












MOMENTUM
CONSULTORES
CAPITAL EN MOVIMIENTO

Informes Belbin de Relaciones Laborales



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

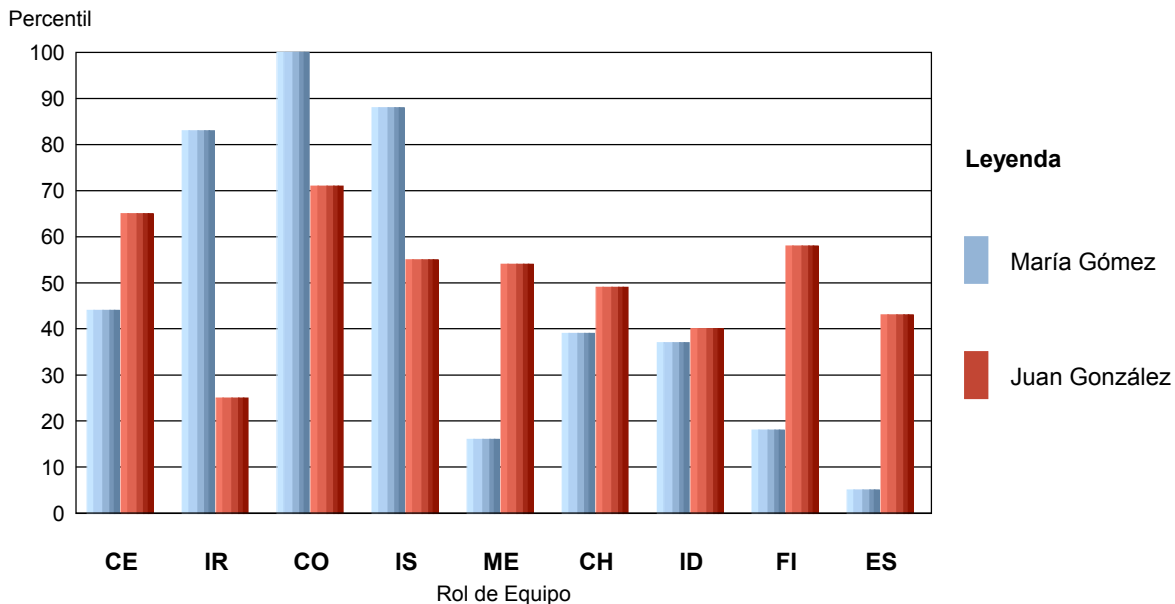
Relaciones Laborales

María Gómez y Juan González

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.

María Gómez es la jefa de Juan González.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien si se realizan muchas consultas. El riesgo reside en que esta combinación se incline más por la palabra que por la acción.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque María Gómez deberá procurar dar suficiente espacio a Juan González para el pensamiento independiente y respetar su creatividad. Juan prosperará si su aportación encaja en los principales objetivos de María.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre María y Juan en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿María y Juan 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, María y Juan quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

