My DreamTeam

¿Cómo podemos conformar mejores equipos interdisciplinarios?

La experiencia de "My Dream Team" en CITEP Lab.

Prof. Noshir Contractor y Diego Gómez Zará
En colaboración con Jacqueline Ng, Marlon Twyman, Leslie DeChurch
9 de Abril del 2018

Este proyecto ha sido financiado por Northwestern University Office of Provost, the NSF Grants: CNS-1010904, OCI-0904356, IIS-0838564, SBE-1063901, UL1RR024146-06S2, NIH CTSA award UL1RR025741, 5UL1RR025741-04S3, Army Research Laboratory under Cooperative Agreement Number W911NF-09-2-0053, BCS-0940851.

Northwestern University

ATLAS ADVANCING TEAMS, LEADERS, & SYSTEMS

SONIC advancing the science of networks in communities

Motivación

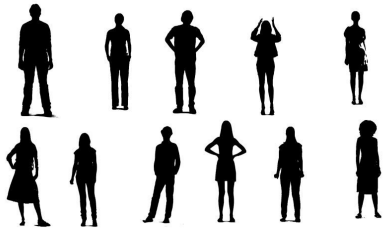
- En nuestros días, las persona conforman múltiples y distribuidos equipos:
  - Dentro y fuera de las organizaciones
  - Equipos virtuales
  - Creados por una tarea
  - De corto, mediano, y largo plazo.
- Se ha vuelto un desafío encontrar personas para trabajar en una manera rápida y eficiente.
- ¿Cómo podemos facilitar la búsqueda de personas con el fin de crear buenos equipos?

Estamos inmersos en sistemas de búsquedas y recomendación

Estamos inmersos en sistemas de búsquedas y recomendación

¿Y los equipos?

¿Qué son los sistemas de búsqueda y recomendación de equipos?



Sistemas de búsqueda y recomendación de equipos

¿Qué veremos hoy?

1. Fundamentos teóricos de la conformación de equipos
2. Resultados del estudio del caso CITEPLAB
3. Resultados de otros casos elaborados en Estados Unidos.
4. Análisis de los factores que influyen en la formación de equipos interdisciplinarios

¿Cuáles son nuestros principales resultados?

1. La gente busca compañeros de equipo hábiles y creativos.
2. Las personas expertas usaron más preferencias de búsqueda para encontrar compañeros de equipo.
3. Perspectiva de género: las mujeres usaron más preferencias de búsqueda para encontrar compañeros/as de equipo.
4. Cuando las personas consideraban sus conexiones sociales, daban más relevancia a las personas que habían trabajado con muchos y que eran conectores de redes sociales.
5. Si tiene gran habilidad en un dominio, busca personas con un nivel similar en ese dominio.
6. Pero, si tiene poca habilidad en un dominio, busca personas con mayor experiencia en ese dominio.

¿Qué busca la gente cuando eligen personas para sus equipos?

Los sistemas de búsqueda y recomendación de compañeros de equipo abren el acceso a un mayor grupo de compañeros de equipo, lo que permite a las personas llegar más allá de sus redes para conectarse con posibles compañeros de equipo.

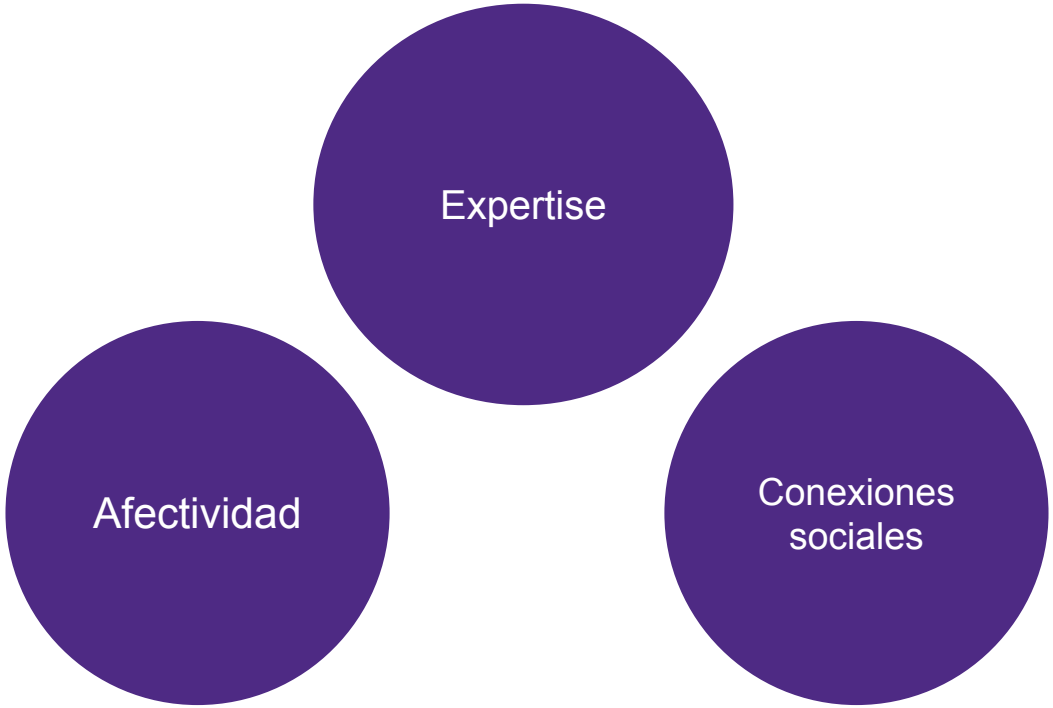
¿Qué buscan los usuarios en el momento de buscar potenciales colaboradores?

Nos propusimos explorar los procesos cognitivos y sociales involucrados en la elección de compañeros de equipo usando se utilizan sistemas de búsqueda y recomendación de compañeros de equipo.

Nuestra pregunta de investigación:

¿Cómo las personas toman decisiones o heurísticas para buscar potenciales colaboradores para un proyecto interdisciplinario?

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?



¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

1. Expertise

Refleja rasgos relacionados con la capacidad percibida, incluida la inteligencia, la habilidad, la creatividad y la eficacia (Fiske, Cuddy y Glick, 2007).

Está relacionado con diversos equipos funcionales.

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

Steve Wozniak dice que Jobs tomó la iniciativa de "hablar con los periodistas, hablar con las tiendas," ¿Quieres que te enviemos algunas computadoras, quieres comenzar a comprarlas? "Hablando con los distribuidores sobre las partes, ordenando las partes, negociando el proceso, compilando folletos o anuncios de revistas ... No iba a decirle a otras personas cómo hacer las cosas. No iba a ejecutar las cosas en mi vida. Yo era una persona apolítica y una persona poco contundente. Se remonta a muchas cosas que sucedieron durante la Guerra de Vietnam. Pero simplemente no podía dirigir una empresa. Pero luego una persona dijo que podía ser un ingeniero. Eso era todo lo que necesitaba saber, "OK, comenzaré esta empresa y solo seré ingeniero". Hasta el día de hoy, sigo en el organigrama, en la parte inferior del organigrama, nunca fui algo más que un ingeniero que trabaja ". *(Livingston, 2008)*

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

2. Afectividad

Captura rasgos relacionados con la intención percibida, que incluyen amabilidad, amabilidad, sinceridad, honradez y moralidad (Fiske, Cuddy y Glick, 2007)

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

El primer empleado de Google, Craig Silverstein, dice: "Larry y Sergey siempre han pensado en grande, y siempre tuvieron la idea de que tendrían éxito en este negocio".

"Son frustrantemente obstinados, audaces hasta el punto de la imprudencia y están imbuidos del sentimiento de infalibilidad de la juventud" (Brandt, 2011)

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

3. Conexiones sociales

Se refiere al proceso por el cual las relaciones sociales dan forma a la acción económica o las elecciones de selección de compañeros de equipo (Uzzi, 1996)

Está relacionado con el capital social.

¿Qué dimensiones sociales explican estas búsquedas?

