Roles de Equipo Belbin

Cómo Aplicar Belbin en la Práctica

Mejora tus resultados con equipos cohesionados

enfoque líquido

GENERALITAT VALENCIANA

IVACE INSTITUT VALENCIÀ DE COMPETITIVITAT EMPRESARIAL

CEEI VALENCIA
CENTROS EUROPEOS DE EMPRESAS INNOVADORAS

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

enfoque
líquido

enfoque líquido

ana@enfoqueliquido.es

www.enfoqueliquido.es

es.linkedin.com/in/anaanyon

@anyontw

BELBIN® Team Roles ACCREDITED
Issued by: Belbin UK
www.belbin.com

Ana Añón Roig

- Fundadora de Enfoque Líquido
- Ingeniera en Informática por la U.P.V.
- Máster en Mental System Managemen. Neurocreatividad, Innovación y Sexto Sentido por la U.V.
- Acreditada en Roles de Equipo Belbin

¿QUÉ ES PARA TI EL TRABAJO EN EQUIPO?

RESPUESTAS INICIALES

3 ideas

-
-
-

2 preguntas

-
-

1metáfora

-

RESPUESTAS FINALES

3 ideas

-
-
-

2 preguntas

-
-

1metáfora

-

3,2,1 PUENTE

¿CÓMO SE CONECTAN TUS NUEVAS RESPUESTAS CON TUS RESPUESTAS INICIALES?

1.- La complejidad requiere SOLUCIONES EN EQUIPO Una buena COMUNICACIÓN INTERNA (ACCIONISTAS, DIRECTIVOS, TRABAJADORES, LIDERAZGO)

Imagen: Pixabay.com

2.- La complejidad requiere APOYOS EXTERNOS

Una buena COMUNICACIÓN EXTERNA (clientes, coopetencia, competencia, Responsabilidad social)

Imagen: Pixabay.com

3.- La complejidad requiere COMPROMISO Y MOTIVACIÓN

❖Solo el 15% de los mil millones de trabajadores a tiempo completo del mundo están comprometidos en el trabajo.

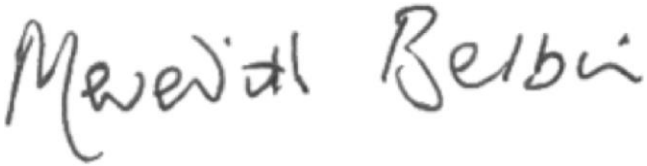
❖ El compromiso mejora hasta un 22% adicional la productividad

❖Empresas con fuerza de trabajo comprometida generan hasta un 147% más de ganancias por sus acciones

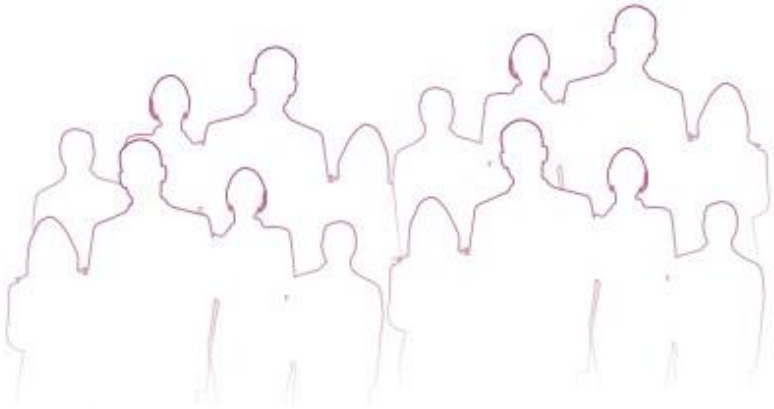
Encuesta Gallup

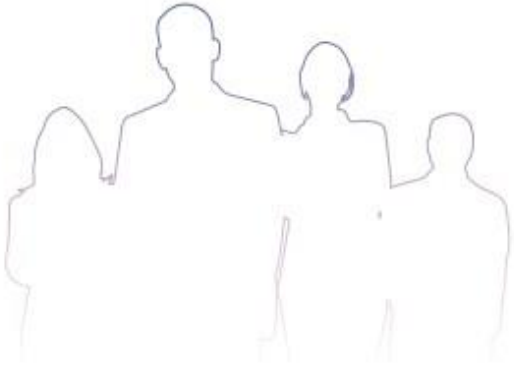
Imagen: Pixabay.com

«Una persona no puede ser perfecta pero un equipo sí que puede serlo».



Diferenciando entre Equipo y Grupo





Grupo

Personas reunidas en torno a un objetivo común aunque demasiado numerosas para poder establecer relaciones basadas en los Roles de Equipo.

Dependencia

Equipo

Número limitado de personas seleccionadas para trabajar juntas en favor de un objetivo compartido, de tal manera que cada una pueda realizar una contribución distintiva.

Interdependencia

BELBIN®
Transparencias Acreditación

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Imagen: Pixabay.com

Imagen: Pixabay.com

BREATHLESS
PSYCHO

Imagen: Pixabay.com

Investigación en Henley Management College (1971 – 1979)

© BELBIN - Belbin Associates Spain & Latam

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Un Rol de Equipo definido por

Meredith Belbin es:

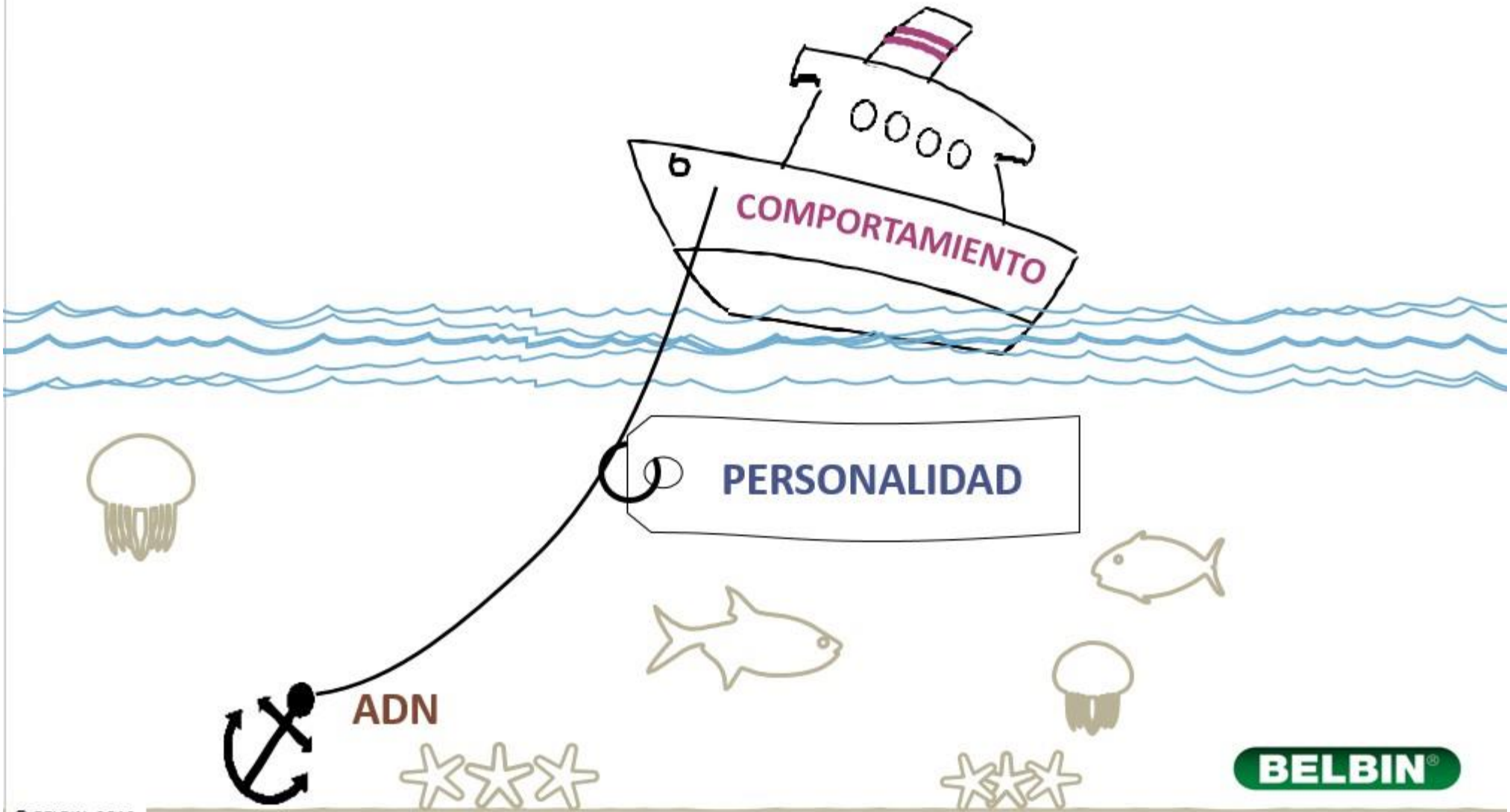
"Una tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos con otros de una manera determinada."

