

FORMA_2013 _“Análisis del perfil de personalidad de los diseñadores de interiores con resultados exitosos”.

Tesis: Los diseñadores que se dedican básicamente al diseño de espacios interiores con resultados destacables, ya sea en pregrado, o en el ámbito laboral, han de poseer ciertas características de personalidad comunes.

Autores: Ingrid Morales.

Resumen:

El Diseño, como profesión abarca cuatro esferas de actuación fundamentales para el desempeño profesional: Objetual, Digital, Comunicacional y la esfera de espacio. Podríamos clasificarlos en dos grandes grupos, el interior y el exterior, el primero marcado hacia el interior de lo que como arquitectura puede definirse como espacio físico, y el segundo, que puede plantearse que engloba a la propia arquitectura, entre otros componentes. Los diseñadores que tienen como principal objetivo de su profesión el diseño de interiores, y que además se han desempeñado con excelentes resultados, ya sea en pre grado, como en el ámbito profesional, son los individuos más importantes para este trabajo.

Para ello se ha realizado el siguiente experimento, para realmente constatar si existen características de personalidad que sean comunes para estos individuos, ya que en las competencias profesionales, un elemento sustancial que las define, es el componente precisamente personal. La motivación, percepción personal, retos, características psicológicas entre otros, son los resultados que han arrojado estas preguntas realizadas a dichos diseñadores, los resultados, en ocasiones esperados, otras no tanto, definen una estrategia

a seguir para continuar aumentando esta caracterización.

01_INTRODUCCIÓN A LA SITUACIÓN:

En el ámbito de Modelo del Profesional, mucho se ha aportado en materia de nuevos conocimientos en los últimos tiempos. Las Competencias profesionales, son la base más actualizada de los nuevos modelos, un sistema novedoso que se aplica en todo el mundo académico, ya que es una manera muy sintética de agrupar lo que se requiere a la hora de seleccionar o comenzar a buscar un profesional con determinado perfil.

Se considera a David McClelland (1973) el autor que introduce por primera vez este concepto, como una nueva categoría, para referirse a las características individuales de las personas desplegadas en sus puestos laborales y que garantizan la excelencia de su desempeño. Aunque otros estudiosos del tema plantean que es probable que resulte el eco de una distinción propuesta mucho antes por Noam Chomsky en 1965.

Se puede resumir que **“las competencias son una articulación dinámica de capacidades, características y cualidades de las personas, la combinación del saber, el hacer y el ser, que se manifiesta en su actuación para la solución de un problema en un contexto dado.”**¹ Donde el **saber** (lo cognitivo) está relacionado con lo conceptual y los conocimientos inherentes a la profesión, se refiere a los elementos teóricos o cognoscitivos que un individuo posee, necesarios para desarrollar una actividad específica. En algunas de las definiciones, esta categoría también se describe a través de los términos conocimientos o saberes.

¹ Peña, Sergio. Tesis de maestría. Modelo de gestión de las Competencias profesionales del Diseño en Cuba.

Por su parte **hacer** (la habilidad) implica el buen desempeño de las funciones, se centra en lo procedimental, se vincula a la práctica, las destrezas, capacidades psicomotoras, hábitos, entrenamiento y experiencia. En su lugar también encontramos el uso de términos como destreza, capacidades de acción, saber hacer o habilidades.

El ser (lo axiológico) incorpora lo actitudinal, los atributos de la persona, las emociones, motivaciones y disposiciones, cualidades personales, conductas éticas, compromiso de los individuos. Se refiere a los valores que hacen que un individuo desarrolle con eficiencia una actividad dada, ubicándolo en el contexto de sus relaciones sociales cotidianas como ente transformador y comprometido, por tanto, crítico, reflexivo y proactivo. Precisamente a este aspecto del concepto de las competencias se dedicará este trabajo investigativo, que pretende, entre otras cosas, lograr establecer un perfil de personalidad (en caso de que se pueda agrupar o definir) de los **diseñadores de espacios interiores**, que han adquirido, o mantienen resultados positivos en esta área del diseño, en el **modo de actuación proyectual**.