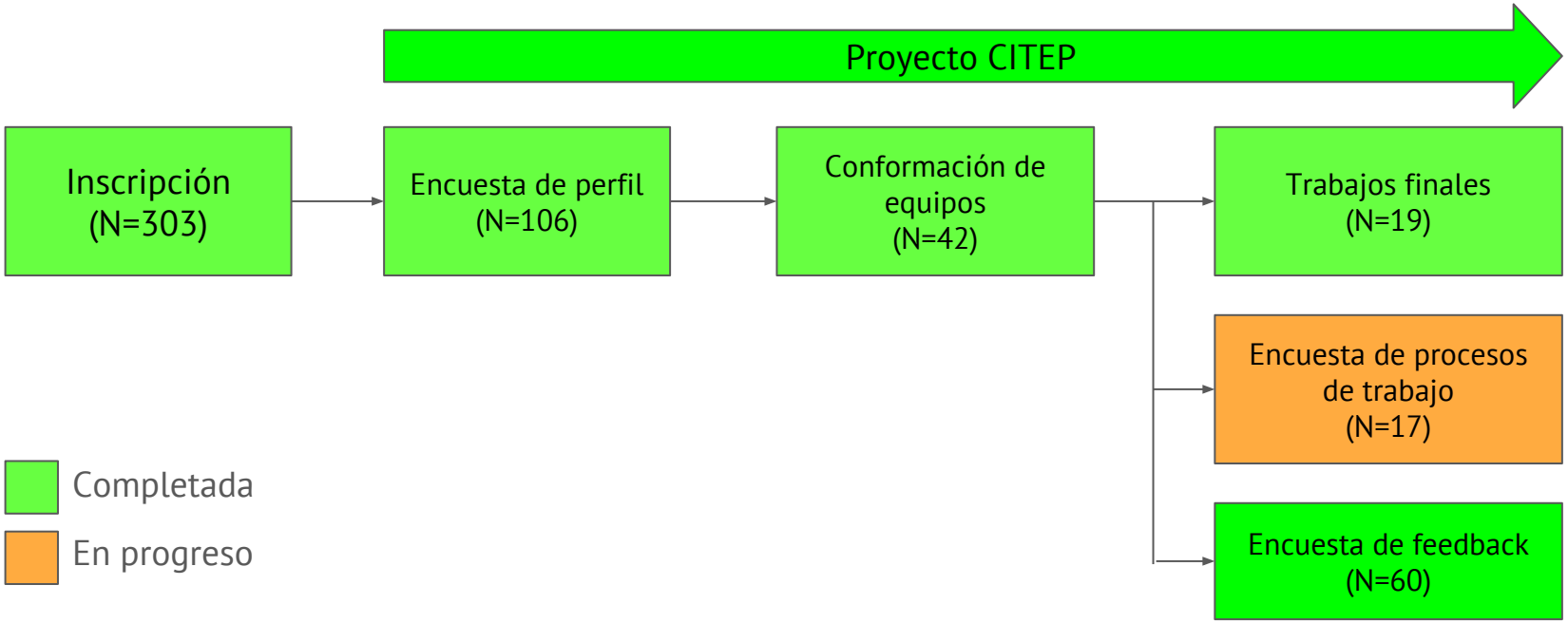
“Entonces comencé Warby Parker con tres amigos, Jeff Raider, Andy Hunt y Dave Gilboa. Estábamos hablando de lentes. Lo estábamos haciendo en el laboratorio de computación en Huntsman Hall en Wharton. Dave se quejaba de que acababa de perder un par de gafas de $ 700. Lo dejó en el bolsillo del asiento de un avión porque estaba viajando justo antes de que comenzara la escuela ... Andy tenía una historia similar, Jeff tenía una historia similar. Andy planteó la pregunta, "¿Por qué nadie está vendiendo gafas en línea?" ... Creo que hoy damos muchas cosas por hecho, pero hace ocho años, antes de que lanzáramos Warby Parker, nadie pensó que pudiéramos vender gafas en línea. Pero para nosotros, las bombillas comenzaron a explotar "

Metodología

Para comprender mejor cómo las personas buscan, eligen y trabajan con sus compañeros de equipo, usamos un sistema de búsqueda / recomendación de equipos llamado "My Dream Team Builder".

MDT ayuda a formar nuevos equipos en entornos de educación superior. Usamos una combinación de encuesta y datos del servidor para explorar nuestra pregunta de investigación.

Los pasos en esta investigación



¿Qué hicimos en CITEP?

Citep realizó un programa académico en 2017. Los participantes conformaron equipos para desarrollar prototipos y propuestas que apoyen la enseñanza.

Evento	**Fecha**
Charlas	17 de Agosto, 2017
Workshop de My Dream Team	18 al 22 de Agosto, 2017
Plazo para completar la encuesta inicial	30 de Agosto, 2017
Plazo para conformar equipos	22 de Septiembre, 2017
Fecha final para entregar trabajos	5 de Octubre, 2017
Feedback y evaluaciones de expertos	21 de Noviembre, 2017

Pero un "Equipo de rivales
siempre es exitoso....
Tienes competentes,
tontos adorables, y la
formación de redes
sociales

Estudios de los procesos de equipos y feedback

Realizamos dos encuestas después de que los equipos se conformaron:

- **Encuesta de retroalimentación**: Los participantes respondieron una encuesta sobre la experiencia que tuvieron usando con My Dream Team, donde preguntamos sugerencias y su opinión sobre ésta. 60 personas respondieron la encuesta
- **Encuesta de procesos de trabajo en equipos**: Los participantes respondieron un set de preguntas para entender los varios procesos de trabajo en equipos. Con esto, buscamos entender los efectos de usar una herramienta como My Dream Team. 17 personas han respondido la encuesta.

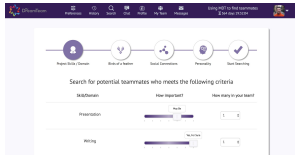
Datos demográficos

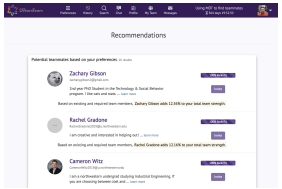
	Participantes que completaron la encuesta inicial	Participantes que conformaron equipo	Participantes que enviaron trabajo final
Número total de participantes	106	42	19
Mujeres	59	23	12
Hombres	47	19	7
Promedio de edad	46.13	48.60	45.84
Hombres	46.72	50.36	47.58
Mujeres	45.38	46.57	42.85

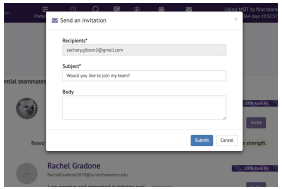
Metodología

Plataforma My Dream Team

Encuesta inicial → Búsqueda de personas → Resultados de las búsquedas → Selección de colaboradores → Experiencia con el equipo





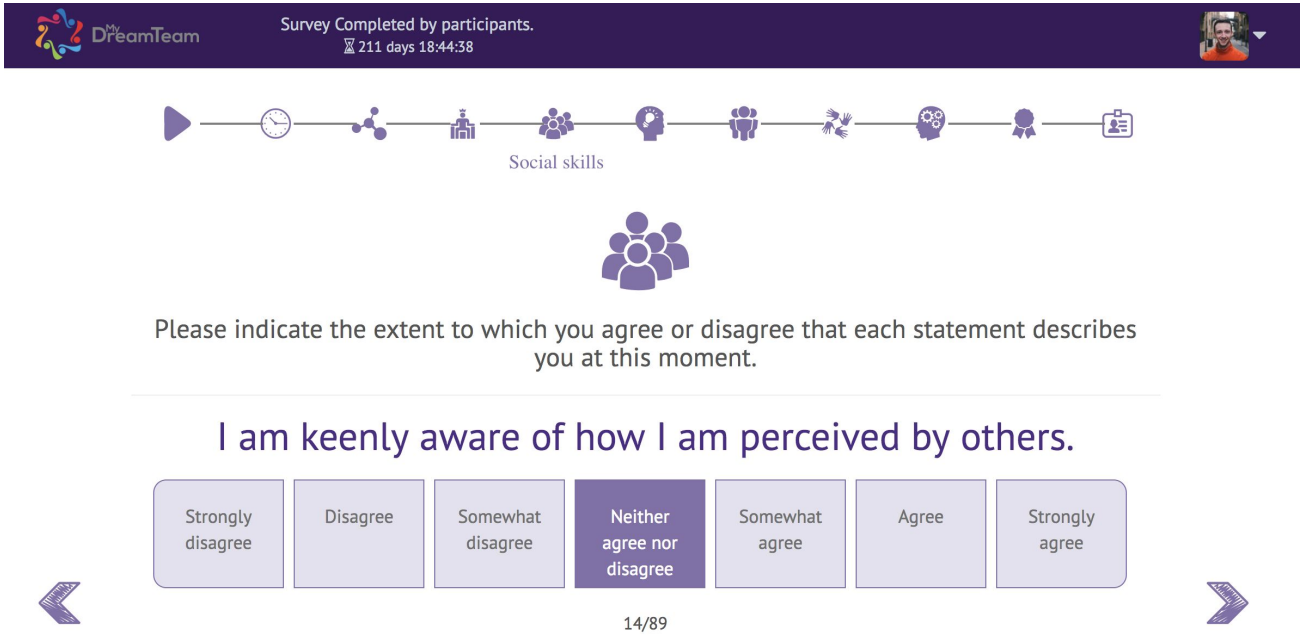


Metodología

Plataforma My Dream Team

Encuesta inicial → Búsqueda de personas → Resultados de las búsquedas → Selección de colaboradores → Experiencia con el equipo