Relaciones Laborales

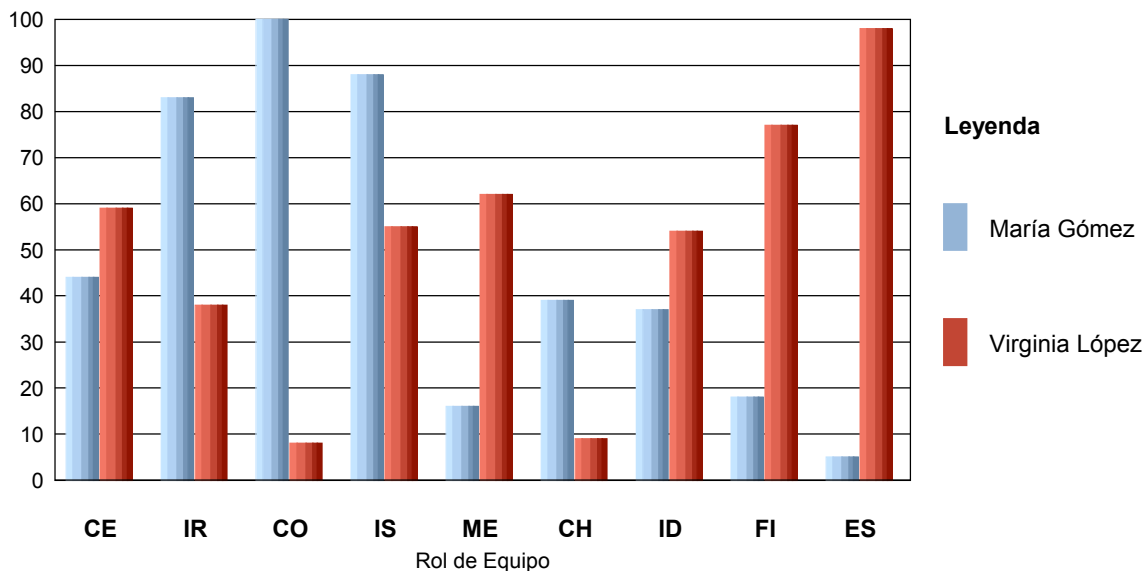
María Gómez y Virginia López

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.

María Gómez es la jefa de Virginia López.

Percentil



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambas, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito porque María Gómez debe ser capaz de ofrecer a Virginia López orientación y también autonomía. María debe ser capaz de ofrecer a Virginia una perspectiva más amplia y, a cambio, Virginia debe ser capaz de proporcionar conocimiento especializado.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, María y Virginia quizá se lleven bien a la hora de garantizar que se trabaja por conseguir los objetivos y que estos se logran. Sin embargo, esto puede provocar una relación tensa y María debe procurar mitigar la ansiedad que pueda sentir Virginia.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre María y Virginia en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿María y Virginia 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, María y Virginia quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

Relaciones Laborales

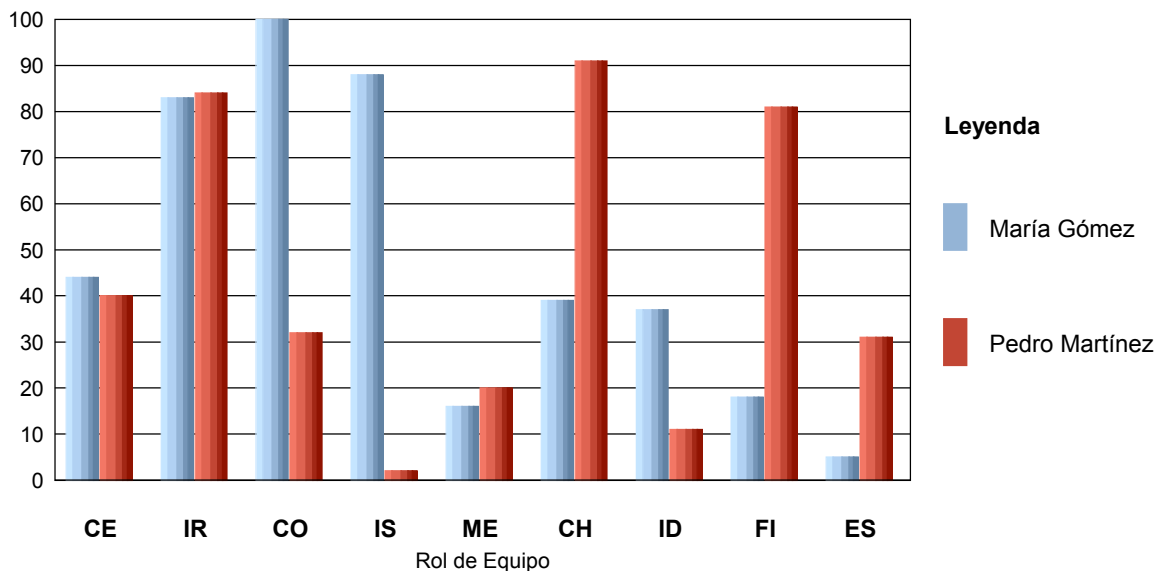
María Gómez y Pedro Martínez

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.

María Gómez es la jefa de Pedro Martínez.