© BELBIN - Belbin Associates Spain & Latam

www.belbin.es

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

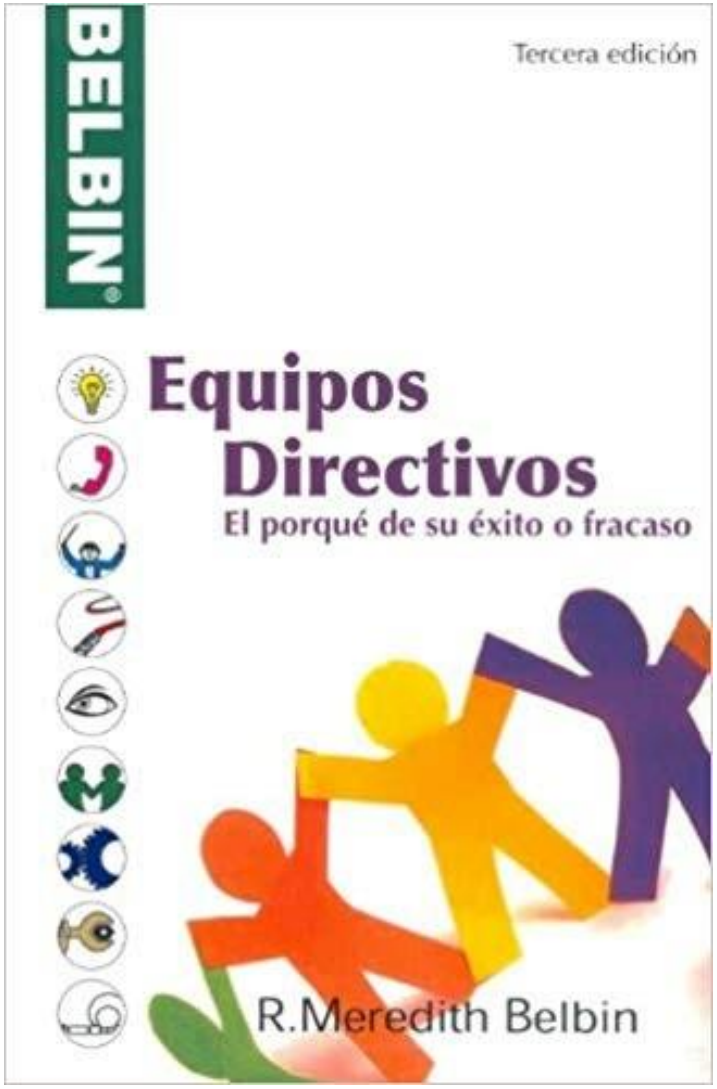
Lo que Miden los Roles de Equipo



BELBIN®

© BELBIN 2012

© BELBIN 2014 – www.belbin.es



© BELBIN 2014 – www.belbin.es

CONCLUSIÓN de la investigación:

El éxito de un equipo depende de su Composición Equilibrada

DIVERSIDAD

Comportamientos clave = Roles de Equipo Belbin

© BELBIN - Belbin Associates Spain & Latam

www.belbin.es

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

El éxito de un equipo depende de su Composición Equilibrada

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Contribuciones de los Roles de Equipo

CE **CEREBRO** - Genera ideas y aporta posibles soluciones a los problemas

IR **INVESTIGADOR DE RECURSOS** - Explora oportunidades y desarrolla contactos

CO **COORDINADOR** – Clarifica los objetivos y delega eficazmente

IS **IMPULSOR** – Tiene la energía y el coraje para superar obstáculos

ME **MONITOR EVALUADOR** – Detecta todas las opciones y juzga imparcialmente

CH **COHESIONADOR** – Escucha e impide los enfrentamientos

ID **IMPLEMENTADOR** – Transforma las ideas en acciones prácticas y organiza el trabajo que debe hacerse

FI **FINALIZADOR** – Pule y perfecciona

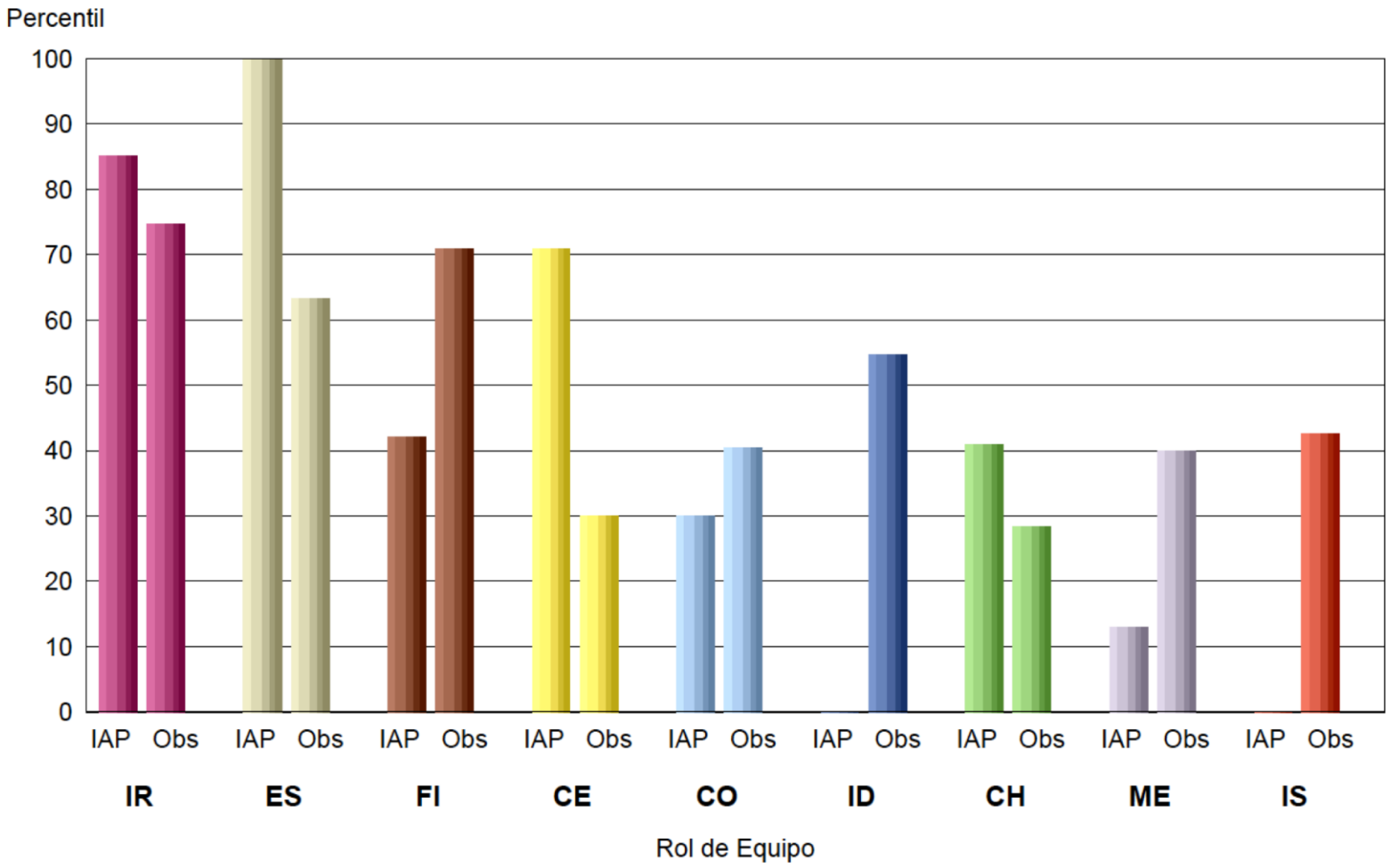
ES **ESPECIALISTA** – Proporciona conocimientos y habilidades difíciles de encontrar