Encuesta inicial



Los participantes completaron la encuesta de perfil:

Dimensión social	Categorías de las preguntas	Número de preguntas	Escala	Cronbach
Expertise	Expertise	16	Escala Likert de 5 puntos 1 = “Sin expertise” to 5 = “Muy experto”	0.81
Afectividad	Liderazgo	4	Escala Likert de 5 puntos 1 = “Totalmente en desacuerdo” to 5 = “Totalmente de acuerdo”	0.84
	Habilidades individuales	9		0.71
	Creatividad	6		0.75
	Habilidades sociales	5		0.67
	Habilidades con grupos	6		0.69
Conexiones sociales	Conexiones sociales	7	Lista de todos los participantes	-
	Profile	9	Preguntas abiertas	-

Las habilidades con mayor confianza reportadas fueron:

Nº	Categoría	Pregunta	Resultado (1-5)
1	Habilidades individuales	Acepto mis responsabilidades	4.40 (0.57)
2	Individual skills	Tengo buena predisposición para trabajar en equipos interdisciplinarios	4.38 (0.51)
3	Habilidades sociales	Soy receptivo a las opiniones de los demás	4.32 (0.57)
4	Habilidades sociales	Me es fácil ponerme en el lugar de los demás	4.22 (0.58)
5	Creatividad	Tengo mucha predisposición a innovar en las propuestas de enseñanza	4.21 (0.69)
6	Habilidades con grupos	I cared about the well-being of those groups	4.15 (0.50)
7	Habilidades con grupos	Me preocupaba el bienestar de estos equipos	4.11 (0.65)
8	Habilidades con grupos	Me preocupaba las necesidades de estos equipos	4.11 (0.52)

Número total de participantes = 106

… y las con menos confianza

Nº	Categoría	Question	Score (1-5)
39	Expertise	Ciencias exactas y/o Ciencias biológicas	2.21 (1.29)
40	Expertise	Economía y Administración	2.15 (1.14)
41	Expertise	Analista de aprendizaje	2.12 (1.12)
42	Expertise	Analista de social media	2.08 (1.23)
43	Expertise	Habilidades de programación	2.05 (1.22)
44	Expertise	Ingeniería	2.04 (1.39)
45	Expertise	Ciencias de la salud	1.98 (1.38)
46	Expertise	Interpretación de big data	1.81 (1.06)

Número total de participantes = 106

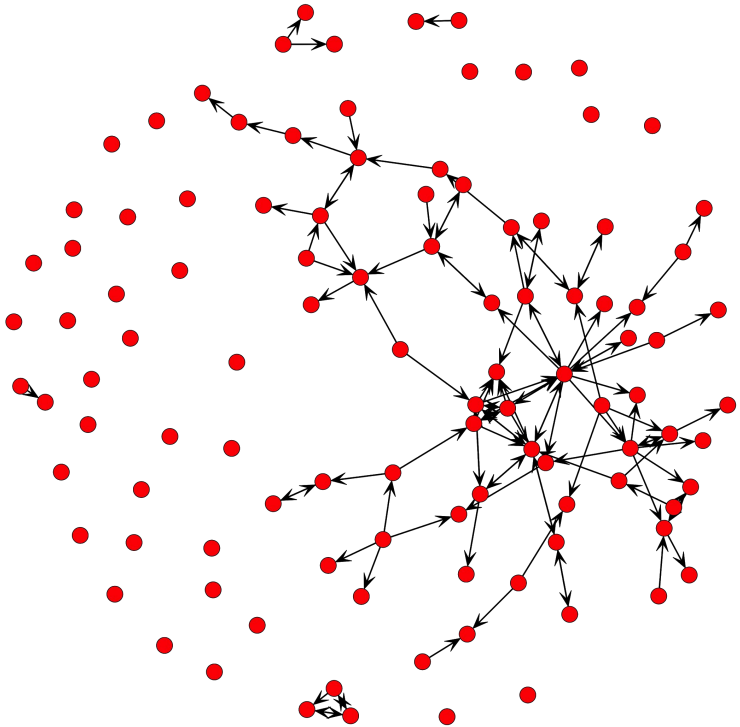
… y las con menos confianza

Nº	Categoría	Question	Score (1-5)
39	Expertise	Ciencias exactas y/o Ciencias biológicas	2.21 (1.29)
40	Expertise	Economía y Administración	2.15 (1.14)
41	Expertise	Analista de aprendizaje	2.12 (1.12)
42	Expertise	Analista de social media	2.08 (1.23)
43	Expertise	Habilidades de programación	2.05 (1.22)
44	Expertise	Ingeniería	2.04 (1.39)
45	Expertise	Ciencias de la salud	1.98 (1.38)
46	Expertise	Interpretación de big data	1.81 (1.06)

Las personas reportaron poseer mayores habilidades en afectividad pero no en las competencias disciplinares seleccionadas para este estudio en el marco del CITEPLAB "Big Data"

Número total de participantes = 106

¿Quién conocía a quién?

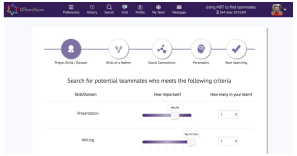


- De los 106 participantes, 34 dijeron que no conocían a ningún otro participante.
- Una persona fue mencionada 7 veces
- Y una persona mencionó a otros 11.
- En promedio, cada participante conocía 1.16 personas.

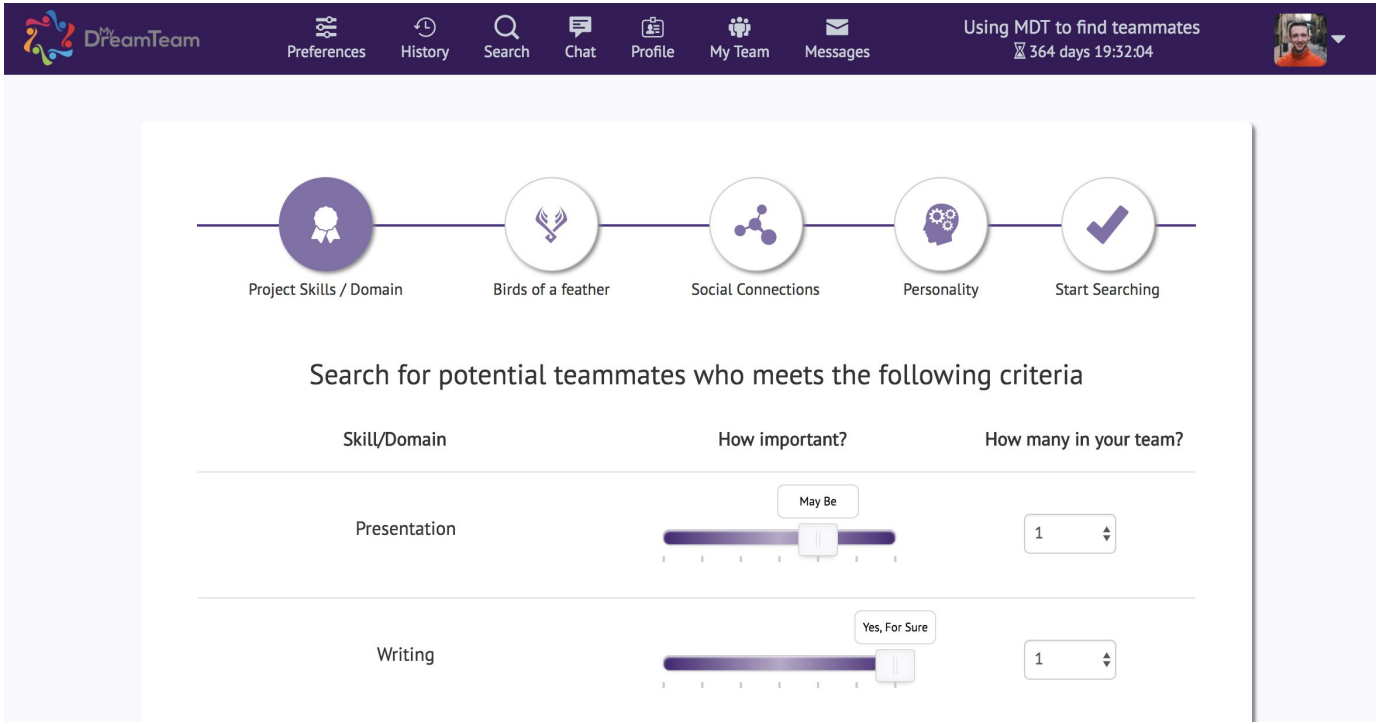
Metodología

Plataforma My Dream Team

Encuesta inicial → **Búsqueda de personas** → Resultados de las búsquedas → Selección de colaboradores → Experiencia con el equipo



