

BELBIN®



M O M E N T U M
CONSULTORES
CAPITAL EN MOVIMIENTO

Informe de Roles de Equipo Belbin de

María Gómez



Descripción Resumen de los Roles de Equipo

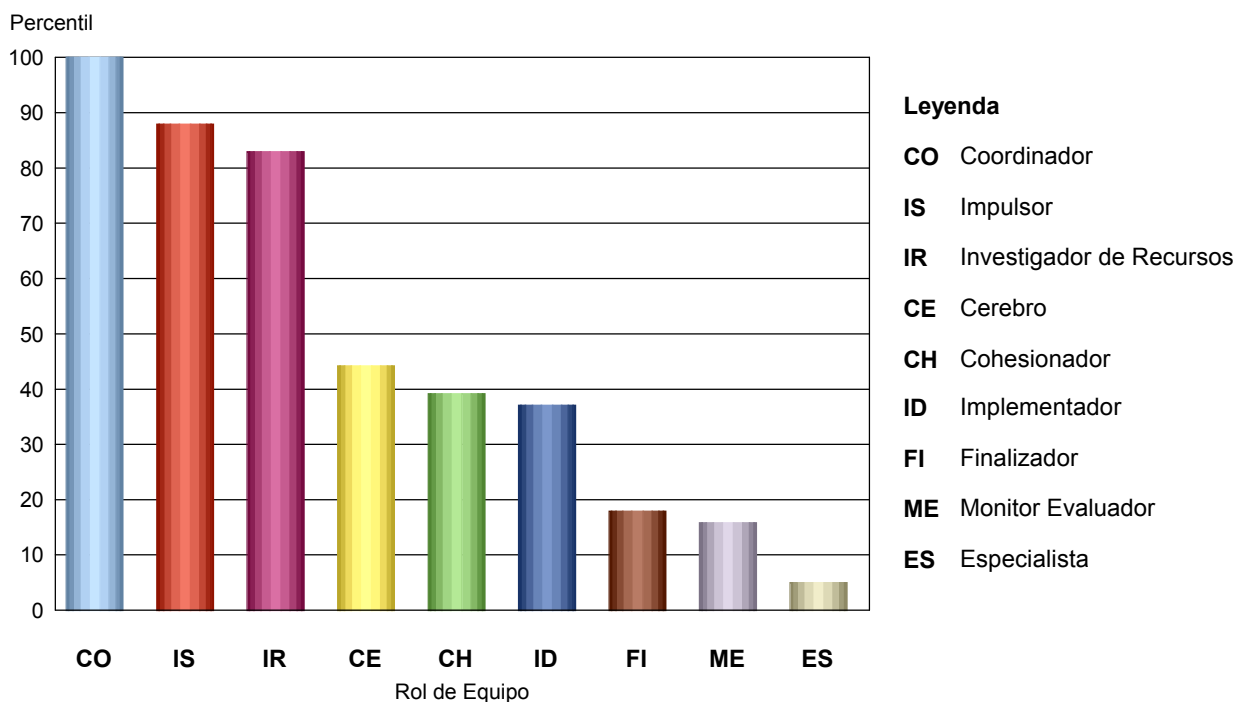
Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
Cerebro 	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora las cuestiones diarias. Demasiado ensimismado como para comunicarse eficazmente.
Investigador de Recursos 	Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca 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

María Gómez

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 6 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.



María Gómez

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 6 Evaluaciones de Observadores.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autopercepción de María Gómez	IS	CO	IR	ID	CE	CH	FI	ME	ES
Observadores:									
Susana García	CO	IS	IR	CE	ID	CH	FI	ME	ES
Pedro Martínez	CO	IR	IS	CH	ID	CE	FI	ME	ES
Virginia López	CO	CH	IS	IR	CE	ID	ME	FI	ES
David Pérez	CO	IR	IS	CE	CH	FI	ME	ES	ID
Ana Sánchez	CO	ME	IR	FI	IS	ID	CH	ES	CE
Juan González	CE	CO	IS	IR	CH	FI	ID	ME	ES
Percepción Global de tus Observadores	CO	IS	IR	CH	CE	ID	ME	FI	ES

Clasificación Global de tus Roles de Equipo	CO	IS	IR	CE	CH	ID	FI	ME	ES
									

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.