https://www.belbin.es/roles-de-equipo/

BELBIN®

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Informe IAP con observadores



© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Este informe se basa en 5 Evaluaciones de Observadores.

Por favor advierte: Si la Evaluación del Observador se completó en un idioma diferente al especificado para este informe, se utilizará la frase o palabra equivalente.

aprovecha oportunidades	6
eficiente	6
consciente de las prioridades	6
le gusta transmitir su conocimiento experto	6
motivada a aprender	5
perseverante	5
indagadora	5
extrovertida	5
fiable	5
entregada a un tema	5
perfeccionista	4
emprendedora	4
franca	4
amplia de miras	4
meticulosa	4
diplomática	4
disciplinada	4
analítica	4
precisa	4
dispuesta a adaptarse	4
astuta	3
imparcial	3
estudiosa	3
anima a los demás	3
solicita y da consejos	3
realista	3

segura y relajada	2
librepensadora	2
corrige los errores	2
indecisa	2
imaginativa	1
excesivamente habladora	1
celosa de su área de trabajo	1
autosuficiente	1
lógica	1
temerosa de conflictos	1
insistente	1
original	0
dura	0
desafiante	0
manipuladora	0
inflexible	0
inconsistente	0
excéntrica	0
excesivamente sensible	0
escéptica	0
distraída	0
de miras estrechas	0
con miedo al fracaso	0
agresiva	0
servicial	0
resistente al cambio	0

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

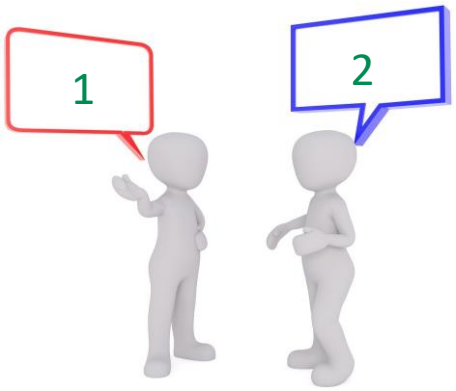
A1. AUTOEVALUACIÓN DE ROLES

MENTAL-SOCIAL-ACCIÓN

0-4	**Roles menos preferidos**
5-7	**Roles capaces de asumir**
8-10	**Roles preferidos**

A2. ACTIVIDAD ENTRE PARES

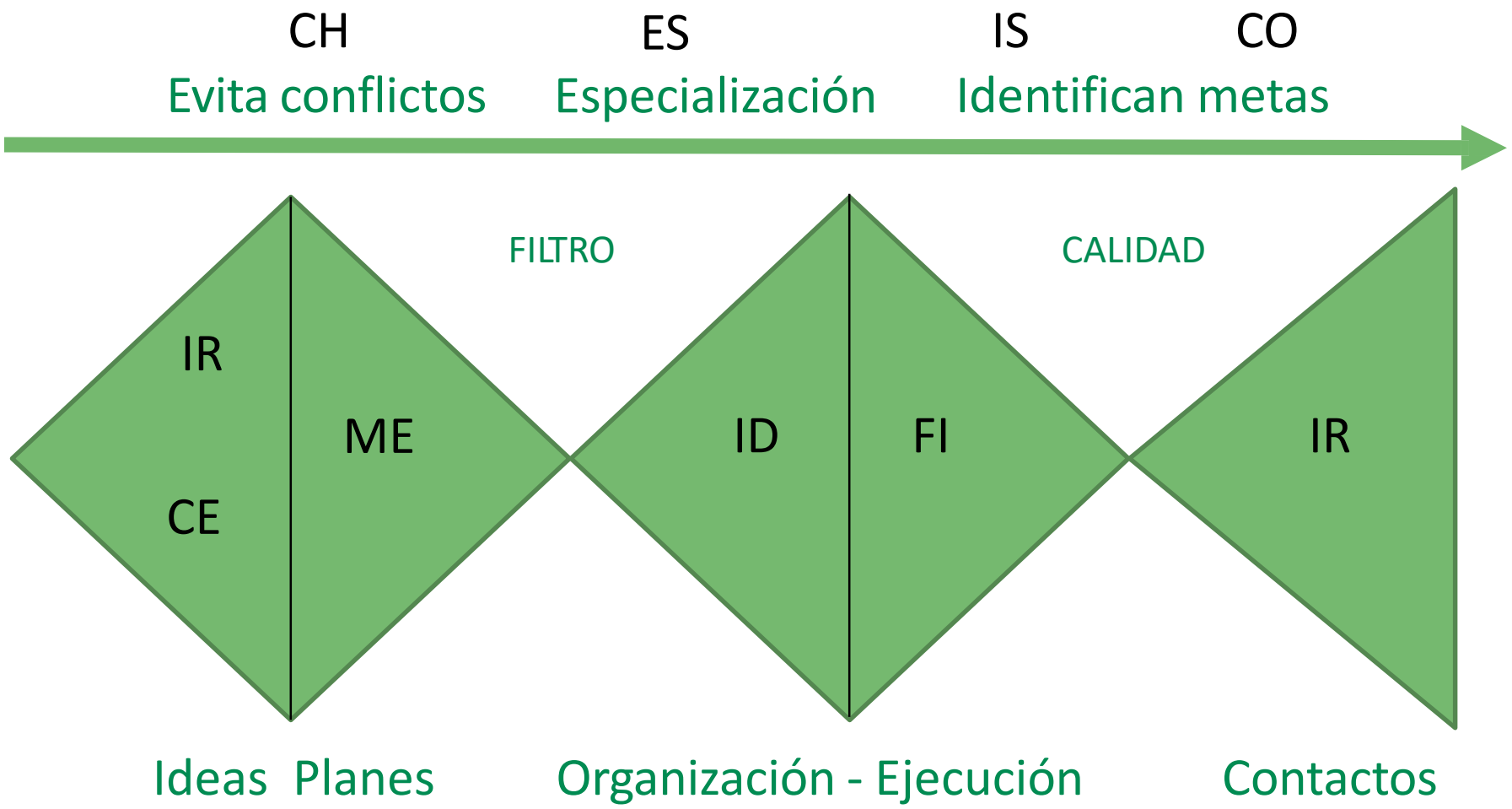
Teniendo en cuenta los dos roles preferidos y los dos menos preferidos de cada uno:



- ¿Qué fortalezas y debilidades presenta la pareja?
- Si 1 es el superior de 2 ¿podrían producirse conflictos potenciales? ¿Y al contrario?
- Si 2 es el superior de 1 ¿cómo lo motivaría? ¿Y al contrario?
- ¿Y si fuera tu cliente? ¿Cómo sería la relación?