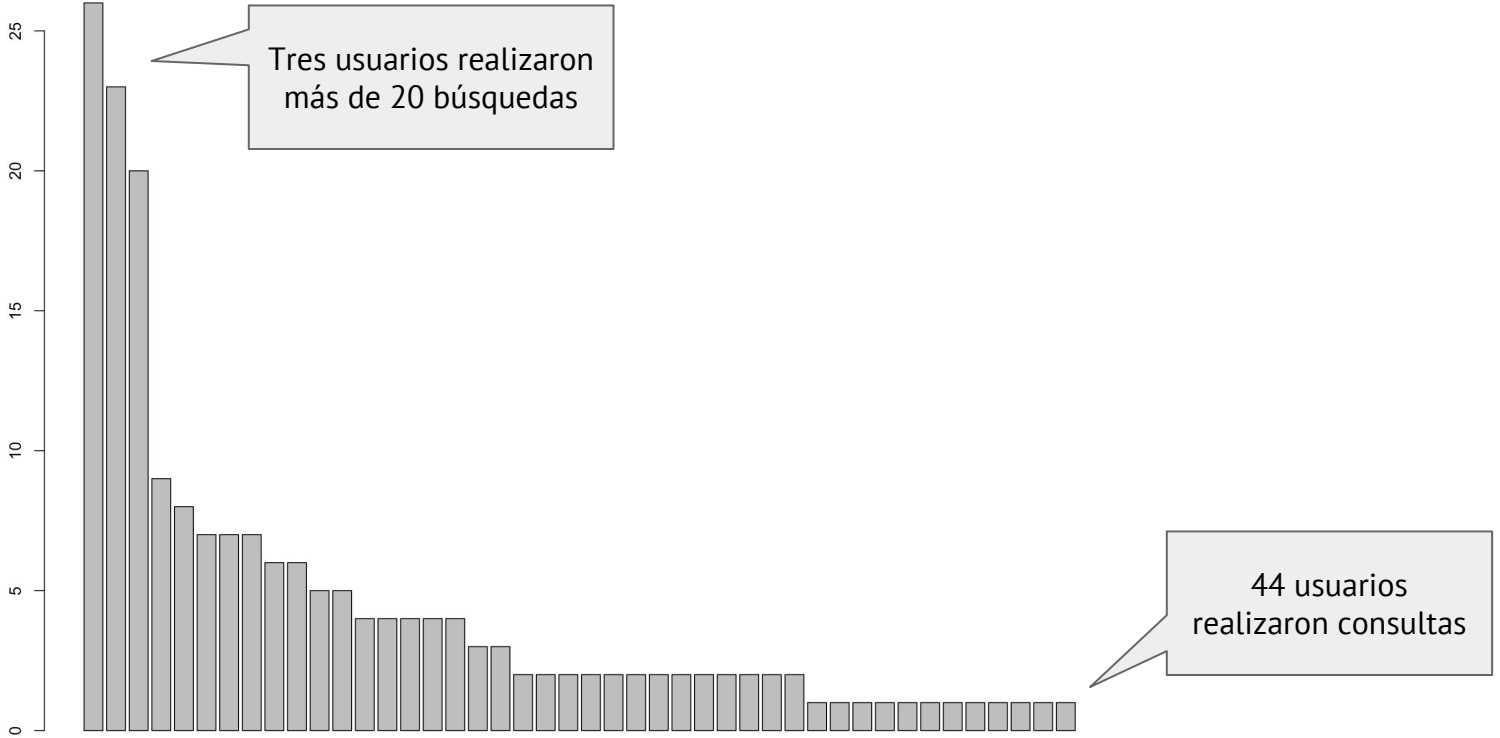
Búsqueda de personas



Análisis descriptivo de las búsquedas

Descriptivos (N=106)	**Resultado**
Número de usuarios únicos que buscaron colaboradores	44
Número de búsquedas realizadas	166
Número de opciones de búsqueda disponibles	28
Promedio de búsquedas hechas por usuario	4.38 (5.57)
Mínimo y máximo de búsquedas hechas por los usuarios	0 / 26
Número de opciones de búsqueda registradas	2,248
Promedio de opciones de búsquedas utilizadas	13.54 (6.88)

¿Cuántas búsquedas hicieron los participantes?



¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
1	Expertise	Ciencias sociales, Artes, Humanidades	68.91	1.47
2	Expertise	Flexibilidad para manejar problemas	67.88	1.63
3	Expertise	Formación en tecnología y tecnologías educativas	67.36	2.10
4	Expertise	Ciencias del aprendizaje	64.77	1.63
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	63.73	1.80
6	Expertise	Habilidades de programación	63.21	1.61
7	Expertise	Reflexión y análisis crítico	62.69	1.72
8	Afectividad	Creatividad	62.18	1.75
9	Expertise	Interpretación de big data	61.66	1.26
10	Expertise	Sobreponerse a obstáculos	61.14	1.88

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
1	Expertise	Ciencias sociales, Artes, Humanidades	68.91	1.47
2	Expertise	Flexibilidad para manejar problemas	67.88	1.63
3	Expertise	Formación en tecnología y tecnologías educativas	67.36	2.10
4	Expertise	Ciencias del aprendiza	64.77	1.63
5	Afectividad	Valores de trabajo en	63.73	1.80
6	Expertise	Habilidades de progra	63.21	1.61
7	Expertise	Reflexión y análisis crítico	62.69	1.72
8	Afectividad	Creatividad	62.18	1.75
9	Expertise	Interpretación de big data	61.66	1.26
10	Expertise	Sobreponerse a obstáculos	61.14	1.88

Participantes buscaron otros que poseían alta expertise

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
1	Expertise	Ciencias sociales, Artes, Humanidades	68.91	1.47
2	Expertise	Flexibilidad para manejar problemas	67.88	1.63
3	Expertise	Formación en tecnología y tecnologías educativas	67.36	2.10
4	Expertise	Ciencias del aprendizaje	64.77	1.63
5	Afectividad	Valores de trabajo en equi	63.73	1.80
6	Expertise	Habilidades de programaci	63.21	1.61
7	Expertise	Reflexión y análisis crítico	62.69	1.72
8	Afectividad	Creatividad	62.18	1.75
9	Expertise	Interpretación de big data	61.66	1.26
10	Expertise	Sobreponerse a obstáculos	61.14	1.88

Creatividad y *trabajo en equipo* también fueron altamente utilizadas

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
1	Expertise	Ciencias sociales, Artes, Humanidades	68.91	1.47
2	Expertise	Flexibilidad para manejar problemas	67.88	1.63
3	Expertise	Formación en tecnología y tecnologías educativas	67.36	2.10
4	Expertise	Ciencias del aprend	64.77	1.63
5	Afectividad	Valores de trabajo e	63.73	1.80
6	Expertise	Habilidades de prog	63.21	1.61
7	Expertise	Reflexión y análisis	62.69	1.72
8	Afectividad	Creatividad	62.18	1.75
9	Expertise	Interpretación de big data	61.66	1.26
10	Expertise	Sobreponerse a obstáculos	61.14	1.88

Independiente de los rankings, ciertas experticias y habilidades afectivas fueron consideradas muy relevantes

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 11-20

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
11	Expertise	Ciencias exactas y/o Ciencias biológicas	60.10	0.65
12	Expertise	Ingeniería	59.59	-0.12
13	Expertise	Experiencia para trabajar en equipos interdisciplinarios.	58.55	1.85
14	Expertise	equipo	57.51	1.60
15	Expertise		54.40	1.42
16	Expertise		49.74	0.03
17	Afectividad	Habilidades sociales	48.19	1.75
18	Expertise	Analista de social media	46.11	1.28
19	Expertise	Economía y Administración	39.90	-0.16