¿Por qué entonces se realizará este estudio enfocado en el área del diseño de interiores? Primeramente es el tema fundamental del Trabajo de Tesis de Maestría, al que servirá de sustento científico. En nuestro instituto, en la carrera de Diseño Industrial, se le ha otorgado especial importancia a todos los temas relacionados con procesos y teoría de diseño; los cuales son de una importancia trascendental para la comprensión y análisis por parte de los estudiantes y todos los estudiosos, del diseño como actividad proyectual con una intensa carga teórica y metodológica. Sin embargo, estos saberes han sido históricamente encausados en nuestro instituto hacia el diseño de productos (se refiere como producto, no a la solución de diseño en cualquiera de las esferas de actuación del diseñador, sino como un producto industrial: mobiliario, herramientas, enseres, equipos médicos, electrodomésticos, utensilios, etc.) no así al diseño de espacios interiores.

Con el devenir de los años, no obstante, los estudiantes de diseño, se han visto en la necesidad de enfrentarse a estos proyectos de un modo más teórico es decir, obviando la empírea a la que ha estado sometido el diseño de interiores, y a fundamentarlo más en basamentos teóricos; por varias razones fundamentales: El diseño de interiores hoy en día, es la principal salida proyectual que tienen los graduados de esta carrera en nuestra realidad de cada día; con la ausencia más arrancada de cultura de espacios que tienen los estudiantes, se ha hecho necesario,

comenzar a sintetizar todos los conocimientos que durante un largo período se habían impartido con métodos desorganizados y poco ortodoxos, para agruparlos, clasificarlos, conocerlos y aprehenderlos, a través de los métodos y procesos de diseño, y de esta manera, formar a un diseñador capaz no sólo de diseñar un espacio agradable, sino que también netamente funcional y producible respecto a las condiciones de nuestro contexto y nuestras necesidades reales. A esto podemos sumarle, que el diseño de interiores, sólo ocupa un semestre dentro de la carrera de Diseño Industrial, por lo que la cantidad y variedad de proyectos que pueden llegar a desarrollar es muy limitada, por ello, se requiere de una metodología de basamentos sólidos, para que estos culminen dicho semestre con las herramientas básicas para enfrentarse a cualquier tipología de proyectos de espacios.

02_DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES A ANALIZAR Y LOS NIVELES DE ACTUACIÓN.

En primer lugar, se quiere llegar a conclusiones que muestren, como ciertas características, pueden influir de manera directa en la creatividad de estos diseñadores, y por ende en su productividad como diseñadores de interiores, haciendo énfasis en sus comportamientos, tanto de forma individual como en grupos de trabajo.

2.1_ Encuesta aplicada. Resultados obtenidos.

Encuestados: Un total de 30 individuos, 20 estudiantes de cuarto año de Diseño Industrial, que obtuvieron notables resultados positivos en el semestre de Diseño de Interiores; y 10 profesionales que se desempeñan en esta esfera de actuación del diseño con resultados muy satisfactorios.

Pregunta No. 1. Se pretende con esta, lograr establecer si bien no, un perfil exacto de las características de la personalidad de los diseñadores de interiores exitosos en el ámbito de pregrado y posgrado, poder establecer una referencia de las características comunes y los comportamientos afines de estas, en caso de que fuera comprobable. Se establecieron en una línea porcentual, los pares dicotómicos, y el encuestado debía colocar un punto, dónde creía se encontraba en relación al par dado.

1_ A continuación te damos una serie de pares opuestos de adjetivos que pueden definirte como individuo, regidos por una escala que los separa, y además valora la situación exacta o aproximada de lo que consideras, pueden manifestarse estos rasgos en ti. Coloca en la línea dónde creas que "te encuentras " como individuo.



Resultados Significativos

Par	Representativo	No Representativo.
Reservado/ Extrovertido		No es un par que sea representativo, aunque existe una marcada tendencia hacia lo extrovertido, mas no hacia el porcentaje más elevado. Sólo el 10% admitió ser más reservado que extrovertido.
Menos Inteligente/ +Inteligente	Todos los encuestados afirman ser Más Inteligentes, y los rangos se establecen entre el 70 y el 90% hacia el rango de Más Inteligente.	
Sumiso/ Dominante	Todos los encuestados afirman encontrarse en el rango de Dominante, incluso, el 75% aproximadamente lo colocan en los rangos más elevados de esta característica.	
Afectado/ Estable		El 40% aproximadamente se ubica en el centro de la línea entre este par dicotómico, el resto, fluctúa, entre este punto, más hacia un extremo o hacia el otro, pero muy cerca del punto medio. No se considera una característica