Percentil



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito porque ambos valoran la comunicación interpersonal. Se obtendrán los mejores resultados si María Gómez puede satisfacer la necesidad de estímulo y sentido del propósito de Pedro Martínez.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que María y Pedro funcionen bien como pareja laboral, especialmente en situaciones que cambian con rapidez. María puede aportar la disciplina y presión que Pedro necesita, mientras que Pedro puede pensar sobre la marcha cuando sea necesario.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre María y Pedro en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿María y Pedro 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, María y Pedro quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

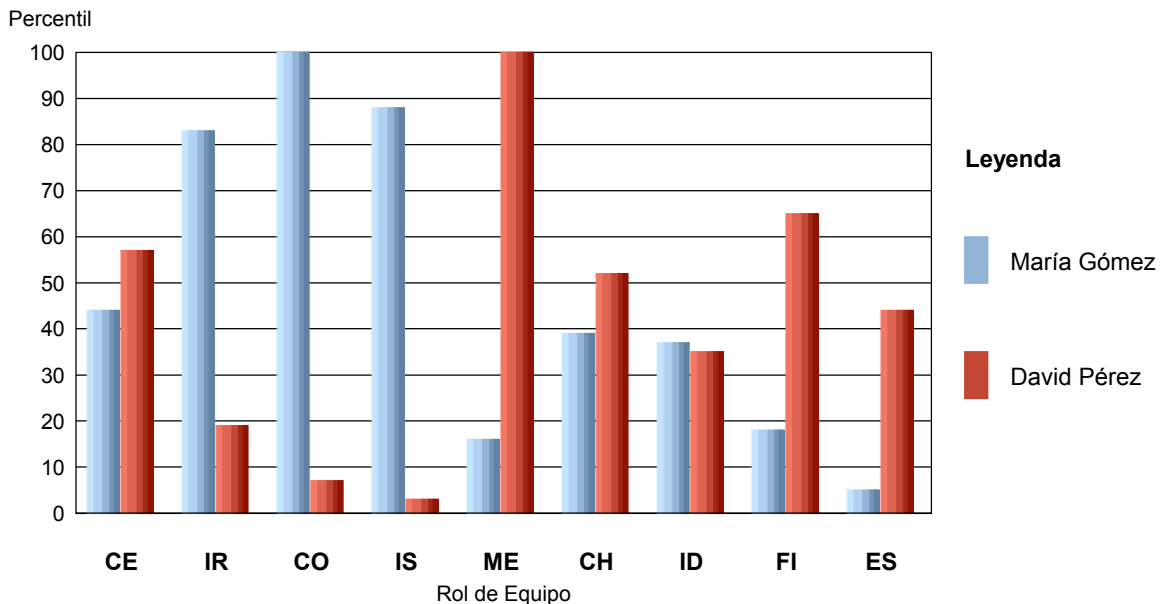
Relaciones Laborales

María Gómez y David Pérez

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.

María Gómez es la jefa de David Pérez.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito a condición de que María Gómez respete y haga caso a los consejos de David Pérez. El único riesgo es que esta relación pueda dedicar demasiado tiempo a cuestiones teóricas.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, María y David quizá se lleven bien a la hora de garantizar que se trabaja por conseguir los objetivos y que estos se logran. Sin embargo, esto puede provocar una relación tensa y María debe procurar mitigar la ansiedad que pueda sentir David.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre María y David en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿María y David 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, María y David quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