Expertise siguió siendo muy utilizada

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 20-28

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
20	Conexiones sociales	Trabajaron con muchos	27.46	1.47
21	Conexiones sociales	Conectores de redes sociales	30.05	1.28
22	Afectividad	Liderazgo	29.53	1.46
23	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	22.80	1.70
24	Conexiones sociales	Amigos de muchos	17.62	1.12
25	Conexiones sociales	Amistad	14.51	1.36
26	Conexiones sociales	Personas bien conocidas	13.99	1.22
27	Afectividad	Personalidad similar	13.47	0.27
28	Conexiones sociales	Colaboradores compartidos	12.44	0.46

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 20-28

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
20	Conexiones sociales	Trabajaron con muchos	27.46	1.47
21	Conexiones sociales	Conectores de redes sociales	30.05	1.28
22	Afectividad	Liderazgo	29.53	1.46
23	Conexiones sociales	Personas con quien he tra		70
24	Conexiones sociales	Amigos de muchos		12
25	Conexiones sociales	Amistad	14.51	1.36
26	Conexiones sociales	Personas bien conocidas	13.99	1.22
27	Afectividad	Personalidad similar	13.47	0.27
28	Conexiones sociales	Colaboradores compartidos	12.44	0.46

Participantes buscaron gente que hubiera *trabajado con muchos* y fueran brokers sociales.

¿Qué fue lo que buscaron los participantes? Top 20-28

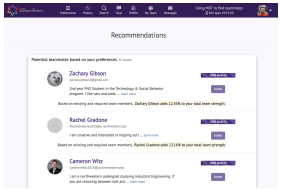
Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom. (-3 to 3)
20	Conexiones sociales	Trabajaron con muchos	27.46	1.47
21	Conexiones sociales	Conectores de redes s		1.28
22	Afectividad	Liderazgo		1.46
23	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	22.80	1.70
24	Conexiones sociales	Amigos de muchos	17.62	1.12
25	Conexiones sociales	Amistad	14.51	1.36
26	Conexiones sociales	Personas bien conocidas	13.99	1.22
27	Afectividad	Personalidad similar	13.47	0.27
28	Conexiones sociales	Colaboradores compartidos	12.44	0.46

Las conexiones de trabajo fueron las más relevantes para los participantes

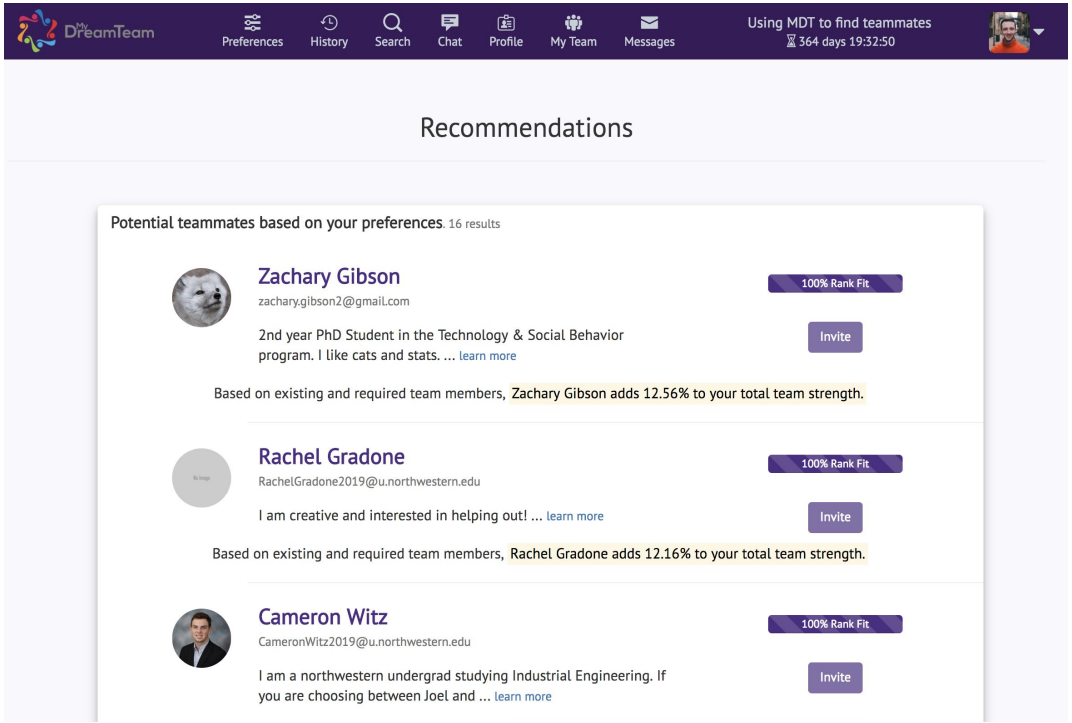
Metodología

Plataforma My Dream Team

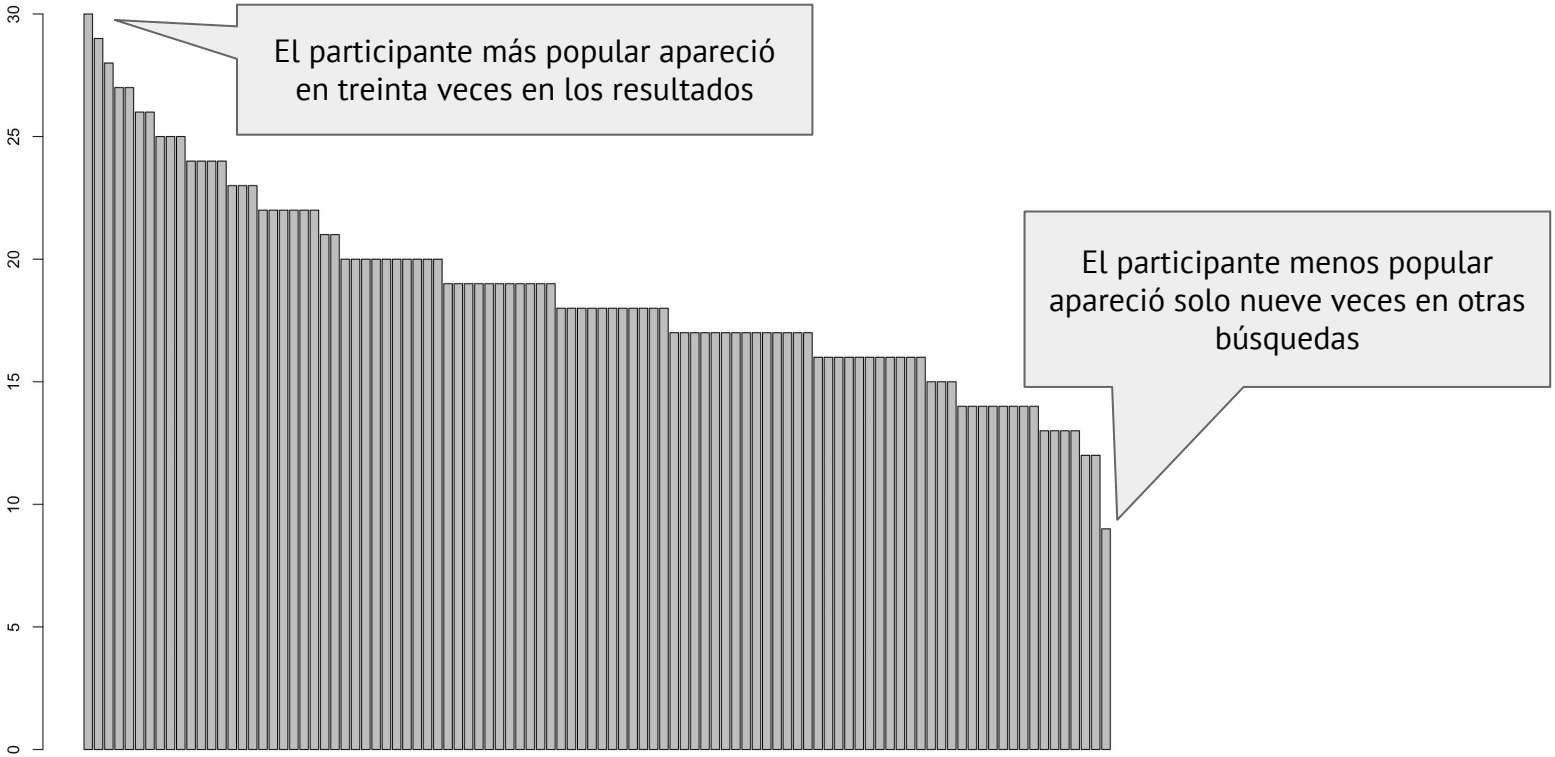
Encuesta inicial → Búsqueda de personas → **Resultados de las búsquedas** → Selección de colaboradores → Experiencia con el equipo