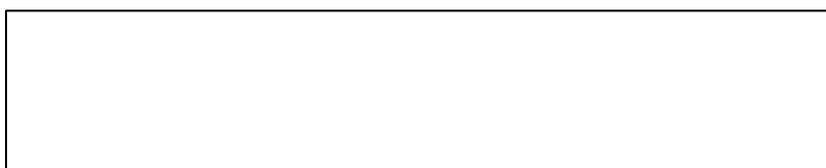
		determinante, ya que evidencia, que en determinadas situaciones, puede variar según las circunstancias.
Serio/Alegre		El 7% afirma encontrarse más hacia el perfil serio, que hacia alegre y afortunado. El 15% afirma, encontrarse en un punto medio, y el resto, hacia el extremo alegre y afortunado, aunque los puntos de ubicación son tan disímiles, que no se considerará representativo.
Egoísta/ Consciente	El 90% afirma ubicarse más hacia las actitudes conscientes que egoístas, incluso en puntos muy cercanos hacia el 90 o 100% de esta característica.	
Tímido/ Aventurado		El 40% afirma encontrarse en un punto medio, entre lo tímido y aventurado. El resto fluctúa entre uno y otro. No se considera un resultado significativo, ya que el comportamiento no persigue una lógica o estabilidad.
Realista/ Sensitivo		Los encuestados, en un 43% se ubican más hacia el realismo que hacia lo sensitivo. El 26%, se ubica en un punto medio, o en puntos muy cercanos a este, y el resto hacia lo realista. Los puntos son muy variados, no se puede establecer un patrón.
Confiado/ Suspica		EL rango se encuentra sobre todo en el medio de la línea, dado sobre todo porque no pueden definirse en cuanto a estas características, no se tomará como rasgo significativo.
Práctico/ Imaginativo	Se debaten en una mezcla de ambas características, impulsados por la situación que demande de ellos una acción de un tipo u otra. Las mujeres se orientan tímidamente hacia lo imaginativo, pero los hombres decididamente prácticos.	
Directo/ Astuto		No es un rasgo definitorio. Los puntos de encuentro son débiles, y la orientación de una leve mayoría del 40% se encuentra en el medio de la línea.
Seguro/	El 45% plantea que es muy seguro de sí	

Aprensivo	mismo, y la tendencia es a ubicar los puntos muy cerca del 100%. El 10% por su parte coloca una pequeña dosis de aprensivo.	
Conservador/ Experimentador	Aunque suelen experimentar, más que ser conservadores, los rangos no están cerca del máximo punto. Varían según la situación, el esfuerzo y la retribución.	
Dependiente/ Autosuficiente	El 65% afirma ser autosuficiente, hacia los puntos máximos de la escala. El resto, se coloca en el punto medio, el depender del grupo no es una característica de los encuestados en sentido general.	
Sin Control/ Controlado	Suelen ser más controlados que sin control, aunque los puntos, se colocan vagamente a continuación de la escala media.	
Relajado/ tenso	La mayoría de un 75% suelen ser más tensos que relajados. El resto se encuentra en el medio de la línea, no se puede decir que sean individuos caracterizados por ser muy relajados.	

Conclusiones de la Pregunta No.1:

- a) De acuerdo con la primera pregunta de la encuesta y en base a la muestra seleccionada, podemos afirmar que hay un grupo de características que no intervienen directamente ni son significativas, o comunes a la personalidad de los diseñadores de interiores que obtienen resultados satisfactorios en sus proyectos, como el ser reservados o no, alegres o serios, afectados sentimentalmente, realistas, directos o astutos, entre otros, anteriormente relacionados.
- b) Se puede concluir además que estos individuos suelen ser sobre todo, muy inteligentes y dominantes, conscientes y seguros, igualmente prácticos e imaginativos, experimentadores, si con ellos alcanzan una meta que los satisfaga, muy autosuficientes, controlados, y que suelen trabajar tensionados.

Pregunta No.2: Con esta pregunta se pretende analizar de cierto modo, algunos patrones de comportamiento en grupos que suelen presentar los diseñadores de



interiores encuestados. La pregunta es la siguiente, y los resultados, se exponen a continuación.

2_Cuando participas en un grupo de diseño, para dar una solución a un determinado problema, tu posición es...

- | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|-------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|
| crítica | <input type="checkbox"/> | justa y concreta | <input type="checkbox"/> | sarcástica | <input type="checkbox"/> | excesiva | <input type="checkbox"/> | desdeñosa | <input type="checkbox"/> |
| participación | <input type="checkbox"/> | nula | <input type="checkbox"/> | cansada | <input type="checkbox"/> | optimista | <input type="checkbox"/> | entusiasta | <input type="checkbox"/> |
| posición | <input type="checkbox"/> | liderazgo | <input type="checkbox"/> | miembro activo | <input type="checkbox"/> | invisible | <input type="checkbox"/> | obstinada | <input type="checkbox"/> |
| imbricación | <input type="checkbox"/> | total | <input type="checkbox"/> | con reservas | <input type="checkbox"/> | ninguna | <input type="checkbox"/> | trabajo solitario | <input type="checkbox"/> |
| acertividad | <input type="checkbox"/> | total | <input type="checkbox"/> | con reservas | <input type="checkbox"/> | parcial | <input type="checkbox"/> | ninguna | <input type="checkbox"/> |
| tus miembros son: | <input type="checkbox"/> | tus socios | <input type="checkbox"/> | lindos/as | <input type="checkbox"/> | con talento | <input type="checkbox"/> | gente con pegada | <input type="checkbox"/> |

Resultados significativos:

- a) Todos los encuestados, afirman tener una actitud crítica, desde el mismo instante que marcan una casilla de esta primer ítem, pero lo más significativo, es que además de que el 86% afirma que es justa y concreta, el resto, afirma que suelen ser sarcásticos a la hora de emitir juicios en referente a un trabajo en equipo.
- b) El grueso de la muestra (87%) afirma que mantiene una actitud entusiasta, el 10% optimista, y sólo el 3% (un individuo) afirma que su actitud es cansada, sustentada por una evidente falta de motivación para trabajar en grupos o equipos.
- c) El 88% afirma que su posición en el grupo es siempre de liderazgo. El resto afirma que su posición es de miembro activo, nunca invisible, la necesidad de expresar sus opiniones se impone.
- d) El 10% plantea que trabaja más en solitario, que en conjunto con el resto del equipo. Un 40 % expone que mantiene reservas a la hora de imbricarse totalmente, y el restante 50% aproximadamente plantea que la imbricación es total, por la diferencia de respuestas, este dato, no se tomará como representativo de esta muestra.
- e) La capacidad de negociación, se divide en 47% total, y 53% con reservas, aproximadamente, dado fundamentalmente, por la personalidad dominante de estos individuos.
- f) Nuevamente, casi en grupos homogéneos (51 % y 49%respectivamente) prefieren trabajar con gente de talento, y personas muy cercanas, amigos en este caso. Es muy importante, distinguir que colocan la cercanía sobre el talento o la capacidad de las personas.

Conclusiones de la Pregunta No.2:

Los diseñadores industriales que obtienen (o han obtenido) buenos resultados en el desarrollo de proyectos de espacios interiores, a la hora de trabajar en grupo con otros diseñadores u otros profesionales, mantienen posiciones críticas, y aunque por lo general suelen ser concretos y justos, en ocasiones, esta devienen en sarcasmo. La posición de liderazgo los caracteriza la mayor parte del tiempo, y en caso de no llegar a ocupar este lugar en los grupos de trabajos, son miembros activos. Su capacidad de negociación, aunque elevada, siempre estará matizada por la conducta dominante que los caracteriza. Se inclinan más a trabajar con personas de talento, si son amigos cercanos mejor, ya que infiere que los diseñadores de éxito, se unen a personas con estos mismos resultados, por lo que pueden unificar al talento y la amistad en un solo individuo.

Pregunta No.3: Con esta pregunta se pretende realizar un patrón de percepción acerca de lo que los diseñadores de interiores se perciben, en cuanto a tipo de personalidad A o B, para de esta manera constatar con el resto de los indicadores si

es consistente con su personalidad o no.

