
El sistema actual de un equipo funciona centralizadamente.	Generar una participación justa y comprensible de cada elemento.	Dar pauta indirecta que guíe la participación de los integrantes de equipo.
Al ser una red compleja requiere retroalimentación.	Obtener un ciclo de uso que pueda aumentar o reducir el número de integrantes.	Buscar la modulación metodológica (pasos, mobiliario y organización)
El individuo busca sentirse cómodo en un espacio para su mejor progreso.	Incluir las características del espacio personal	Proponer la organización colectiva e individual de mobiliario en común acuerdo con las interacciones formadas.

Fuente: Elaboración propia (2023).

A continuación, se establecen los aspectos de la metodología propuesta y las estrategias de diseño para la configuración de equipos de trabajo basadas en el diseño de interacciones, personalidades y organización espacial.

Propuesta de estrategias de diseño basadas en el diseño de interacciones, personalidades y organización espacial

En primer lugar, se debe decir que, a comparación de otras metodologías, esta contará con pasos previos a las actividades específicas realizadas por el equipo de trabajo. Es decir, está destinada a la organización psicológica y espacial del equipo de trabajo, lo que asegura su funcionamiento una vez planteado su objetivo común. La propuesta se conforma por medio de herramientas de integración, conocimiento y agrupaciones funcionales, de acuer-

do a las interacciones y relaciones con el mobiliario y los espacios. Para entender mejor la idea, el proceso de diseño se aplica en dos dominios: el ya mencionado sobre el diseño de las interacciones y los espacios, basado en los roles y personalidades que parten de las teorías de redes y juegos; y el diseño de las herramientas, manuales y guías para la implementación de la propuesta metodológica.

Las herramientas integradas son diseñadas en distintos pasos consecuentes uno del otro, para alcanzar el comportamiento antes definido. Esto se logra estratégicamente, con acomodo en distintas etapas:

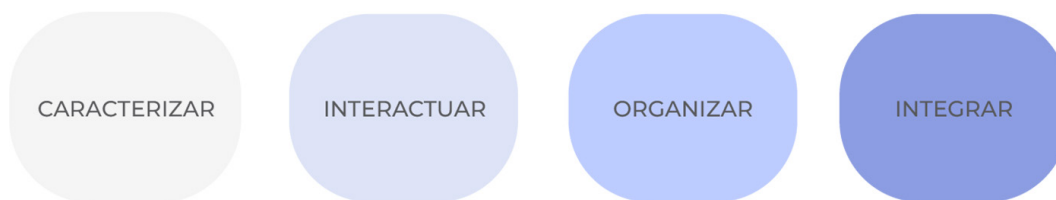
1. La Caracterización, que se encarga de identificar las características personales y colectivas del individuo al organizarlo por roles en equipos ideales y mediante la herramienta Personalidad-rol.

2. La Interacción, misma que define el orden espacial de acuerdo con los roles asignados que reparten equitativamente las ideas, procesos y soluciones internas del equipo, lo que busca equilibrar cada uno de los equipos de trabajo que se integren al uso de la metodología propuesta. Toma la herramienta de Organización espacial.
3. La Organización actúa en el rubro de diseño de interiores, pues toma en cuenta la percepción espacial del individuo.
4. La Integración, que asienta y fortalece la pertenencia e identidad colectiva del equipo de trabajo.

Se concluye en una metodología que consta de pasos que van desde un comportamiento individualista a una identidad colectiva (ver Figura 7).

Figura 7.

Etapas de la metodología propuesta.



Fuente: Elaboración propia (2023).