Resultados de las búsquedas



Distribución de las búsquedas - Resultados Top 10



Metodología

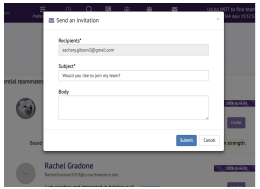
Plataforma My Dream Team

Encuesta inicial

Búsqueda de personas

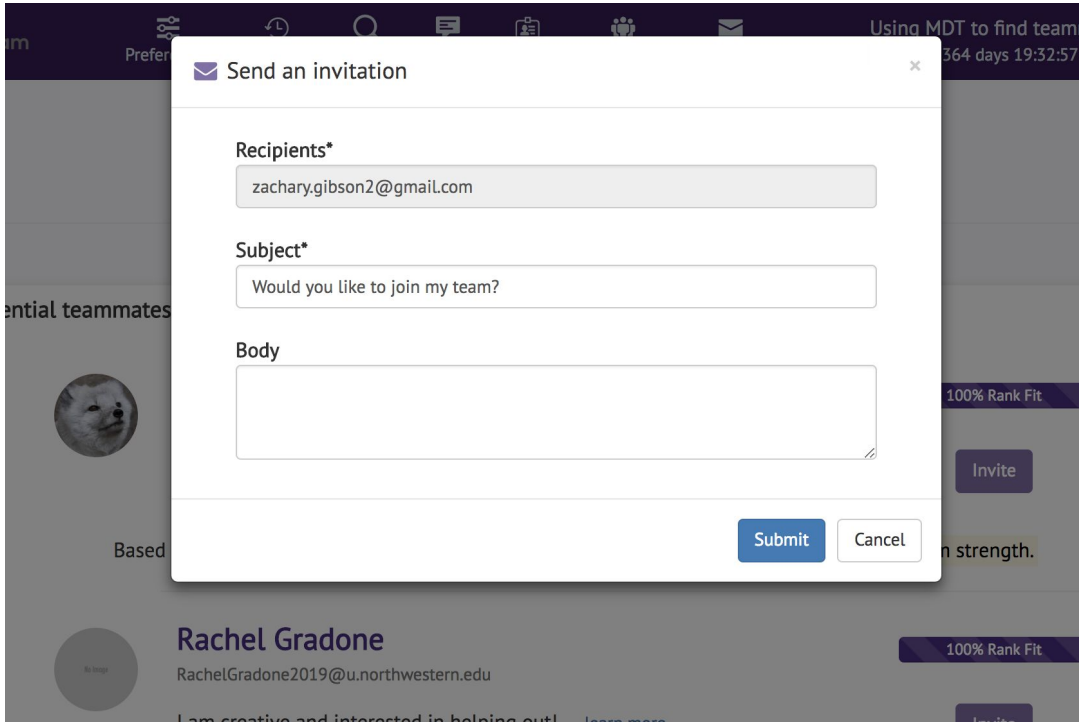
Resultados de las búsquedas

Selección de colaboradores



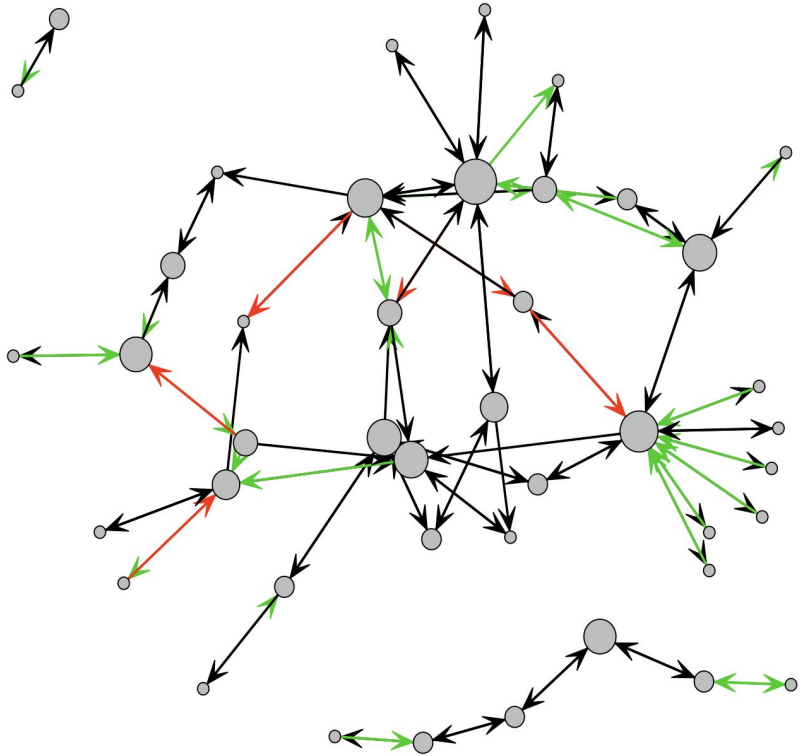
Experiencia con el equipo

Selección de equipos e invitaciones



Red de invitaciones

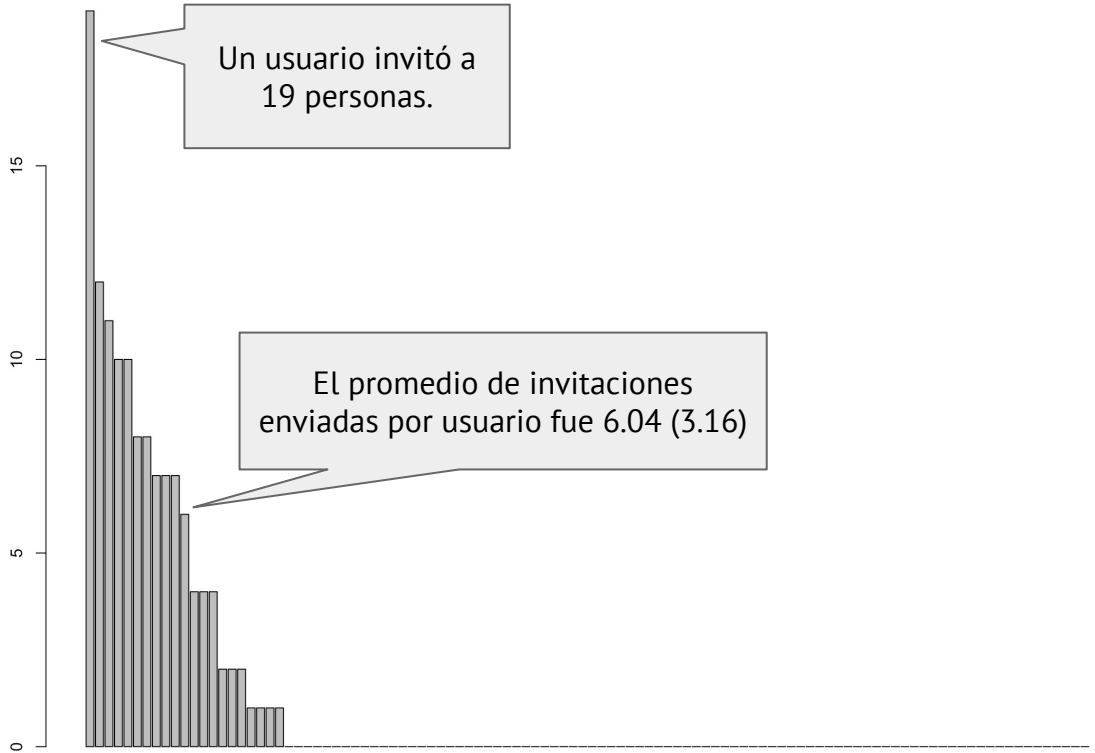
- 60 participantes invitaron o recibieron invitaciones
  - 42 invitaciones fueron recibidas
  - 10 invitaciones fueron rechazadas
  - 80 invitaciones no fueron respondidas
- Simbología:
  - Flecha negra: invitación enviada
  - Flecha roja: invitación rechazada
  - Flecha verde: invitación aceptada