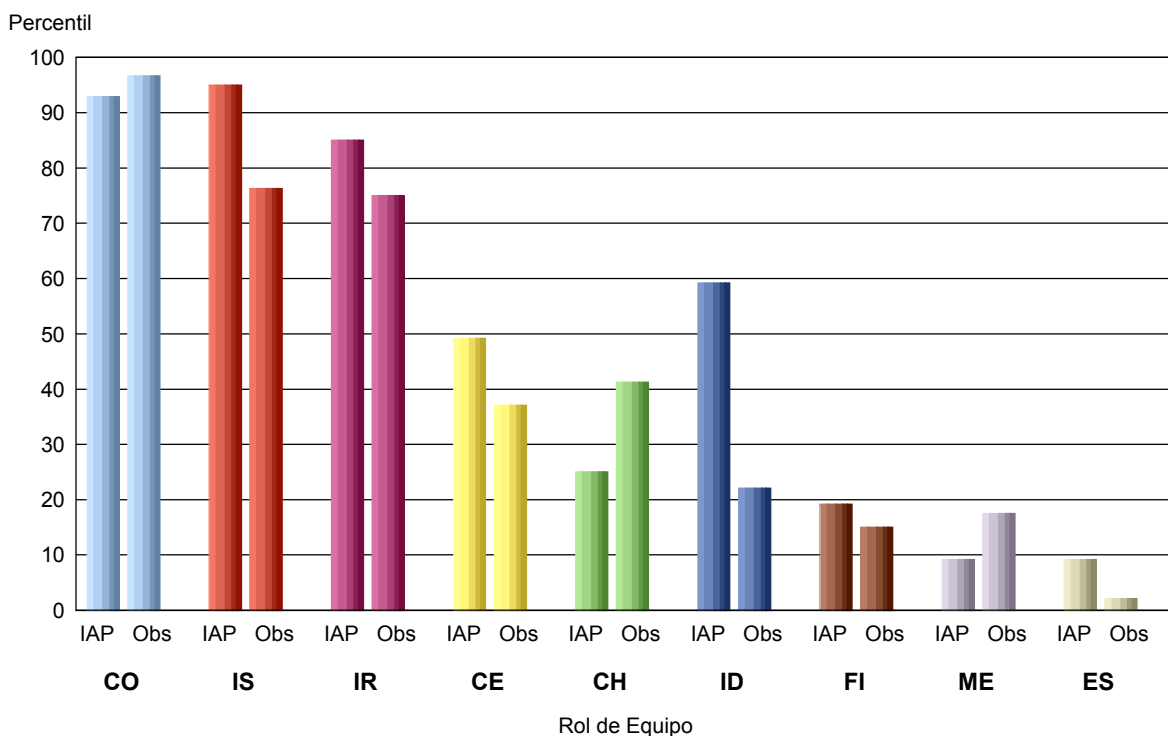
Este comentario incide en la coherencia entre la percepción global de tus observadores y tu autopercepción. No tiene en cuenta el nivel de acuerdo entre los observadores.

María Gómez

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 6 Evaluaciones de Observadores.



Leyenda










		Autopercepción (IAP) (Percentil)	Observaciones (Obs) (Percentil)
CO	Coordinador	93	97
IS	Impulsor	95	76
IR	Investigador de Recursos	85	75
CE	Cerebro	49	37
CH	Cohesionador	25	41
ID	Implementador	59	22
FI	Finalizador	19	15
ME	Monitor Evaluador	9	17
ES	Especialista	9	2

María Gómez

Tus Preferencias en términos de Roles de Equipo

Este informe muestra tus puntuaciones en percentiles en cada Rol de Equipo según las respuestas de tu Auto percepción. Los Roles de Equipo se dividen, según la puntuación en percentiles, en Roles Preferidos, Capaces de Asumir, y Menos Preferidos.

Este informe se basa solo en tu Auto percepción.