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

PROGRESIÓN DE UN PROYECTO



© BELBIN 2014 – www.belbin.es

¿QUÉ APORTA LA PRÁCTICA DE LOS ROLES?

- AUTOCONOCIMIENTO Y RECONOCIMIENTO
- AUTOMOTIVACIÓN
- COMPROMISO
- TRABAJO SIGNIFICATIVO
- RESPONSABILIDAD
- LIDERAZGO EFECTIVO
- PRODUCTIVIDAD
- TRANSPARENCIA/DIÁLOGO
- DELEGACIÓN Y COLABORACIÓN
- GESTIÓN DE CONFLICTOS
- PROACTIVIDAD
- MEJORA CONTINUA

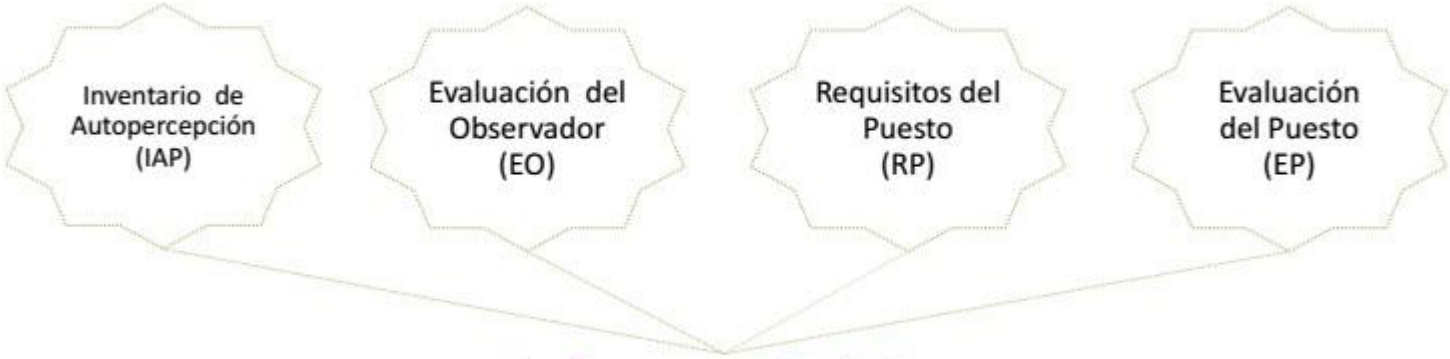
BELBIN®

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

HERRAMIENTAS BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

Cuestionarios Belbin



Informes Belbin

NOTA: Todos los cuestionarios Belbin son independientes (salvo los de observadores). Es decir, se pueden combinar o utilizar separadamente según las necesidades del caso y de la organización. Los procesos de aplicación a personas y a puestos son independientes, aunque se pueden vincular.

BELBIN®

BELBIN®

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Informe de Roles de Equipo Belbin de

Sam T

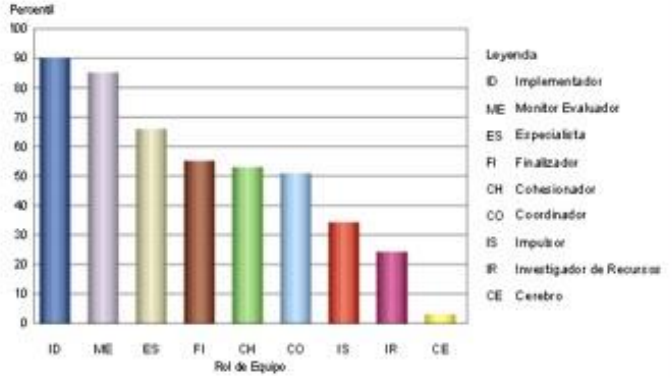
BELBIN

Sam T

Tu Perfil de Roles de Equipo

El gráfico de barras de este informe muestra tus Roles de Equipo, de mayor a menor, basándose en toda la información disponible. El resto de páginas del informe analizan más detalladamente tu Perfil de Roles de Equipo.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 4 Evaluaciones de Observadores.



El gráfico anterior muestra tus Roles de Equipo por orden de preferencia. Algunas personas poseen una cantidad uniforme de cualidades de varios Roles de Equipo mientras que otras pueden destacar mucho en uno o dos Roles de Equipo y puntuar muy poco también en uno o dos. Una persona no tiene necesariamente que mostrar comportamientos relativos a los nueve Roles de Equipo.

Este gráfico combina tus opiniones y las de tus observadores. Cuando se combina toda la información se tiene en cuenta el nivel de correspondencia entre tu autopercepción y las opiniones que los demás tienen de ti. Se tienen en cuenta muchos factores para diseñar la clasificación final de tus Roles de Equipo.

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Sam T

Análisis de la Composición de tus Roles de Equipo

Este informe ofrece una visión de conjunto de los Roles de Equipo desde tu punto de vista y el de los demás, mostrando desde el más destacado (columna 1) al menos (columna 9). La clasificación global de tus Roles de Equipo no es una simple media de cada línea sino una integración ponderada de tus percepciones y de las opiniones de tus observadores que tiene en cuenta muchos factores.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 4 Evaluaciones de Observadores.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autopercepción de Sam T	ID	ME	ES	CO	FI	IS	CH	IR	CE
Observadores:									
Observador/a 1	ME	ES	ID	CH	IS	FI	CO	CE	IR
Observador/a 2	ID	FI	CO	ES	IS	IR	ME	CH	CE
Observador/a 3	ME	ES	CH	ID	CO	FI	IR	CE	IS
Observador/a 4	CH	ID	FI	ME	CO	ES	CE	IR	IS
Percepción Global de tus Observadores	ID	ME	CH	ES	FI	CO	IS	IR	CE
Clasificación Global de tus Roles de Equipo	**ID**	**ME**	**ES**	**FI**	**CH**	**CO**	**IS**	**IR**	**CE**

Hay una correspondencia excelente entre tus opiniones y las de tus observadores. Es probable que esto signifique que has expresado con claridad tus Roles de Equipo preferidos y que los demás entienden tus preferencias.

Este comentario incide en la coherencia entre la percepción global de tus observadores y tu autopercepción. No tiene en cuenta el nivel de acuerdo entre los observadores.

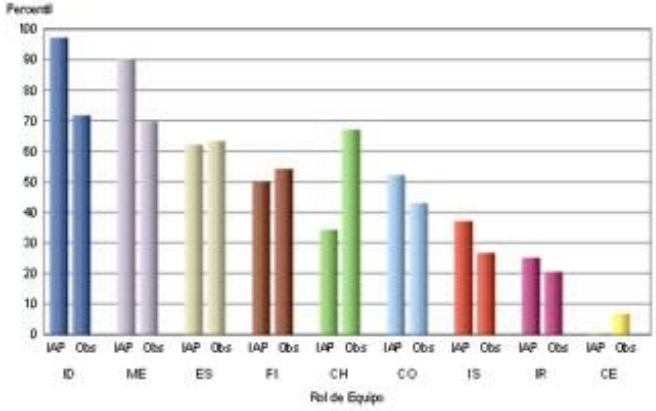
BELBIN

Sam T

Autopercepción vs Observadores

El gráfico de barras de este informe muestra cómo percibes tus contribuciones en términos de Roles de Equipo en comparación con las opiniones de tus observadores. La tabla situada debajo del gráfico muestra las puntuaciones en percentiles de tu autopercepción y de tus observadores.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 4 Evaluaciones de Observadores.