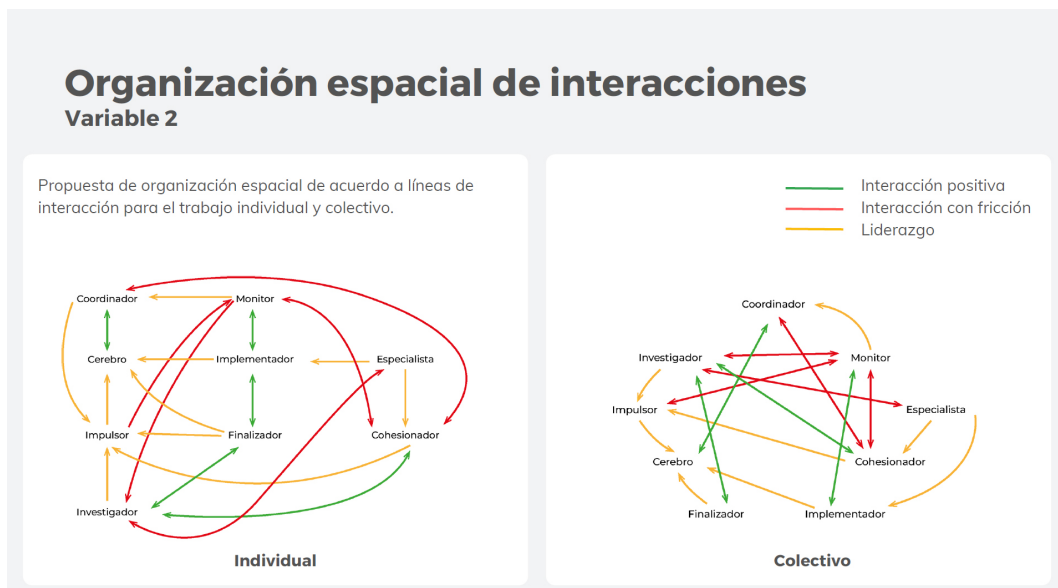
Los componentes interactuantes dentro de la red planteada son establecidos en tres variables: sobre el individuo (relación personalidad-rol), sobre las interacciones (organización espacial de interacciones delimitada por las medidas de reconocimiento social) y los objetos (organización espacial de mobiliario). En las figuras 8, 9 y 10, que se presentan a continuación, se describen los detalles de la propuesta establecida.

Figura 8.
Propuesta para la relación personalidad- rol.

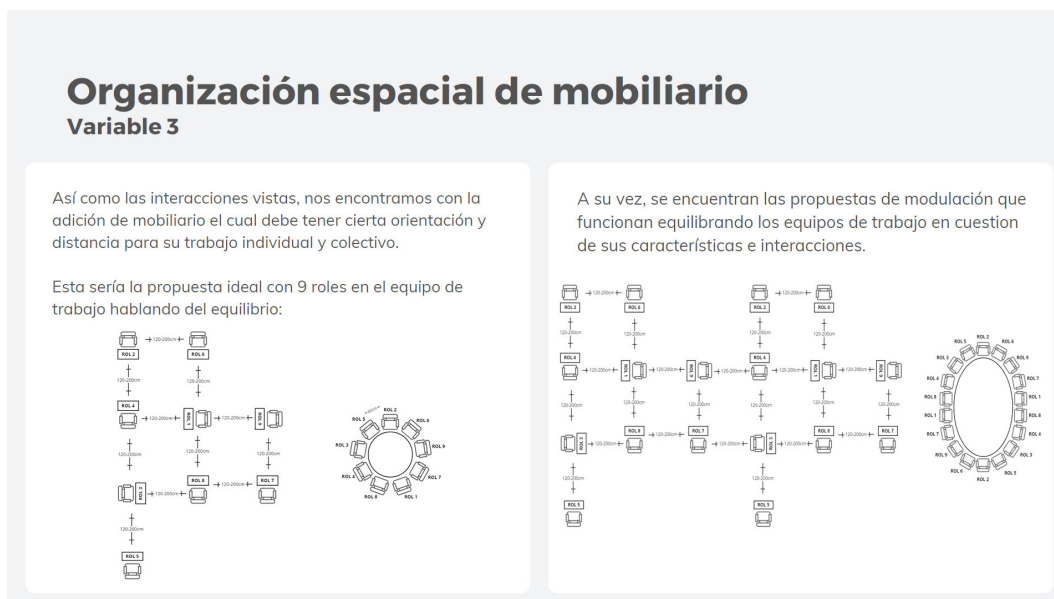


Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.
Propuesta de la organización espacial de acuerdo a las líneas de interacción.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 10.*Propuesta para la organización espacial de mobiliario.*

Fuente: Elaboración propia.

Para implementación y uso de la metodología resultante, se establecen las siguientes premisas y directrices para el proyecto de diseño que vuelva tangible los resultados, en manuales y guías con usabilidad adecuada:

1. Plantillas con lenguaje apropiado y sencillo para la aplicación en los equipos de trabajo, sin necesidad del individuo guía para entenderlas y llenarlas.
2. Descripción de la metodología y los pasos que llevarán a un resultado óptimo, para dar una visión transparente de las razones para hacerla funcional.
3. Diagramas de flujo que expliquen las interacciones entre los roles del equipo y sus posibles beneficios.
4. Guía de tipologías de espacios y mobiliario en consideración a la funcionalidad del área, en pro del progreso del equipo de trabajo.