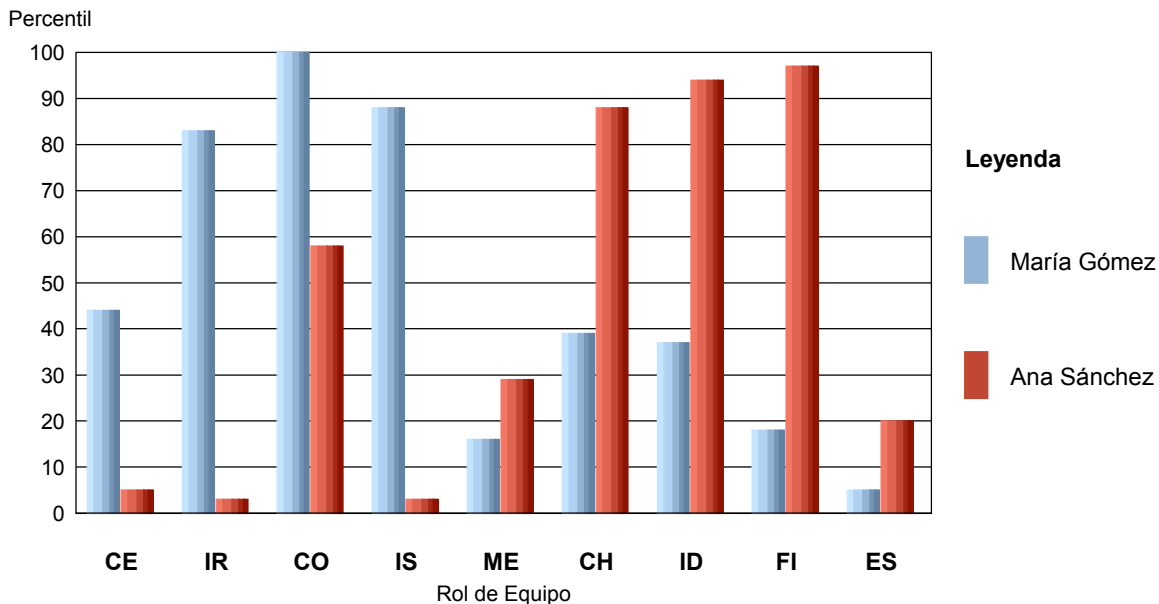
Relaciones Laborales

María Gómez y Ana Sánchez

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.

María Gómez es la jefa de Ana Sánchez.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambas, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito porque Ana Sánchez será capaz de prestar atención a los detalles mientras María Gómez tiene una visión de conjunto. En esta relación, es importante que María mantenga a Ana encarrilada para que se cumplan los plazos.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que María y Ana funcionen bien como pareja laboral en hacer que las cosas se hagan. Es probable que esta pareja rinda más en un entorno en el que las tareas tengan más importancia que el trato con personas.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre María y Ana en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿María y Ana 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, María y Ana quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

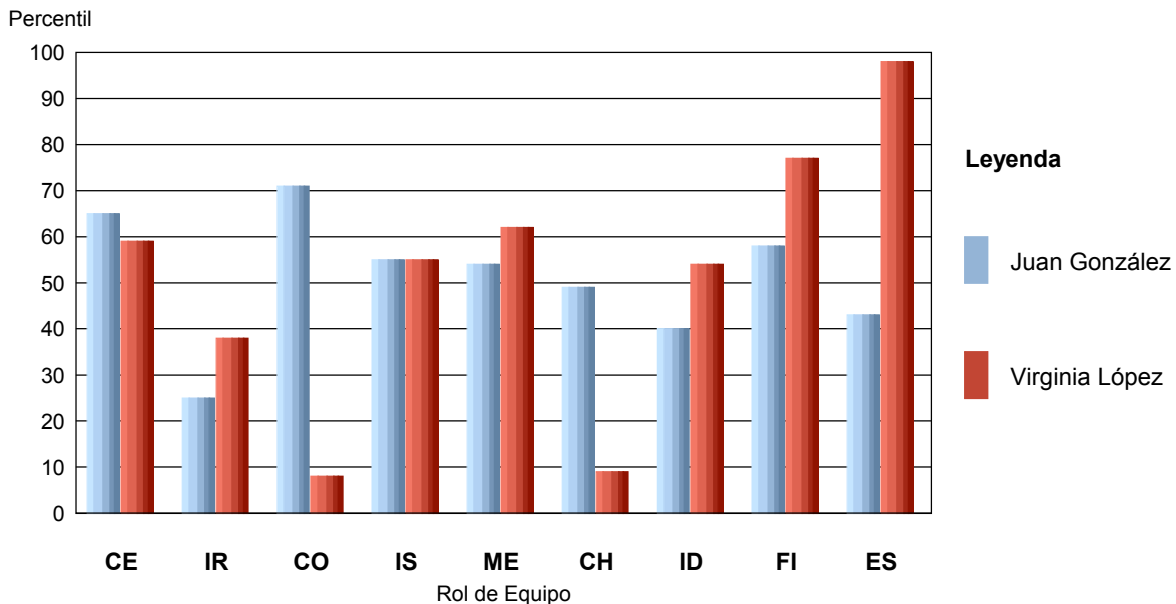
Relaciones Laborales

Juan González y Virginia López

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.