Leyenda		Autopercepción (IAP) (Percentil)	Observaciones (Obs) (Percentil)
ID	Implementador	97	72
ME	Monitor Evaluador	90	70
ES	Especialista	62	64
FI	Finalizador	50	54
CH	Cohesionador	34	67
CO	Coordinador	52	43
IS	Impulsor	37	26
IR	Investigador de Recursos	25	20
CE	Cerebro	0	6

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

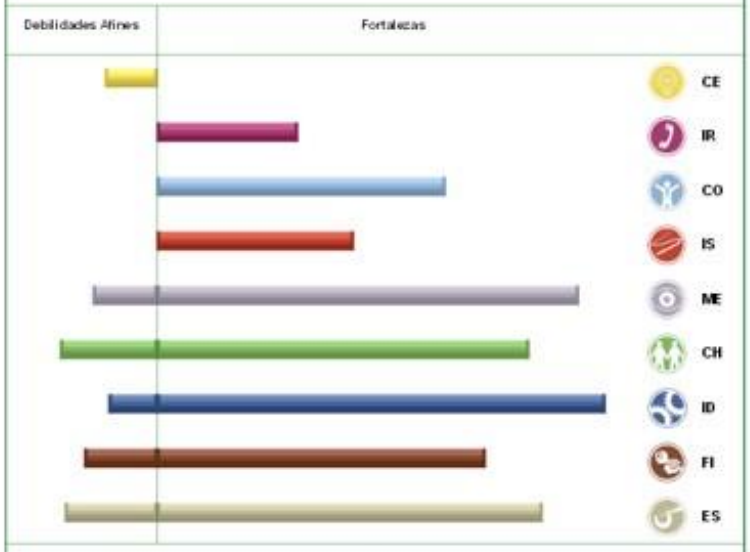
BELBIN

Sam T

Fortalezas y Debilidades Observadas en términos de Roles de Equipo

El gráfico de barras de este informe muestra las respuestas de tus observadores desglosadas en las fortalezas y las debilidades afines a cada Rol de Equipo. Una debilidad afín se considera permitida si se presenta junto a las fortalezas observadas de ese Rol de Equipo.

Este informe se basa en 4 Evaluaciones de Observadores.



BELBIN

Sam T

Lista de Respuestas de los Observadores

Cuando tus observadores cumplimentan una Evaluación del Observador, pueden marcar una o dos veces las palabras que, en su opinión, te definen. Este informe muestra las marcas realizadas en cada palabra, en orden descendente. Las palabras que denotan tus debilidades afines aparecen en cursiva.

Este informe se basa en 4 Evaluaciones de Observadores.

Por favor advierte: Si la Evaluación del Observador se completó en un idioma diferente al especificado para este informe, se utilizará la frase o palabra equivalente.

diplomático	5	le gusta transmitir su conocimiento experto	1
fiable	5	original	0
imparcial	4	ingenioso	0
servicial	4	creativo	0
lógico	4	imaginativo	0
preciso	4	duro	0
dispuesto a adaptarse	4	aprovecha oportunidades	0
motivado a aprender	3	emprendedor	0
autosuficiente	3	astuto	0
solicita y da consejos	3	desafiante	0
extrovertido	3	*manipulador*	0
disciplinado	3	*inflexible*	0
práctico	3	*inconsistente*	0
consciente de las prioridades	3	franco	0
metódico	3	*excéntrico*	0
seguro y relajado	3	*excesivamente sensible*	0
competitivo	3	*excesivamente hablador*	0
perfeccionista	2	*escéptico*	0
estudioso	2	*celoso de su área de trabajo*	0
con miedo al fracaso	2	*agresivo*	0
anima a los demás	2	indagador	0
realista	2	amplio de miras	0
analítico	2	perspicaz	0
temeroso de conflictos	2	*resistente al cambio*	0
preocupado por los demás	2	*reacio a delegar*	0
entregado a un tema	2	persuasivo	0
tendente a posponer	2	*impulsivo*	0
poco atrevido	2	*exigente*	0
absorto en sus cosas	2	*delega en exceso*	0
indeciso	2	*abstraído*	0
enérgico	1	librepensador	0
distraído	1	*poco entusiasta*	0
de miras estrechas	1	*insistente*	0
perseverante	1	corrige los errores	0
meticuloso	1	*impaciente*	0
eficiente	1	*descuida los detalles*	0

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Informes Belbin de Equipo de

Equipo Ejemplo

BELBIN

Equipo: Equipo Ejemplo

Resumen de la Composición del Equipo

Este informe muestra los Roles de Equipo, desde el más destacado (columna 1) al menos (columna 9), para cada persona del equipo. La primera línea junto al nombre de cada individuo indica la visión de la autopercepción, la segunda muestra las opiniones combinadas de los observadores y, la tercera la clasificación global.

Este informe se basa en 6 participantes y 29 observaciones.

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B, Ali									
IAP completado el 14/06/2012									
Autopercepción	ES	ID	CE	CO	IR	IS	FI	CH	ME
Observaciones (4)	ES	IS	ID	ME	FI	IR	CE	CO	CH
Global	**ES**	**ID**	**IS**	**FI**	**CE**	**IR**	**CO**	**ME**	**CH**
D, Lee									
IAP completado el 08/06/2012									
Autopercepción	IS	CO	CH	ME	ID	IR	ES	CE	FI
Observaciones (5)	CO	IR	ES	ID	ME	CE	IS	FI	CH
Global	**CO**	**IR**	**ME**	**IS**	**ES**	**ID**	**CH**	**CE**	**FI**
M, Ilita									
IAP completado el 14/06/2012									
Autopercepción	CH	FI	ID	ES	IR	ME	CO	IS	CE
Observaciones (5)	CH	ES	IR	ID	CE	FI	IS	CO	ME
Global	**CH**	**ES**	**FI**	**ID**	**IR**	**CO**	**ME**	**CE**	**IS**
P, Jon									
IAP completado el 23/01/2012									
Autopercepción	IS	CO	IR	ID	CE	CH	FI	ME	ES
Observaciones (6)	CO	IS	IR	CH	CE	ID	ME	FI	ES
Global	**CO**	**IS**	**IR**	**CE**	**CH**	**ID**	**FI**	**ME**	**ES**
R, Kris									
IAP completado el 08/06/2012									
Autopercepción	IR	CE	IS	CO	ES	CH	FI	ME	ID
Observaciones (5)	CO	IR	ES	CE	CH	IS	ID	ME	FI
Global	**IR**	**CO**	**CE**	**IS**	**ES**	**CH**	**ID**	**ME**	**FI**
T, Sam									
IAP completado el 11/06/2012									
Autopercepción	ID	ME	ES	CO	FI	IS	CH	IR	CE
Observaciones (4)	ID	ME	CH	ES	FI	CO	IS	IR	CE
Global	**ID**	**ME**	**ES**	**FI**	**CH**	**CO**	**IS**	**IR**	**CE**

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Equipo: Equipo Ejemplo

Contribuciones del Equipo

Para que el equipo sea completamente eficaz, se deberá incorporar la persona adecuada en el momento oportuno. Este informe sugiere quién debería realizar el trabajo propio de cada Rol de Equipo dentro del equipo. Algunos roles se comparten. Se recomienda que algunos miembros del equipo desempeñen más de un rol.