5. El mobiliario a utilizar será parte de la perspectiva sistémica de las interacciones realizadas por el equipo de trabajo. Actuará como intermediario (punto de reunión, punto de salida, punto de entrada) del movimiento interno del sistema.
6. Partir de la personalidad de los individuos interactuantes para luego caracterizar los roles, con base en la funcionalidad dentro del equipo de trabajo.
7. Descripción de las situaciones posibles en la dinámica de un equipo de trabajo por medio de interfaces que logre el acomodo de las etapas de la metodología.
8. Las herramientas realizadas deberán tener lineamientos cortos que no entorpezcan el desarrollo de actividades post metodología.
9. Fomentar la integración en el equipo de trabajo. Para ello, se genera, por parte de este, una identidad colectiva de la organización formada, lo que da paso a las relaciones entre nodos, de manera adecuada.

10. Diagramas de flujo que caractericen los grafos correctos para el buen flujo de comunicación en el área.

11. Tomar a consideración la percepción visual del espacio, con base en los factores psicosociales, tanto de los límites en el espacio personal (distancia de entre 46 y 120 centímetros) como en el espacio social (distancia de hasta 360 centímetros).

12. Incluir los conceptos de amplitud del espacio, para darle una perspectiva no saturada a los usuarios integrantes de los equipos de trabajo.

Conclusiones

Las metodologías existentes para la conformación de equipos de trabajo tienden a desarrollar actividades de integración, pero no a plantear la precuela de integración colectiva en un equipo de trabajo. Con esta premisa, se entiende la falta de un diseño que integre herramientas para que el trabajo en equipo sea tomado como una metodología concluyente positivamente para sus integrantes. La investigación realizada develó la posibilidad de establecer una propuesta metodológica para el diseño de equipos de trabajo que haga énfasis en la mejoría de la dinámica interna de equipos de trabajo. Para ello, se enfoca en las sub-propuestas de creación de estos, con base en las interacciones como ente individual y colectivo. Asimismo, el estudio arrojó la importancia de la contemplación de aptitudes y actitudes de cada uno de los individuos al momento de integrarlos en un equipo de trabajo, así como de la identidad colectiva y sentido de pertenencia de la agrupación de la que es parte.

Una organización estratégica y funcional de desarrollo de individuos en un espacio puede lograr las relaciones adecuadas de acuerdo con sus índices de fricción, contacto positivo y liderazgo que los roles proponen. Esto hace más efectiva la comunicación y la potenciación de capacidades, debido al apoyo que muestran los roles entre sí. Esta implementación particular que exhibe la propuesta que se expuso tendría una retroalimentación activa como red compleja social, donde se pueden actualizar los roles que se desempeñan de acuerdo a la personalidad y los roles secundarios que cada persona puede tomar para sí mediante la práctica de diferentes papeles dentro del trabajo colaborativo.

Referencias

- Belbin, M. (2022). Roles en un equipo de trabajo. Metodología Roles Belbin 1981. <https://www.belbin.es/roles-de-equipo/>
- Bertalanffy, L. (1968). *General System Theory; Foundations, Development, Applications*. Publicado por George Braziller, Nueva York.
- Blanco, O. (2014). Solo el trabajo en equipo hará crecer tu empresa. Olga Blanco. <https://olgablanco-dot-org.wordpress.com/>
- Cotton, D. (1990). *Stress Management: An integrated approach to therapy*. Brunnel/Mazel Inc.
- Erickson, E. (1977). La identidad psicosocial, en *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*, tomo V. Aguilar.
- Gómez L. y Canto, J. (2000). Ambiente y comportamiento. En *Psicología social*. Editorial Pirámide.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- Gutiérrez, J., Pino, F., Zoido, J., Cano, G., Busto, M., Martín, B. y Leal, A. (2019). Introducción a la Teoría de Redes y Psiquiatría. *Psiquiatría.com*. <https://psiquiatría.com/glosario/teoria-de-redes-y-psiquiatría>
- Hall, E. (1999). *La dimensión oculta*. Siglo XXI.
- Harrouk, C. (2020). Psicología del espacio: ¿Cómo impactan los interiores en nuestro comportamiento? *ArchDaily Colombia*. <https://www.archdaily.co/co/936153/psicologia-del-espacio-como-impactan-los-interiores-en-nuestro-comportamiento>.
- Hervás, R. (2008). Diagnóstico de los estilos de personalidad. Teoría de los tipos psicológicos de Jung y el MBTI (Myers-briggs type indicator, 1943). https://webs.um.es/rhervas/miwiki/lib/exe/fetch.php?id=docencia&cache=cache&media=diagnostico_de_estilos_de_personalidad.pdf
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: una introducción a la teoría del actor red*. Ediciones Manantial.
- Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en las Ciencias Sociales*. Editorial Paidós.
- Newstrom, J. (1977, 2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Companies.
- Pol, E., Valera, S. y Vidal, T. (1999) *Psicología ambiental y procesos psicosociales*, En J.F. Morales (Eds.). *Psicología Social*. McGraw-Hill.