Roles Menos Preferidos			Roles Capaces de Asumir				Roles Preferidos				Roles de Equipo
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	X	 Cerebro
.	X	.	.	 Investigador de Recursos
.	X	.	 Coordinador
.	X	.	 Impulsor
.	X	 Monitor Evaluador
.	.	.	X	 Cohesionador
.	X	 Implementador
.	.	X	 Finalizador
.	X	 Especialista

Por favor recuerda que los Roles de Equipo Belbin consisten tanto en fortalezas como en debilidades asociadas.

María Gómez**Feedback sobre tus Roles de Equipo**

Este informe ofrece orientación y consejos sobre la mejor forma de gestionar tu comportamiento en el trabajo y aprovechar al máximo tus contribuciones en términos de Roles de Equipo. La aplicabilidad de los consejos puede variar dependiendo de la fase en la que se encuentra tu carrera profesional y de tu situación laboral actual.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 6 Evaluaciones de Observadores.

Parece que comprendes muy bien los objetivos: tienes iniciativa y eres dinámica, y estás dispuesta a aprovechar al máximo los recursos de un equipo. Pero lo que puede complicar las cosas es que hay dos estilos de trabajo contrapuestos que pueden influir en tu comportamiento y pueden introducir cierta imprevisibilidad. Uno es el estilo tranquilo e imperturbable, tolerante y abierto a los consejos, que nunca olvida las prioridades y que tiene talento para llegar al consenso. El otro estilo es el de una persona con mucha iniciativa y que toma decisiones fácilmente, que reta a los demás y los presiona para lograr el éxito. Cada estilo puede ser muy útil en las circunstancias correctas. Pero, como van asociados a diferentes temperamentos, resulta difícil combinarlos de forma convincente. Si, por el contrario, puedes alternar entre la actitud relajada y la actitud exigente, entre delegar fácilmente y, en otros momentos, recuperar las riendas, tu estilo de trabajo puede ser muy eficaz. El reto reside en decidir qué enfoque hace falta en un momento determinado.

En cuanto a las relaciones laborales, trabajarás mejor para un jefe creativo pero que requiere organización o para alguien a quien le guste dejar que ejerzas bastante influencia. Pero, inevitablemente habrá momentos en los que no convendrá que ejerzas tu autoridad. Entonces, tendrás que aprender a contenerte, especialmente si la situación se prolonga durante mucho tiempo. Deja cierta autonomía y responsabilidad a los demás para que realicen su trabajo.

Tu estilo de trabajo natural se caracteriza por liderar desde primera línea. Pero tu principal reto es administrar esta tendencia con discreción y sin poner obstáculos al estilo y ambición de los demás.

Parece que posees los atributos de una persona preparada para ayudar a que el equipo entienda mejor el mundo exterior a la organización. Busca ocasiones para salir fuera y entablar relaciones con otras personas y, posteriormente, presentar al equipo tus conclusiones con entusiasmo. Cuando encuentres ideas originales y prometedoras en el equipo, ofrécete para averiguar cómo se pueden aprovechar las oportunidades que estas ideas presentan.

Como última observación, debes tener en cuenta el rol para el que estás menos capacitada. En tu caso, no parece poseer las características de una persona que investiga y estudia un determinado tema en profundidad. Si puedes trabajar en armonía con alguien con iniciativa y capaz de ofrecer o adquirir un conocimiento profundo sobre un asunto concreto, probablemente rendirás más.

María Gómez

Cómo Maximizar tu Potencial

Este informe pone de relieve tus fortalezas y posibles debilidades en términos de Roles de Equipo basándose en tus opiniones y en las de tus observadores, si procede. El apartado, 'Cómo Comprender tu Contribución', analiza tus respuestas en el Inventario de Autopercepción con el fin de ayudarte a trabajar más eficazmente.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 6 Evaluaciones de Observadores.

Fortalezas

Tú podrías:

- mantener un enfoque amplio dejando los detalles a los demás.
- ser una persona con perfil alto, dominante y capaz de hacerse oír.
- ser capaz de inspirar confianza y dirección a los demás, además de facilitar a la gente hacia objetivos comunes.
- ser dinámica y emprendedora: asumes nuevos retos.