Este informe se basa en 6 participantes y 29 observaciones.

Cuando sea recomendable una nueva línea de pensamiento, acude a Kris R.

Cuando el equipo necesite aprovechar nuevas oportunidades, recurre a Jon P, y Kris R.

Cuando se necesite a alguien para organizar el trabajo del equipo, acude a Jon P. También haz que participe Lee D, y Kris R.

Cuando haga falta acelerar el ritmo y tomar decisiones, puedes contar con Jon P.

Cuando el equipo necesite que alguien elija entre diferentes opciones, pide consejo a Sam T.

Si se producen discusiones y hay que mejorar el ambiente del equipo, procura que participe Nita M.

Cuando haya que transformar las decisiones en procedimientos factibles, acude a Sam T. También haz que participe Ali B.

Ningún miembro del equipo posee las fortalezas de este Rol de Equipo en abundancia.

Cuando el equipo necesite a alguien para investigar a fondo un asunto y adquirir el conocimiento especializado que requiere el equipo, acude a Ali B. También haz que participe Sam T.

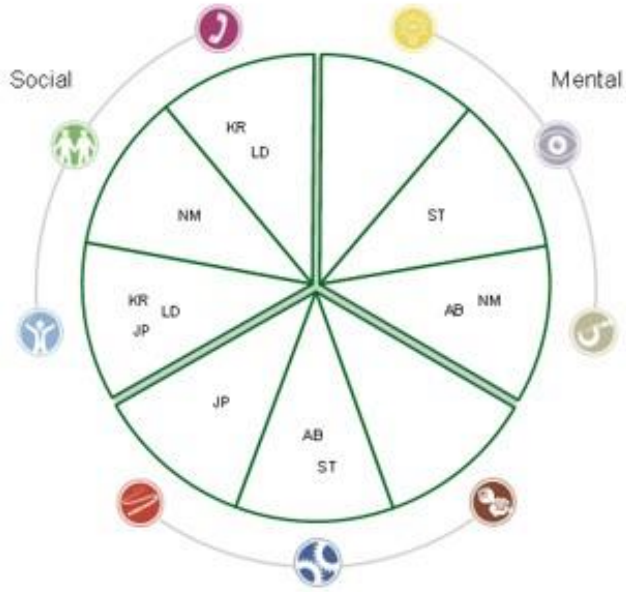
BELBIN

Equipo: Equipo Ejemplo

El Círculo de los Roles de Equipo

Este informe indica las dos contribuciones principales en términos de Roles de Equipo de cada miembro del equipo, mostrando sus iniciales en el segmento correspondiente del círculo (en la parte inferior del informe se proporciona información sobre la correspondencia entre siglas y miembros del equipo). La posición de las iniciales de un individuo dentro del segmento concreto es irrelevante.

Este informe se basa en 6 participantes y 29 observaciones.



Correspondencia entre siglas y miembros del equipo

Ali B (AB)
Lee D (LD)
Nita M (NM)
Jon P (JP)
Kris R (KR)
Sam T (ST)

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

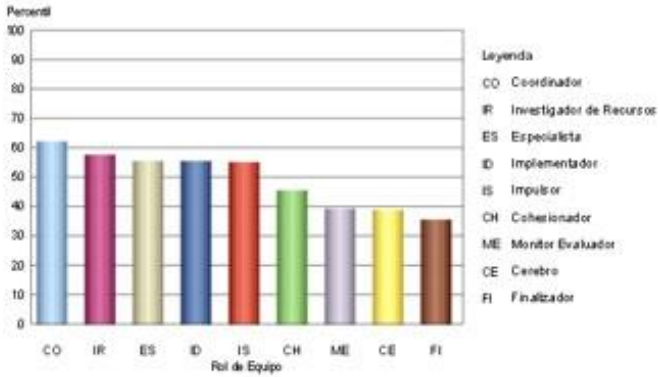
Equipo: Equipo Ejemplo

Promedios de Roles de Equipo

Este informe muestra la media del equipo con relación a cada Rol de Equipo. La información a continuación describe las posibles repercusiones positivas y negativas de la "cultura" de Roles de Equipo.

Este informe se basa en 6 participantes y 29 observaciones.

Las cualidades sociales de este equipo serán importantes para determinar el estilo de funcionamiento. La capacidad para comunicarse, tanto dentro del equipo como fuera de él, será su punto fuerte. Así, se logrará mucha sinergia productiva. Si existe algún riesgo, se deberá a que lo que se logre dialogando no se plasme en resultados materiales. Por ese motivo, se deberá nombrar a una persona a la que se le dé bien realizar seguimientos. La clave del éxito dependerá de si las palabras se transforman en hechos.



En el mejor de los casos, este equipo gestionará sus relaciones sociales o empresariales con madurez. Esto significa que el equipo puede conseguir más cosas que la suma de sus contribuciones individuales. Sus miembros deben tener habilidad para cultivar el talento y aprovecharlo al máximo.

En el peor de los casos este equipo no conseguirá terminar lo que empieza y puede decepcionar a sus clientes por los errores u omisiones cometidos. El equipo puede beneficiarse si intenta encontrar a una persona a la que le satisfaga trabajar en cuestiones relacionadas con el control de la calidad y el detalle.

BELBIN

Equipo: Equipo Ejemplo

Respuestas Totales de los Obervadores

Cuando los observadores cumplimentan la Evaluación del Observador, pueden marcar una o dos veces las palabras que, en su opinión, definen a la persona que están evaluando. Este informe muestra, en orden descendente, las marcas totales realizadas a cada palabra por todos los miembros del equipo. Las palabras que denotan las debilidades afines a los Roles de Equipo aparecen en *cursiva*.

extrovertido/a	32	perfeccionista	10
anima a los demás	31	perspicaz	10
franco/a	29	*excéntrico/a*	8
servicial	28	*agresivo/a*	8
seguro/a y relajado/a	28	indagador/a	8
preocupado/a por los demás	28	imaginativo/a	7
fiable	28	astuto/a	6
entregado/a a un tema	27	estudioso/a	6
autosuficiente	23	perseverante	6
práctico/a	23	*absorto/a en sus cosas*	6
motivado/a a aprender	22	*impaciente*	6
solicita y da consejos	21	ingenioso/a	5
consciente de las prioridades	21	*manipulador/a*	5
competitivo/a	20	*distraído/a*	5
amplio/a de miras	19	*temeroso/a de conflictos*	5
diplomático/a	19	*descuida los detalles*	5
disciplinado/a	17	meticuloso/a	4
preciso/a	17	duro/a	3
le gusta transmitir su conocimiento experto	16	*inflexible*	3
analítico/a	15	*con miedo al fracaso*	3
lógico/a	15	*celoso/a de su área de trabajo*	3
persuasivo/a	15	*tendente a posponer*	3
realista	14	*poco atrevido/a*	3
emprendedor/a	13	*insistente*	3
librepensador/a	13	*indeciso/a*	3
dispuesto/a a adaptarse	13	*inconsistente*	2
original	12	*escéptico/a*	2
desafiante	12	*de miras estrechas*	2
eficiente	12	*resistente al cambio*	2
metódico/a	12	*excesivamente hablador/a*	1
impulsivo/a	12	*reacio/a a delegar*	1
aprovecha oportunidades	11	*exigente*	1
enérgico/a	11	*delega en exceso*	1
imparcial	11	*excesivamente sensible*	0
corrige los errores	11	*abstraído*	0
creativo/a	10	*poco entusiasta*	0

Este informe continúa en la siguiente página.