Juan González y Virginia López son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien siempre que no surjan cuestiones relativas a la antigüedad. Si esto ocurre, la pareja debe disolverse o debe crearse una nueva forma de relación estructurada.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque es probable que Juan González se centre en las ideas y Virginia López en el detalle. Si tienen que trabajar en estrecha colaboración, deben negociar cuidadosamente sus respectivas funciones.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Juan y Virginia en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Juan y Virginia 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, Juan y Virginia quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

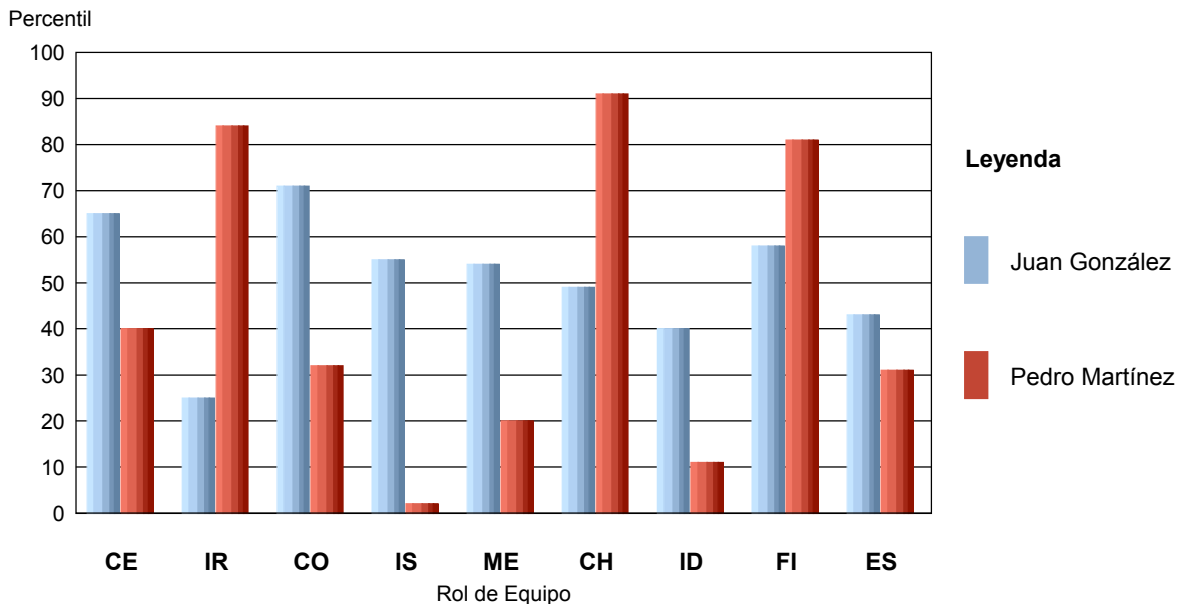
Relaciones Laborales

Juan González y Pedro Martínez

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.

Juan González y Pedro Martínez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito, promoviendo el buen trabajo en equipo y el apoyo mutuo. Las únicas dificultades pueden ser cierta tendencia a la complacencia y el riesgo de hablar demasiado antes de actuar.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que Juan González y Pedro Martínez funcionen bien como pareja laboral, especialmente a la hora de generar nuevas iniciativas. Es probable que esta pareja rinda más en un entorno flexible.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre Juan y Pedro en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿Juan y Pedro 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, Juan y Pedro quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