Posibles Debilidades

Tú podrías:

- adoptar un enfoque amplio y tender a dejar de lado lo específico.
- depender de estimulación constante y ser propensa a dejar los detalles para los demás.
- no estar interesada en analizar un tema en profundidad y sopesar los datos.

Cómo Comprender tu Contribución

Si observamos los resultados teniendo únicamente en cuenta tu autopercepción, has destacado dos posibles contribuciones que puedes ofrecer. A continuación te facilitamos unos consejos para obtener el máximo partido de tus fortalezas en estas áreas:



Para sacar mejor partido a tu rol de Impulsor, cultiva la imagen de una persona dispuesta a decir lo que piensa sobre cuestiones importantes y capaz de abordar temas polémicos. Si puedes hacer esto de una manera positiva, podrías convertirte en un valioso portavoz del equipo.



Para sacar mejor partido a tu rol de Coordinador, toma la iniciativa para que los demás lleguen a un acuerdo sobre decisiones importantes. Intenta lograr un equilibrio entre expresar diferentes opiniones y llegar a una conclusión.

María Gómez

Feedback y Sugerencias para tu Desarrollo

Este informe es adecuado para que se lo pases a tu superior inmediato y lo analices con él/ella. Gracias a este informe, conocerá más a fondo tu manera de trabajar preferida y el entorno en el que rindes mejor. También es una herramienta útil para cualquier directivo o especialista en selección que desea saber más sobre el estilo de trabajo y entorno preferidos de una persona.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 6 Evaluaciones de Observadores.

Puntos clave

Parece que María Gómez aborda cuestiones generales en lugar de ser una experta. Debes esperar que se centre más en la visión de conjunto. Juzga si María ha desarrollado estrategias eficaces para recibir las pautas orientativas adecuadas en los momentos necesarios o si rechaza la necesidad del conocimiento especializado.

Entorno Laboral

María se sentirá más cómoda ocupando un puesto líder en el que pueda asumir responsabilidades. Rendirá bien dirigiendo a un equipo pero no debería ocupar puestos en los que haya ambigüedades en cuanto a la antigüedad o el liderazgo.

Otros han observado que María puede ser idónea para:

- transmitir confianza a los demás
- cualquier trabajo en el que sea importante decir lo que uno piensa en lugar de conformarse
- implicar a los demás en la toma de decisiones