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Informes Belbin de Relaciones Laborales

BELBIN

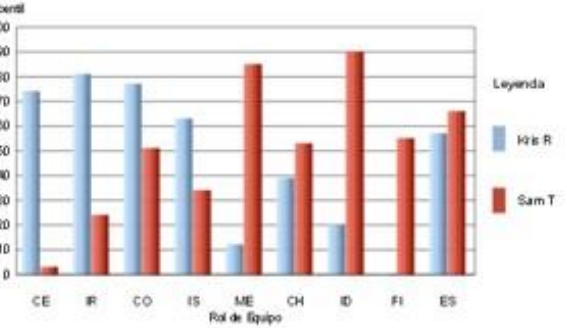
Relaciones Laborales

Kris R y Sam T

Este informe compara las combinaciones de Roles de Equipo de dos personas para analizar cómo trabajarán juntas. El análisis se centra en comparar el primer y segundo Rol de Equipo de cada persona. Ten en cuenta que las grandes diferencias de personalidad o los puntos de vista muy firmes pueden anular cualquier predicción basada en la compenetración de los Roles de Equipo.

Este informe se basa en la Autopercepción y en Evaluaciones de Observadores.

Kris R y Sam T son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito ya que son una pareja bien organizada y abierta, capaz de actuar de manera rápida y decidida. Un pequeño equipo eficiente a condición de que ambas partes se conozcan bien.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que Kris R y Sam T funcionen bien como pareja laboral a la hora de determinar estrategias y políticas, siempre que Kris pueda orientar las reflexiones y lógica de Sam.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre Kris y Sam en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿Kris y Sam tienden a desempeñar roles sociales, mentales o de acción, o se observa una combinación de diferentes enfoques?*
- *¿Hay lagunas o coincidencias evidentes en cuanto a Roles de Equipo? Si es así, Kris y Sam quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

BELBIN

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Informe Belbin de Puesto de

Dtor. Financiero

BELBIN

Descripción Resumen de los Roles de Equipo

Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
Cerebro	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora las cuestiones diarias. Demasiado ensimismado como para comunicarse eficazmente.
Investigador de Recursos	Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca oportunidades y desarrolla contactos.	Demasiado optimista. Pierde el interés una vez pasado el entusiasmo inicial.
Coordinador	Maduro, seguro de sí mismo, identifica el talento. Aclara los objetivos. Delega con eficacia.	Se le puede percibir como manipulador. Se descarga de trabajo que se le ha asignado.
Impulsor	Retador, dinámico, rinde bien bajo presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.	Propenso a provocar. Ofende los sentimientos de las personas.
Monitor Evaluador	Serio, estratégico y perspicaz. Analiza todas las opciones y juzga con precisión.	Carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a los demás. Puede ser excesivamente crítico.
Cohesionador	Colaborador, perceptivo y diplomático. Escucha y evita los roces.	Indeciso en situaciones cruciales. Evita la confrontación.
Implementador	Práctico, fiable, eficiente. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.	Algo inflexible. Lento en responder a nuevas posibilidades.
Finalizador	Esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los errores. Pule y perfecciona.	Tiende a preocuparse excesivamente. Reacio a delegar.
Especialista	Resuelto, dinámico, entregado. Aporta habilidades y conocimientos muy específicos.	Contribuye sólo en áreas específicas. Se extiende en tecnicismos

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

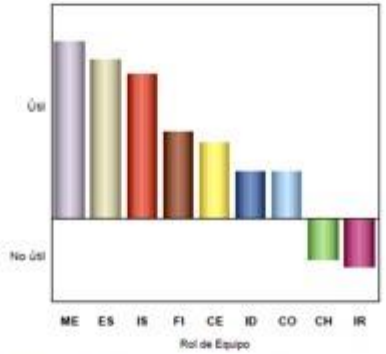
BELBIN

Dtor. Financiero

Especificación del Puesto

Este informe es recomendable entregar a la persona responsable del proceso de selección o de desarrollar el puesto en cuestión. Destaca los requisitos concretos del puesto en términos de contribuciones de Roles de Equipo.

Este informe se basa en el Inventario de Requisitos del Puesto de Sara Pérez y 1 Evaluaciones del Puesto.



El puesto, según lo especificado, requiere a una persona que posea una excepcional capacidad analítica, además de capacidad para la planificación y el juicio meticuloso. El carácter reflexivo será probablemente la principal aportación de la persona más adecuada para este puesto. El puesto también requiere a una persona que se tome en serio y se interese por un área de especialización determinada y tenga capacidad para la dedicación profesional. La persona idónea debe mostrar mucho interés por aprender más y adquirir conocimientos especializados a partir de la experiencia.

El trabajo requiere cierto grado de energía y disposición para hacer frente a posturas opuestas ocasionales.

Esta especificación requiere a una persona más introvertida que extrovertida. Ser serio y tranquilo puede constituir una verdadera ventaja.

Se ha especificado que establecer relaciones laborales fuera del equipo podría resultar perjudicial para este puesto.

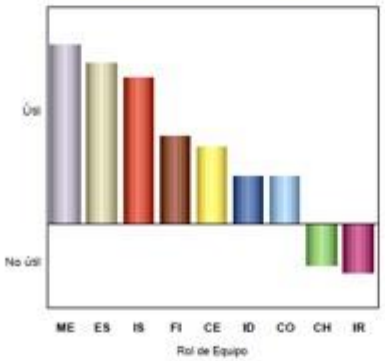
BELBIN

Dtor. Financiero

Expectativas del Puesto

Este informe es recomendable entregar a la persona que ha solicitado el puesto o a quien lo ocupa. Describe los comportamientos necesarios para rendir bien en el puesto.

Este informe se basa en el Inventario de Requisitos del Puesto de Sara Pérez y 1 Evaluaciones del Puesto.



Ser competente en este puesto dependerá igualmente de lo que sepas a partir de tu experiencia que de tu capacidad para analizar la naturaleza de los problemas. Se esperará que termines dominando tu campo de especialización y, por tanto, adquieras reputación personal.

Deberás conocer y comprender a fondo un área de especialización concreta. Será muy importante que te actualices constantemente con lo que está ocurriendo en tu campo.

Se ha especificado que establecer relaciones laborales fuera del equipo podría resultar perjudicial para este puesto.

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN
Transparencias Acreditación

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Dtor. Financiero

Lista de Palabras de los Evaluadores del Puesto

Este informe muestra las cualidades de comportamiento que, según los evaluadores, influirán en el puesto. Los comportamientos que aparecen en negrita son los que se han identificado como las tres cualidades más importantes para el puesto. El número de asteriscos indica el número de evaluadores que han identificado así la palabra. Los comportamientos que no se consideran favorables para el puesto aparecen en cursiva.