3_¿Cómo te definirías en dependencia de las situaciones que a continuación se describen? Marca sólo las casillas que creas que la situación te puede definir mejor.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Te sientes impaciente ante el ritmo al que se desarrollan la mayor parte de los eventos. | <input type="checkbox"/> Nunca sufres la sensación de prisa con la impaciencia que la acompaña. |
| <input type="checkbox"/> Puedes relajarte sin sentimiento de culpa | <input type="checkbox"/> No sabes qué hacer con el tiempo libre |
| <input type="checkbox"/> Juegas para divertirte y relajarte, en lugar de exhibir tu superioridad a cualquier costo. | <input type="checkbox"/> No sientes necesidad de mostrar o discutir tus logros, a menos que la situación exija tal divulgación. |
| <input type="checkbox"/> Luchas por pensar o hacer dos o más cosas simultáneamente. | <input type="checkbox"/> Estás obsesionados con los números, y mides tu éxito de acuerdo con el criterio de cuánto adquieres de cada cosa. |
| <input type="checkbox"/> Siempre te mueves, caminas y comes rápidamente | |

Resultados Significativos:

Contrario a lo que se espera, la mayor parte de los encuestados, (90%) se percibe como tipo de personalidad B, aun cuando los indicadores del resto de las preguntas, arrojan otras conclusiones indirectas. Definitivamente, aunque se perciben de esta manera, una abrumadora mayoría, es notablemente A. Se requerirá otro tipo de encuesta para realmente definir si este es el tipo de personalidad que prima en estos individuos o por lo contrario, el tipo A, que es lo que se espera y como tesis se plantea,

además de un análisis de porqué esta muestra se percibe de esta forma, cuando claramente es todo lo contrario.

Conclusiones de la Pregunta No.3:

Los diseñadores de interiores encuestados, se perciben con una personalidad tipo B, cuando otras preguntas arrojan resultados indirectos, que los definen como personalidad tipo A, con más tendencia hacia la impaciencia, el liderazgo, las ansias de sobresalir, entre otros aspectos. Ha de realizarse una segunda encuesta que no abarque su precepción de sí mismos, sino la realidad acerca de este aspecto.

Pregunta No.4: Esta vez, se quiere definir qué aspectos influyen en la creatividad de estos individuos, y si es posible agrupar un patrón común de situaciones, que pueden influir en cuán creativos pueden ser.

4_ ¿Cuáles de estos elementos piensas que influyen en tu creatividad a la hora de abordar una solución de diseño novedosa?	si	no
"Inspiración divina".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Busco referentes similares a lo que se va a diseñar .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando el tiempo tiende a cero, la creatividad tiende a infinito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo es mi peor enemigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La creatividad aumenta con las presiones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La constancia favorece mis resultados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Busco la aprobación hasta el último instante antes de concluir una propuesta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La independencia fomenta la creatividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encuentro una buena solución y la adecuo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No lo puedo explicar		<input type="checkbox"/>

Resultados Significativos:

Aunque muchas y variadas fueron las respuesta, sí hay algunos indicadores que definen cierto patrón acerca delo que más determina en la creatividad, o en cuán creativos son los diseñadores de espacios interiores. Los análisis se muestran en la siguiente tabla:

Situación o indicador	Resultados
"Inspiración divina"	Aunque resulte poco probable, el 30% aproximadamente de los encuestados, afirma que gracias a este factor, han de ser más creativos en una solución, lo cual parece poco probable, ya que está más que comprobado, que el proceso de diseño, llevado a cabo adecuadamente, no deja lugar a afirmaciones como esta.