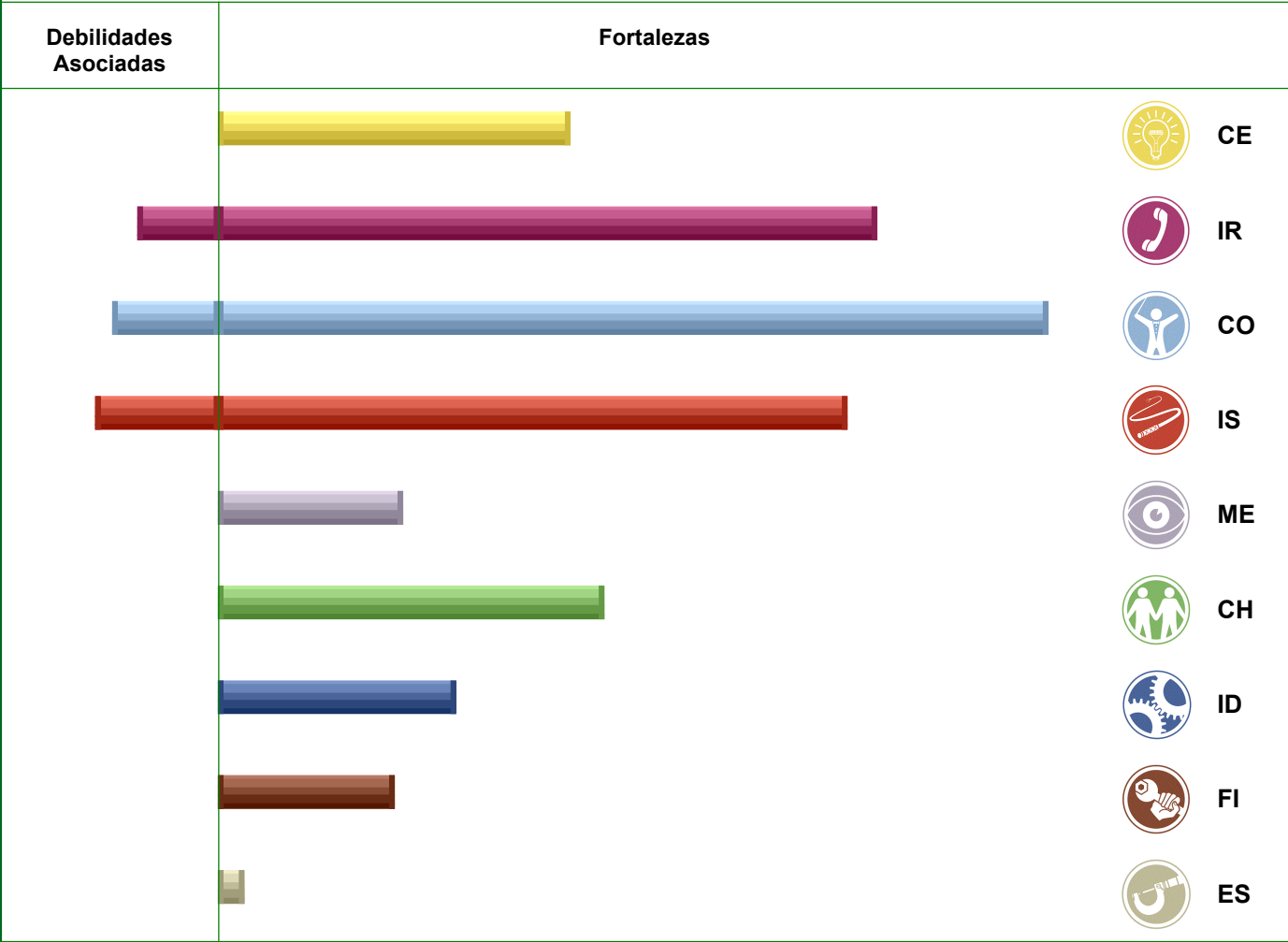
Por otro lado no hay consenso entre los observadores respecto al tipo de trabajo para el que María es menos adecuada.

María Gómez

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 asociadas a cada Rol de Equipo. Una debilidad asociada se considera permitida si se presenta junto a las fortalezas observadas de ese Rol de Equipo.

Este informe se basa en 6 Evaluaciones de Observadores.



María Gómez

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 asociadas aparecen en cursiva.

Este informe se basa en 6 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.

anima a los demás	11	perseverante	1
franca	9	autosuficiente	1
solicita y da consejos	9	lógica	1
amplia de miras	7	eficiente	1
consciente de las prioridades	7	metódica	1
segura y relajada	7	precisa	1
preocupada por los demás	7	<i>delega en exceso</i>	1
extrovertida	6	perfeccionista	0
desafiante	5	motivada a aprender	0
servicial	5	astuta	0
práctica	5	imparcial	0
persuasiva	5	<i>inflexible</i>	0
competitiva	5	<i>excéntrica</i>	0
aprovecha oportunidades	4	<i>excesivamente sensible</i>	0
indagadora	4	<i>excesivamente habladora</i>	0
original	3	estudiosa	0
creativa	3	<i>escéptica</i>	0
enérgica	3	<i>distraída</i>	0
<i>manipuladora</i>	3	<i>de miras estrechas</i>	0
perspicaz	3	<i>con miedo al fracaso</i>	0
librepensadora	3	<i>celosa de su área de trabajo</i>	0
diplomática	2	meticulosa	0
realista	2	disciplinada	0
analítica	2	<i>temerosa de conflictos</i>	0
<i>impulsiva</i>	2	<i>resistente al cambio</i>	0
fiable	2	<i>reacia a delegar</i>	0
<i>insistente</i>	2	<i>exigente</i>	0
corrige los errores	2	<i>abstraído</i>	0
<i>impaciente</i>	2	dispuesta a adaptarse	0
<i>descuida los detalles</i>	2	entregada a un tema	0
ingeniosa	1	<i>tendente a posponer</i>	0
imaginativa	1	<i>poco entusiasta</i>	0
dura	1	<i>poco atrevida</i>	0
emprendedora	1	<i>absorta en sus cosas</i>	0
<i>inconsistente</i>	1	le gusta transmitir su conocimiento experto	0
<i>agresiva</i>	1	<i>indecisa</i>	0