Este informe se basa en 1 Evaluaciones de Observadores.

práctico/a	***1**	seguro/a y relajado/a	0
analítico/a	***1**	desafiante	0
competitivo/a	***1**	dispuesto/a a adaptarse	0
original	1	duro/a	0
imaginativo/a	1	estudioso/a	0
de miras estrechas	1	astuto/a	0
autosuficiente	1	aprovecha oportunidades	0
eficiente	1	preocupado/a por los demás	0
temeroso/a de conflictos	1	fiable	0
delega en exceso	1	realista	0
impulsivo/a	0	persuasivo/a	0
impaciente	0	perseverante	0
exigente	0	perfeccionista	0
con miedo al fracaso	0	perspicaz	0
absorto/a en sus cosas	0	franco/a	0
excéntrico/a	0	extrovertido/a	0
descuida los detalles	0	amplio/a de miras	0
poco entusiasta	0	motivado/a a aprender	0
poco atrevido/a	0	meticuloso/a	0
celoso/a de su área de trabajo	0	metódico/a	0
escéptico/a	0	lógico/a	0
resistente al cambio	0	le gusta transmitir su conocimiento experto	0
reacio/a a delegar	0	ingenioso/a	0
agresivo/a	0	indagador/a	0
inasistente	0	imparcial	0
tendente a posponer	0	servicial	0
excesivamente hablador/a	0	enérgico/a	0
excesivamente sensible	0	librepensador/a	0
abstraído	0	emprendedor/a	0
manipulador/a	0	anima a los demás	0
inflexible	0	disciplinado/a	0
indeciso/a	0	diplomático/a	0
inconsistente	0	entregado/a a un tema	0
distraído/a	0	creativo/a	0
solicita y da consejos	0	corrige los errores	0
consciente de las prioridades	0	preciso/a	0

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

BELBIN

Informe Belbin de Comparación Persona - Puesto

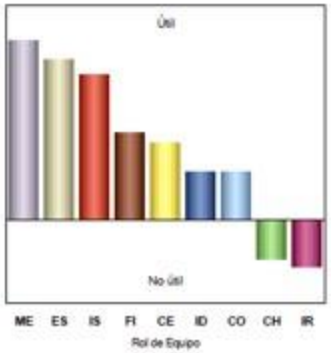
BELBIN

María López y Dtor. Financiero

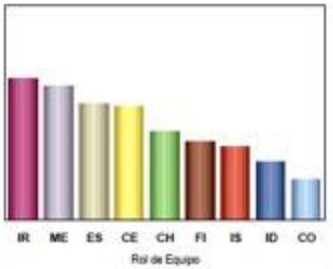
Idoneidad para el Puesto

Este informe compara los Roles de Equipo necesarios para el puesto con la clasificación global de Roles de Equipo de una persona. Analiza la idoneidad general para el puesto, observando tanto los comportamientos necesarios como los que restan valor en el puesto.

Dtor. Financiero



María López



Se valora el enfoque que adopta, que será probablemente suficientemente analítica como para satisfacer los requisitos de este trabajo

Es probable que se dedique lo suficiente a su actividad profesional aunque el buen rendimiento depende mucho de contar con la experiencia y habilidades adecuadas.

Posee el empuje suficiente y trabajará razonablemente bien bajo presión.

Se ha especificado que establecer relaciones laborales fuera del equipo podría resultar perjudicial para este puesto. Como María posee fortalezas en este área, puede sentirse frustrada si no puede aprovechar al máximo sus contribuciones en términos de Roles de Equipo.

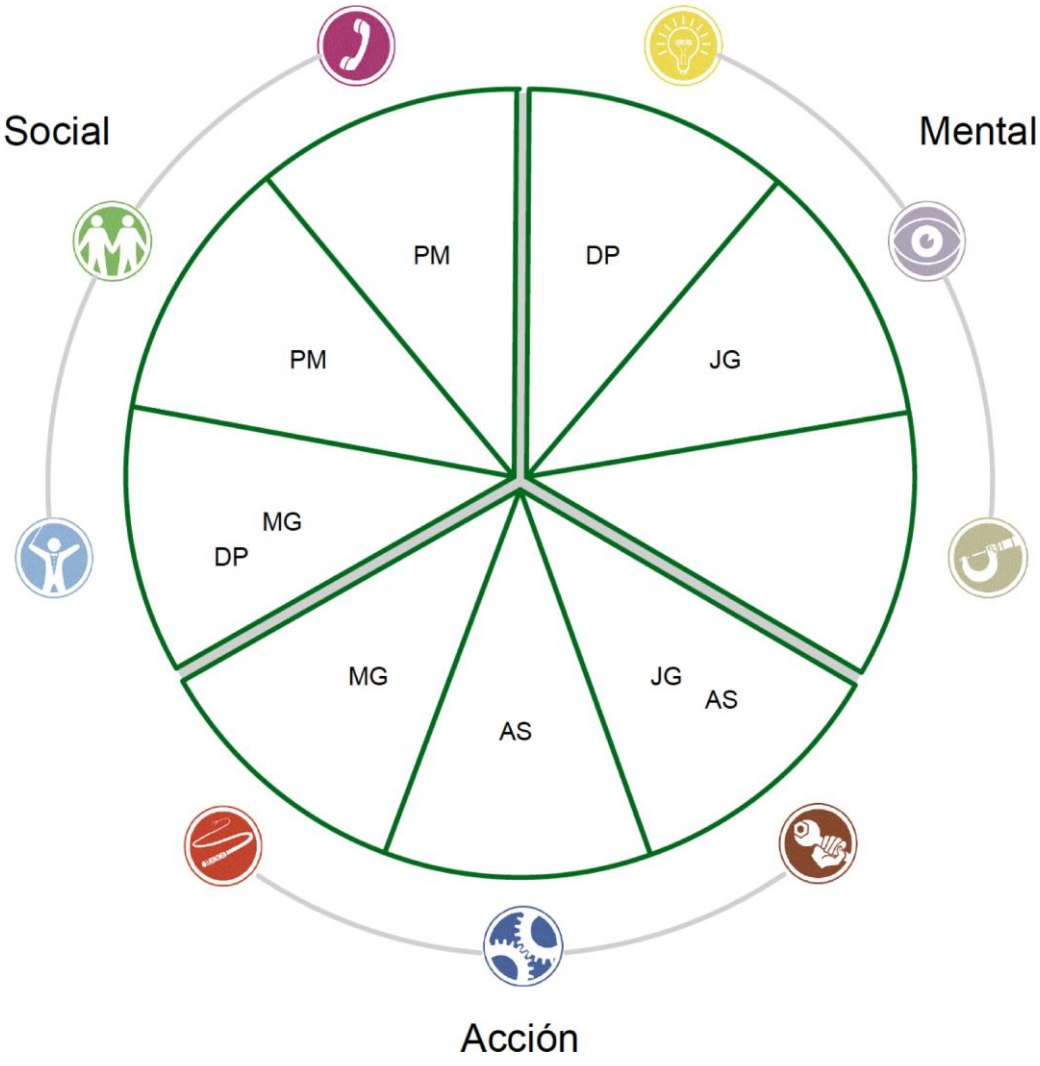
Comparación entre las Evaluaciones de los Observadores de María y las Evaluaciones del Puesto:

Se considera que el comportamiento de María posee ciertas cualidades que resultan útiles para este puesto. Estas son: práctica, dura. Sin embargo, no se observa que sea original, autosuficiente, analítica, eficiente, ingeniosa, creativa, que habría resultado útil.

© BELBIN 2014

IAP completado el 02-Mar-2014
Informe impreso el 23-Jun-2014

A3. EL CÍRCULO DE LOS ROLES



© BELBIN 2014 – www.belbin.es

A4.- S.O.S. ¿Y SI ESTOY SOLO?

Imagen: Pixabay.com

Algunas aplicaciones de la metodología Belbin

© BELBIN 2014 – www.belbin.es

¿QUÉ ES PARA TI EL TRABAJO EN EQUIPO?

RESPUESTAS INICIALES

3 ideas

-
-
-

2 preguntas

-
-

1metáfora

-

RESPUESTAS FINALES

3 ideas

-
-
-

2 preguntas

-
-

1metáfora

-

3,2,1 PUENTE

¿CÓMO SE CONECTAN TUS NUEVAS RESPUESTAS CON TUS RESPUESTAS INICIALES?

Los Roles de Equipo Belbin...

son mucho más que solo teoría

Más información

Web: **www.belbin.es**
Correo Electrónico: spain@belbin.es
latam@belbin.es

Roles de Equipo Belbin

BELBIN®

© BELBIN 2014 – www.belbin.es