Busco referentes similares a lo que se va a diseñar.	Este ha sido uno de los resultados más concluyentes, ya que el 100% de los encuestados, afirman que para acrecentar su creatividad, han de tener analizados muchos ejemplos referentes o similares, antes de poder emprender el diseño novedoso de un espacio interior.
Cuando el tiempo tiende a cero, la creatividad tiende a infinito.	En este caso, casi el 50% de los encuestados afirma que es cierto, cuando el tiempo de entregas va disminuyendo, los diseñadores suelen ser más creativos, este dato sin embargo no constituye de importancia, ya que el otro 50% afirma lo contrario.
El tiempo es mi peor enemigo.	El 70% afirma, que mientras menos sea el tiempo para poder hallar soluciones adecuadas, la creatividad disminuye ² . Esto ha de deberse al poco tiempo para realizar el trabajo adecuado de experimentación y exploración de diversas soluciones durante el proceso de conceptualización.
La creatividad aumenta con las presiones.	En este caso, nuevamente resulta un indicador poco confiable, ya que los porcentajes de encuestados, se dividen prácticamente a la mitad, por lo que las presiones pueden ser un motor impulsor para algunos, sin embargo para un grupo similar en cuantía, constituyen un lastre a su creatividad.
La constancia favorece mis resultados.	El 100% afirma que la constancia es un factor determinante en las soluciones creativas y eficientes. Este indicador está directamente ligado al tiempo para la exploración, y la búsqueda amplia de referentes. Evidentemente, la constancia, es una característica determinante en el éxito de estos diseñadores.
Busco la aprobación hasta el último instante antes de concluir una propuesta.	El 33% de los encuestados aproximadamente, afirma que es necesaria la guía en todo momento, de un gestor o ente similar, que apruebe las soluciones, antes de implementarlas en cada etapa del proceso de diseño, lo que concuerda con el siguiente indicador que trata acerca de la independencia. No es una mayoría sustentable, por lo que no funcionará como elemento distintivo en la creatividad.
La independencia fomenta la creatividad.	El 70% de los encuestados, afirman que trabajar con independencia, y no bajo la vigilancia constante de otro individuo, facilita el trabajo creativo, ya que no está necesariamente ligado a posibles mutilaciones de ideas en sus inicios, y da la posibilidad de desarrollar ideas propias, aunque en un principio sean las más descabelladas.
Encuentro una buena solución y la adecuó.	El 60% aproximadamente afirma que a través de adecuar buenas soluciones ya probadas con anterioridad, (no copiarlas) se puede tentar a la creatividad de alguna manera, y lograr relaciones similares de concordancia si estas adecuaciones así lo permiten.
No lo puedo explicar.	El 3% (1 individuo) afirma que no lo puede explicar, aunque, ha marcado otras posibles situaciones, por lo que no se tomará en cuenta.

² Evidentemente, la creatividad está altamente condicionada por el trabajo sistemático y la búsqueda amplia y ardua de posibles soluciones y variantes.

Conclusiones de la Pregunta No. 4:

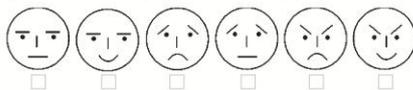
La creatividad en sentido general, en esta muestra, se ve exacerbada cuando se encuentra tiempo suficiente para poder indagar en referentes similares a aquello que se va a diseñar. De acuerdo a este planteamiento, está el hecho de efectivamente contar con tiempo para cada parte que el proceso demanda, y no tener la necesidad de violar ninguno de ellos. Así mismo, la constancia, el cumplimiento de cronogramas de trabajo y demás similares, influyen directamente en el buen resultado de una solución de diseño. La independencia a la hora de afrontar problemas de diseño, deviene también como factor decisivo para acrecentar la creatividad, ya que no se mutilan previamente ideas que pueden resultar interesantes y novedosas.

Pregunta No.5. Con esta pregunta, se desea conocer cuál es la sensación que despierta en los diseñadores seleccionados, ciertas experiencias o situaciones, que referencian entre otras cosas, motivación, percepción, o satisfacción ante su trabajo como diseñador de interiores en la vida profesional. A continuación se muestra la

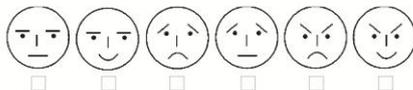
pregunta relacionada:

5_Marca (según lo que te sugiera cada expresión) como te sientes:

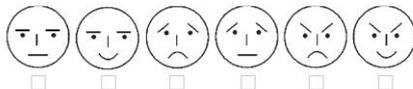
1_Cuando realizas un proyecto de interiores que significa un reto.



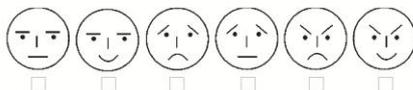
2_Cuando compruebas que la solución fue satisfactoria para todos...



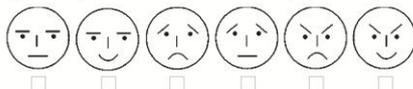
3_...pero no retribuyen lo que el trabajo ha demandado.



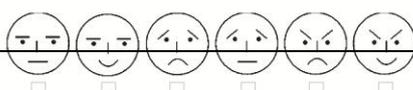
4_Cuando no reconocen tus esfuerzos como diseñador.



5_Estás muy satisfecho con tu resultado aunque el resto no piensa lo mismo...



6_Obtienes más mérito del que esperabas con una solución que consideras mediocre.