María Gómez

Estilos de Trabajo Sugeridos

Este informe observa la combinación de tus principales Roles de Equipo y sugiere estilos de trabajo que pueden resultar idóneos. Las frases proporcionadas resumen los estilos de trabajo relevantes.

Este informe se basa en tu Autopercepción y en 6 Evaluaciones de Observadores.

Roles de Equipo



Estilo de Trabajo

Controlar

"Me gusta asumir la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de objetivos colectivos."

Facilitar

"Lo que mejor se me da es relacionarme con personas y permitirles que interactúen más eficazmente."

Guiar

"Me entusiasma asumir la responsabilidad de fomentar nuevas perspectivas."

Aprovechar oportunidades

"Me gusta que me asignen la responsabilidad de aprovechar las oportunidades y hacer que las cosas avancen."

Glosario de Términos

Inventario de Autopercepción (IAP)

El Inventario de Autopercepción es el cuestionario que completa una persona para verificar sus Roles de Equipo. Este cuestionario consta de ocho secciones y cada una de ellas contiene diez frases. El participante deberá distribuir diez puntos entre las frases de cada sección que considere describen mejor su estilo de trabajo.

Evaluación del Observador (EO)

La Evaluación del Observador es el cuestionario que completan las personas que conocen bien al participante que ha completado la Autopercepción. Recomendamos seleccionar a los observadores entre quienes han trabajado recientemente cerca del participante y en el mismo contexto (ejem. en el mismo equipo), debido a que los comportamientos asociados a los Roles de Equipo pueden variar con el tiempo y ante distintas situaciones.

Fortaleza del Rol de Equipo

Son las características positivas o comportamientos asociados a un Rol de Equipo en particular.

Debilidad del Rol de Equipo

Es la otra cara de una fortaleza: el comportamiento negativo o no deseado que se puede mostrar como resultado de la contribución asociada a un determinado Rol de Equipo. Si alguien desempeña bien un determinado Rol de Equipo y sus fortalezas pesan más que sus debilidades en ese rol, se denomina "Debilidad permitida". Las debilidades se convierten en "no permitidas" si se llevan al extremo o si no se desempeñan las fortalezas asociadas a ese Rol de Equipo.

Percentiles

Un percentil es una manera de medir tu posición con respecto a otros (resto de la población). Si un grupo de personas completa un cuestionario y recibe una puntuación, ésta se puede ordenar de mayor a menor y la puntuación obtenida por una determinada persona se puede comparar con la puntuación de los demás. Si la puntuación obtenida por una persona se encuentra en el percentil 80, indica que el 20% de la población ha obtenido una puntuación más alta en ese aspecto.

Porcentaje

Un porcentaje representa una parte del todo. Si completas un cuestionario de aptitudes y obtienes 70 puntos de 100, tu puntuación es del 70%.

Ejemplos Claros de un Rol de Equipo

Un ejemplo claro de un Rol de Equipo es alguien que aparentemente desempeña un determinado Rol de Equipo especialmente bien. Para que alguien sea considerado un ejemplo claro de un determinado Rol de Equipo necesita situarse en el percentil 80 de ese Rol de Equipo teniendo en cuenta su Autopercepción y las Evaluaciones de sus Observadores si procede.

Puntos desechados

Algunas frases del Inventario de Autopercepción hacen más referencia a reivindicaciones personales que a contribuciones válidas en términos de Roles de Equipo. Si has puntuado este tipo de frases por encima de lo que lo ha hecho el 90% de la población, tu informe de Roles de Equipo tendrá en cuenta este dato.