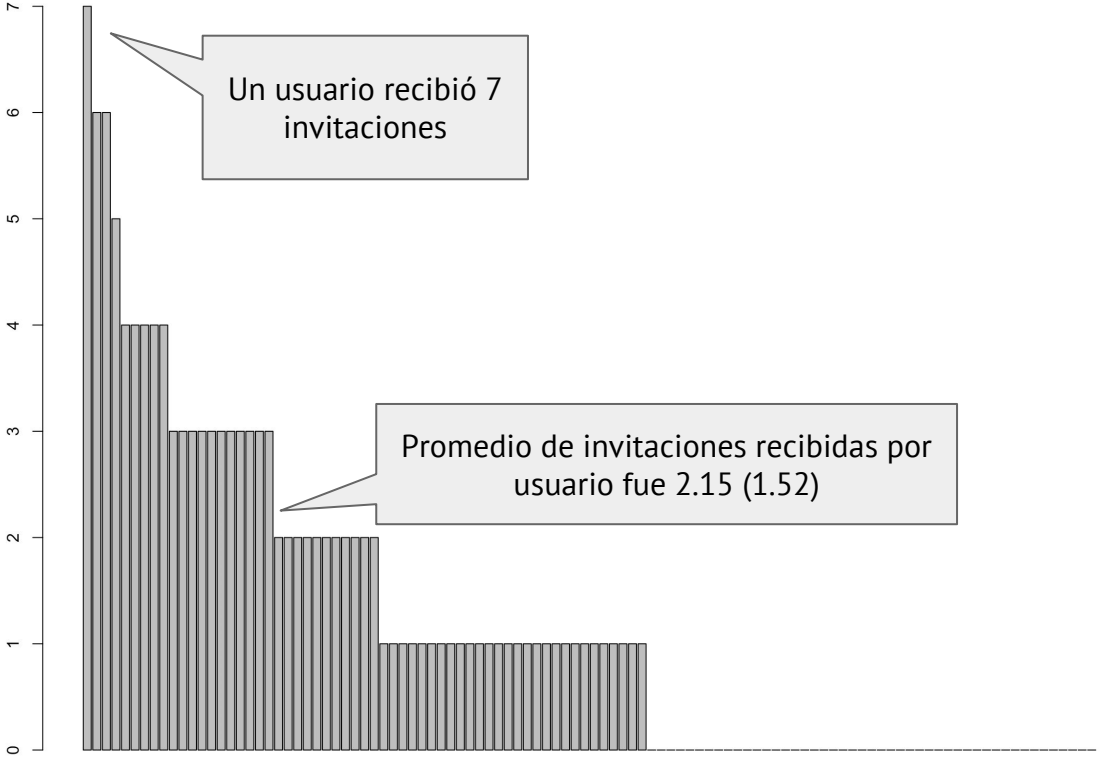
Equipos finales

- 43 participantes:
  - Seis equipos de 6
  - Un equipos de 5
  - Un equipo de 2
- Mujeres: 23
- Hombres: 19
- Promedio de edad: 48.60
  - Hombres: 50.46
  - Mujeres: 46.57

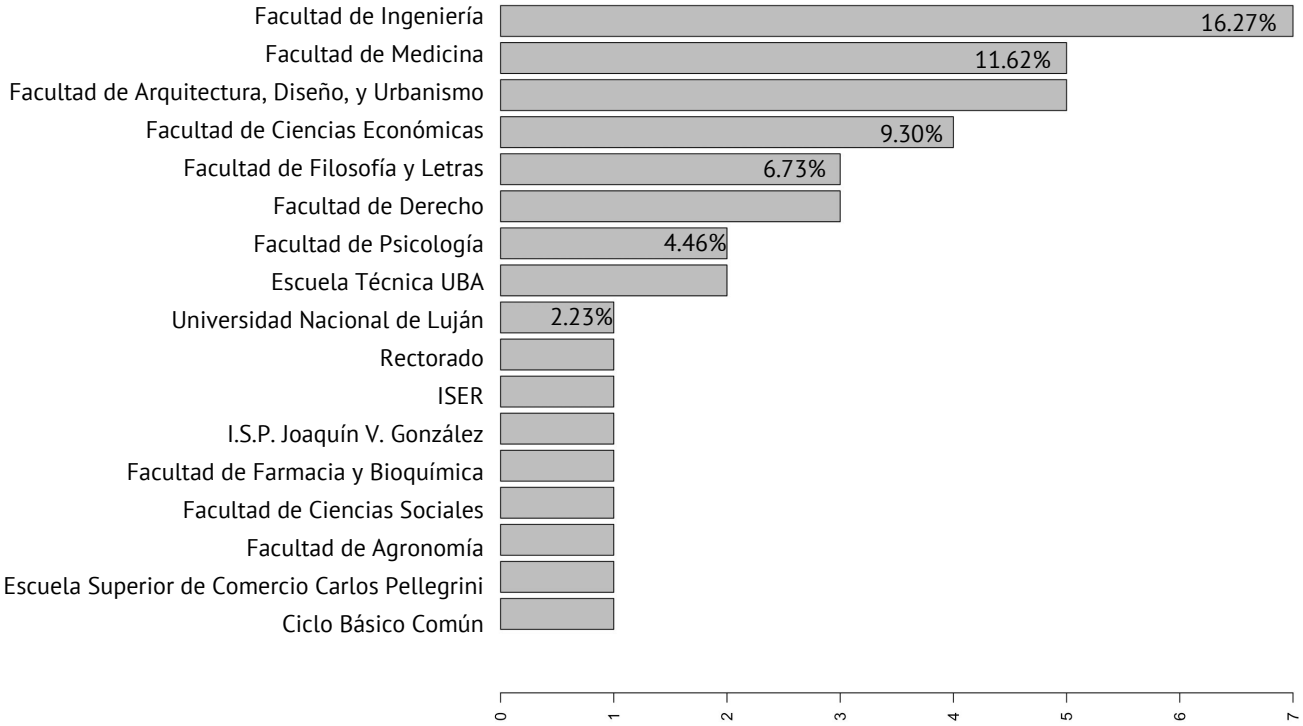
¿Cuántas invitaciones fueron *enviadas*?



¿Cuántas invitaciones *recibieron* los participantes?



Facultades de los participantes que conformaron equipos



Metodología

Plataforma My Dream Team

Encuesta inicial

Búsqueda de personas

Resultados de las búsquedas

Selección de colaboradores

Experiencia con el equipo

Encuesta de experiencia de usuario

Escala del 1 al 5
Totalmente en desacuerdo … Totalmente en acuerdo

<u>Información disponible en la plataforma</u>
Usar MyDreamTeam …
(α = 0.93, n=60)

	Average	SD
Me permitió pensar más cuidadosamente con quién trabajar	3.14	0.87
Me permitió reflexionar más sobre con quién quería trabajar	3.39	0.82
Me permitió pensar más cuidadosamente con quién quería trabajar	3.80	0.88
Me permitió pensar más en lo que se necesita para formar un buen equipo	3.67	0.87
Me permitió pensar en los tipos de personas que conforman un buen equipo	3.52	0.94
Me permitió pensar más estratégicamente sobre qué tipo de personas necesito para llevar a cabo este proyecto	3.84	0.87

Encuesta de experiencia de usuario

Escala del 1 al 5
Totalmente en desacuerdo … Totalmente en acuerdo

Usabilidad
(α = 0.86, n=60)

	Average	SD
Me gustaría usar este sistema con mayor frecuencia	4.65	0.98
El sistema fue fácil de usar.	4.63	1.02
La mayoría de la gente aprendería a utilizar rápidamente este sistema	3.54	0.91
Me sentí muy cómodo usando el sistema	3.38	0.79
Encontré que las funciones de este sistema estaban bien integradas	3.29	0.88
El sistema es innecesariamente complejo (R)	3.06	1.38
Había demasiadas inconsistencias en este sistema (R)	2.64	0.93

Encuesta de experiencia de usuario

Escala del 1 al 5
Totalmente en desacuerdo … Totalmente en acuerdo

Usabilidad
(α = 0.86, n=60)

	Average	SD
Encontré el sistema muy incómodo de usar (R)	2.28	1.00
Necesitaría del apoyo de una persona técnica para poder usar este sistema (R)	2.22	1.07
Necesité entender muchas cosas antes de poder seguir trabajando con este sistema (R)	2.06	0.73