Cada una de las expresiones constituye un sentimiento, que los encuestados, no conocen a ciencia cierta, por lo que sólo marcarán según lo que cada una de las expresiones le sugiera individualmente. Las sensaciones se definen de la siguiente manera:



indiferente alegría angustia tristeza rabia ironía

Resultados significativos:

Situación	Resultados
-----------	------------

1_Cuando realizas un proyecto de interiores que significa un reto.	La mayor parte de los encuestados, (60%) parecen sentir cierta malicia o ironía, al enfrentarse a retos, lo ven como un desafío personal que ha de ser resuelto. Otros (30%) lo sienten matizado por la alegría, de no estancarse en un proyecto similar. Al resto le resulta indiferente.
2_Cuando compruebas que la solución fue satisfactoria para todos...	El 85% de los encuestados, parecen sentir alegría cuando la solución efectivamente, ha sido satisfactoria, y por ende ha solucionado (aparentemente) una necesidad de un grupo determinado.
3...pero no retribuyen lo que el trabajo ha demandado.	Sin embargo, cuando comprueban que la retribución no es la esperada, el 92% manifiesta sensaciones, entre la angustia y la tristeza, pero de este grupo, el 50% confiesa sentirse de forma parecida a la ira o rabia. Es decir, independientemente que las soluciones adecuadas sean un objetivo de todo diseñador, si no obtienen lo que esperan a cambio, la situación cambia completamente, es más importante la retribución para ellos, que haber hecho una labor profesional adecuada.
4_Cuando no reconocen tus esfuerzos como diseñador.	Nuevamente cerca del 90% experimenta sensaciones entre la angustia, tristeza y rabia. El reconocimiento profesional es sumamente importante para los individuos encuestados.
5_ Estás muy satisfecho con tu resultado aunque el resto no piensa lo mismo...	La seguridad personal, en este caso, sale a relucir, pues el 75% se halla entre la indiferencia y la alegría, no es importante lo que puedan pensar aquellos individuos, que se encuentran en el mismo nivel de ellos. De este grupo el 15% parece rozar con algo parecido a la ironía.
6_Obtienes más mérito del que esperabas con una solución que consideras mediocre.	EL resultado en esta situación se divide prácticamente en 50-50% de sensaciones, el primer grupo, entre la indiferencia y la alegría, y el segundo entre la tristeza e ironía. Algunos lo perciben como un logro, otros como un fracaso, de cualquier modo, al estar tan parejas las respuestas, este no se considerará significativo.

Conclusiones de la Pregunta No. 5:

Los retos son bienvenidos, ya que garantizan el avance y el no permanecer estancados en el mismo sitio por mucho tiempo, constituye desafíos personales, o una batalla por librar. El resolver una necesidad con una solución de diseño favorable, parece motivar sobremanera a los diseñadores de interiores cuando se enfrentan a un problema de este tipo; no obstante es más importante la retribución para ellos, que haber hecho una labor profesional adecuada. El reconocimiento profesional de individuos en esferas superiores a los diseñadores que proyectan es sumamente importante, no así lo que puedan pensar aquellos individuos, que se encuentran en el mismo nivel de ellos.

Pregunta No. 6: Con la sexta y última pregunta de la encuesta, se desea conocer qué puede motivar a los diseñadores de interiores a realizar su trabajo adecuadamente. Se plantearon un grupo de situaciones, que ellos deberían puntuar en dependencia de lo que motiva menos o más a cada uno. A continuación se exponen los resultados más significativos, y por último, un perfil general, de cómo se comporta la motivación en sentido general de la muestra seleccionada.

Resultados Significativos:

Cada situación tiene un total de 75 puntos. Para procesar esta pregunta, se sumó los puntos de cada situación, por cada encuesta, y se logró obtener un total por situación. De esta manera, la media de motivación estaría caracterizada por la puntuación de cada situación en particular, para posteriormente elaborar un perfil general. AL parecer lo que más motiva a la muestra seleccionada, es en primer lugar trabajar en un equipo eficiente que se complemente y nutra adecuadamente, con un total de 74 puntos; seguido por ver las soluciones implementadas, con una puntuación de 72. Estos son los mejor puntuados en general.

Más que nada motiva a los diseñadores de interiores encuestados, situaciones que refieren a la calidad de trabajo, como el equipo, las soluciones, y las implementaciones, este último, un problema por las condiciones económicas del país. Luego, ser capaces de enfrentarse a retos novedosos que saquen el trabajo diario de la mediocridad. Aspectos importantes, son las retribuciones, y un elemento nuevo a lo largo de esta investigación, son los deseos que los diseñadores presentan de hacer historia, o constituir una referencia para otros.