Encuesta de experiencia de usuario

Escala del 1 al 5
Totalmente en desacuerdo … Totalmente en acuerdo

<u>Uso de la plataforma</u>

Comparando a como suele conformar equipos tradicionalmente, utilizar My Dream Team… (α = 0.71, n=25*)

	Average	SD
Fue más agradable	4.12	0.65
Fue más divertido	3.83	0.82
Fue menos estresante.	3.48	0.85
Fue más eficiente	3.36	0.79
Generó menos ansiedad	3.21	0.91
Fue socialmente más incómodo (R)	2.80	0.94

** Esta pregunta fue solamente respondida por aquellos que conformaron un equipo*

Encuesta de experiencia de usuario

Escala del 1 al 5
Totalmente en desacuerdo … Totalmente en acuerdo

Eficacia de la plataforma

Comparando a como suele conformar equipos tradicionalmente, utilizar My Dream Team… (α = 0.72, n=25*)	**Average**	**SD**
Conectarme con personas que no habría podido conocer antes	3.96	0.91
Conectarme con personas separadas por largas distancias	3.92	0.92
Conectarme con distintos tipos de personas	3.87	0.88
Conectarme con más personas	3.67	0.93
Conectarme con personas con las que me siento más a gusto	3.40	0.79
Conectarme con un mayor rango de personas	3.36	0.79
Conectarme con personas más adecuadas a mis preferencias	3.14	0.92

** Esta pregunta fue solamente respondida por aquellos que conformaron un equipo*

¿Qué ocurrió en otros casos?

En adición a nuestro estudio de CITEP:

Estudio 1
Clase de pregrado sobre Liderazgo
EE.UU. | Primavera 2016
117 estudiantes pregrado (Mujeres: 44%)

Estudio 2
Clase de pregrado sobre Redes Sociales
EE.UU. | Primavera 2016
74 estudiantes pregrado (Mujeres: 39%)

Estudio 3
Clase de pregrado sobre Redes Sociales
EE.UU. | Primavera 2016
19 estudiantes pregrado (Mujeres: 79%)

Estudio 4
Clase de pregrado sobre Redes Sociales
EE.UU. | Primavera 2016
57 estudiantes pregrado (Mujeres: 41%)

Estudio 5
Clase de pregrado sobre Liderazgo
EE.UU. | Otoño 2017
39 estudiantes pregrado (Mujeres: 61%)

Estudio 6
Clase Ejecutiva
EE.UU. | Primavera 2016
60 estudiantes (Mujeres: 55%)

Estudio 7
Clase Ejecutiva
EE.UU. | Otoño 2016
61 estudiantes (Mujeres: 62%)

Estudio 8
Clase de postgrado sobre Redes Sociales
EE.UU. | Otoño 2016
33 estudiantes de postgrado (Mujeres: 51%)

Estudio 9
Clase Ejecutiva
EE.UU. | Primavera 2017
66 estudiantes (Mujeres: 70%)

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
1	Expertise	Expertise 1	74.24	1.75
2	Expertise	Expertise 2	72.57	1.69
3	Afectividad	Creatividad	72.26	1.61
4	Expertise	Expertise 3	68.31	1.53
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	65.96	1.8
6	Expertise	Expertise 4	64.97	1.55
7	Afectividad	Habilidades sociales	63.37	1.85
8	Expertise	Expertise 5	61.25	1.6
9	Expertise	Expertise 6	52.66	1.25
10	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	47.42	1.88

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
1	Expertise	Expertise 1	74.24	1.75
2	Expertise	Expertise 2	72.57	1.69
3	Afectividad	Creatividad	[illegible]	1.61
4	Expertise	Expertise 3	[illegible]	1.53
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	[illegible]	1.8
6	Expertise	Expertise 4	[illegible]	1.55
7	Afectividad	Habilidades sociales	63.37	1.85
8	Expertise	Expertise 5	61.25	1.6
9	Expertise	Expertise 6	52.66	1.25
10	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	47.42	1.88

Expertise, creatividad, y *valores de trabajo en equipo* también fueron altamente usados!

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
1	Expertise	Expertise 1	74.24	1.75
2	Expertise	Expertise 2	72.57	1.69
3	Afectividad	Creatividad	72.26	1.61
4	Expertise	Expertise 3	68.31	1.53
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	65.96	1.8
6	Expertise	Expertise 4	64.97	1.55
7	Afectividad	Habilidades sociales	63.37	1.85
8	Expertise	Expertise 5	61.25	1.6
9	Expertise	Expertise 6	52.66	1.25
10	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	47.42	1.88

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
1	Expertise	Expertise 1	74.24	1.75
2	Expertise	Expertise 2	72.57	1.69
3	Afectividad	Creatividad	72.26	1.61
4	Expertise	Expertise 3	68.31	1.53
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	65.96	1.8
6	Expertise	Expertise 4		1.55
7	Afectividad	Habilidades sociales		1.85
8	Expertise	Expertise 5		1.6
9	Expertise	Expertise 6	52.66	1.25
10	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	47.42	1.88

Colaboraciones previas fue la preferencia de búsqueda más utilizada en conexiones sociales

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 10

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
1	Expertise	Expertise 1	74.24	1.75
2	Expertise	Expertise 2	72.57	1.69
3	Afectividad	Creatividad	72.26	1.61
4	Expertise	Expertise 3	68.31	1.53
5	Afectividad	Valores de trabajo en equipo	65.96	1.8
6	Expertise	Expertise 4	64.97	1.55
7	Afectividad	Habilidades sociales	63.37	1.85
8	Expertise	Expertise 5	61.25	1.6
9	Expertise	Expertise 6	52.66	1.25
10	Conexiones sociales	Personas con quien he trabajado en el pasado	47.42	1.88

¿Qué fue lo que más buscaron? Top 11-20

Nº	Categoría	Preferencia	Proporción (%)	Relevancia prom.
11	Conexiones sociales	Amistad	43.84	1.51
12	Afectividad	Valores culturales similares	42.48	1.48
13	Afectividad	Liderazgo		1.50
14	Afectividad	Personalidad similar		1.17
15	Conexiones sociales	Colaboradores compartidos		1.18
16	Conexiones sociales	Conectores de redes sociales	27.05	1.25
17	Conexiones sociales	Trabajaron con muchos	20.52	1.19
18	Conexiones sociales	Well-known	17.63	1.16
19	Conexiones sociales	Amigos de muchos	17.10	1.04

Las conexiones sociales fueron las preferencias menos usadas

Discusión

- En estos equipos autoensamblados, la mayoría de los usuarios buscaban competencia.
- Búsqueda de miembros complementarios: la mayoría de los participantes buscaron miembros con habilidades que no tenían.
- La creatividad era un aspecto importante a la hora de buscar compañeros de equipo.
- Colaboraciones previas

Discusión

- ¿Buscaban los usuarios habilidades que ya poseían (homofilia) o aquellas que no tenían (heterofilia)?
- Las preferencias individuales de expertise, afectividad, y conexiones sociales inciden potencialmente en la capacidad de las personas para formar equipos funcionalmente diversos y / o bien conectados.
- ¿Puede una excesiva preferencia por la expertise conducir a equipos funcionalmente diversos, mientras que la simpatía y la integración social conducen a equipos bien conectados?
- Debido a que las tecnologías aumentan las opciones de búsqueda de las personas, ¿Están las personas considerando otras opciones que antes no eran posibles?

Resultados

1. Como la mayoría de los participantes no se conocían bien, buscaban compañeros de equipo hábiles y creativos.
2. Las personas que indicaron poseer mayores capacidades y las mujeres utilizaron más opciones de búsqueda para encontrar compañeros de equipo.
3. Cuando las personas consideraban sus conexiones sociales, daban más relevancia a las personas que trabajaban con muchos intermediarios de redes sociales.
4. Si bien la mayoría de los participantes buscaron personas similares en sus respectivos dominios de habilidades, los participantes buscaron a otros que poseían una habilidad faltante.

Contribuciones

- Este estudio proporcionó un marco computacional para apoyar el ensamblaje de equipos interdisciplinarios.
- Primer estudio centrado en las preferencias de búsqueda de los usuarios.
- Comprensión de los mecanismos cognitivos y sociales que sustentan las preferencias de los usuarios y búsquedas de compañeros de equipo.
- Se solicita más herramientas y métodos que reduzcan el sesgo de selección de las personas y respalden su capacidad para formar equipos funcionalmente diversos y bien conectados.

Conclusiones

- Este trabajo

Desarrolladores de software MyDreamTeam

Anup Sawanth

Xiang Li

¡Muchas gracias!

¿Preguntas?