6_¿Qué te motiva?

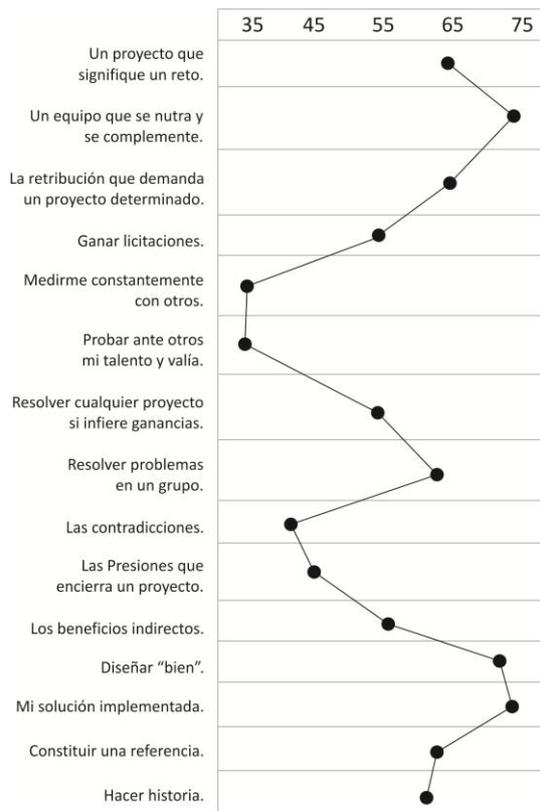
Para cada una de las siguientes declaraciones, circule el número que describa mejor la forma en que usted se siente. Considere sus respuestas en su situación actual, o experiencias pasadas.

	En total desacuerdo		En total acuerdo		
	1	2	3	4	5
Un proyecto que signifique un reto.					
Un equipo que se nutra y se complemente.					
La retribución que demanda un proyecto determinado.					
Ganar licitaciones.					
Medirme constantemente con otros.					
Probar ante otros mi talento y valía.					
Resolver cualquier proyecto si infliere ganancias.					
Resolver problemas en un grupo.					
Las contradicciones.					
Las Presiones que encierra un proyecto.					
Los beneficios indirectos.					
Diseñar "bien".					
Mi solución implementada.					
Constituir una referencia.					
Hacer historia.					

A continuación las situaciones más puntuadas, se tomará al 60, como rango de motivación adecuada, menos que esto no será tan definitiva la situación en cuestión.

Puntuación	Situación
74	Un equipo que se nutra y se complemente.
73	Mi solución implementada.
72	Diseñar "bien."
66	Proyecto que signifique un reto.
64	Constituir una referencia.
62	Hacer historia.
61	La retribución que demanda un proyecto determinado.
61	Resolver los problemas en un grupo.
59	Ganar licitaciones.
57	Los beneficios indirectos.
50	Resolver cualquier proyecto si este infliere ganancias.
45	Las presiones que encierra un proyecto.
41	Las contradicciones.
37	Probar ante otros mi talento y mi valía.
31	Medirme constantemente con otros.

Perfil General de motivación:



Conclusiones de la Pregunta No.6: Aunque la variedad de situaciones que motiva a este grupo encuestado es amplia, se ha podido establecer un patrón, de aquellas situaciones que mantienen picos dentro del perfil general, estas son los retos, un buen equipo, la retribución, el ser un buen profesional, y constituir referencias, en mayor plazo, hacer historia en su profesión.

03_RECOMENDACIONES.

1. Aplicar las encuestas a una muestra mayor, al menos de 100 individuos, de generaciones diferentes, y definir de antemano, las diferencias entre hombre y mujeres, además de las generacionales.
2. Para la primera pregunta, ubicar rangos numéricos exactos, esto facilitará el procesamiento, y las respuestas serán más fiables.
3. Agregar una pregunta de tipos de personalidad que no infiera la percepción del individuo.
4. Validar estos resultados y la encuesta con los expertos requeridos.

04_BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

- Amorós, Eduardo_ Comportamiento Organizacional. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Dailey, Robert_ Comportamiento Organizacional. Edinburgh Business School. 2012.
- Peña, Sergio. Tesis de Maestría “Modelo del Profesional basado en las competencias profesionales. Instituto Superior de Diseño. La Habana_2009.