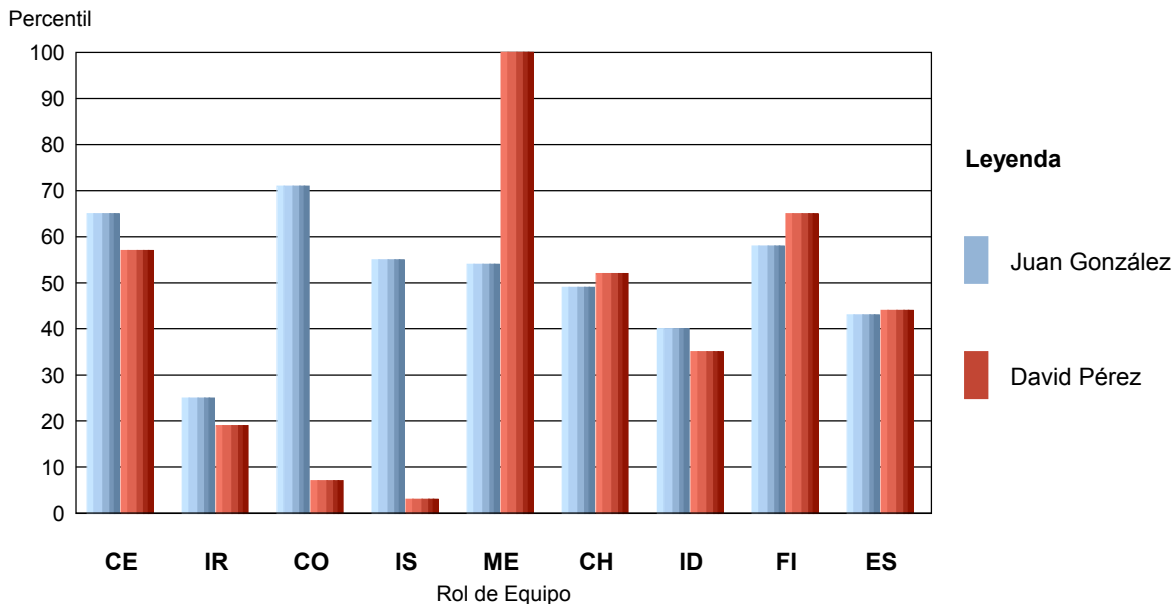
Relaciones Laborales

Juan González y David Pérez

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.

Juan González y David Pérez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo cuenta con potencial para tener éxito a la hora de determinar estrategias y políticas, siempre que Juan González pueda orientar las reflexiones y lógica de David Pérez.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque es probable que Juan se centre en las ideas y David en el detalle. Si tienen que trabajar en estrecha colaboración, deben negociar cuidadosamente sus respectivas funciones.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre Juan y David en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿Juan y David 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, Juan y David quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

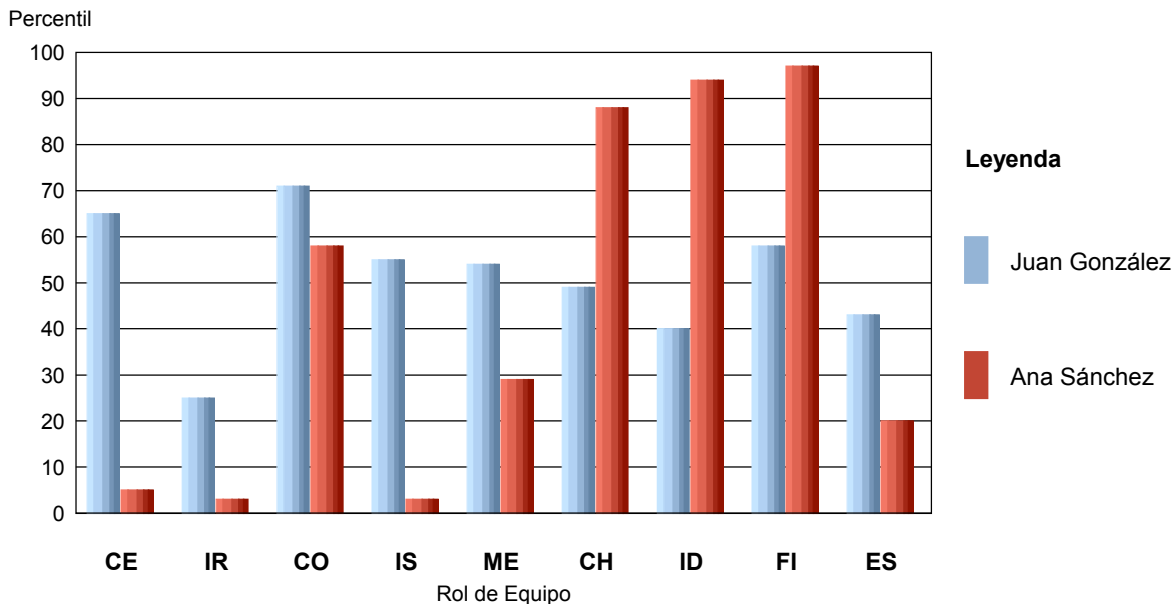
Relaciones Laborales

Juan González y Ana Sánchez

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.

Juan González y Ana Sánchez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien dado que Ana Sánchez se centra en las tareas y Juan González en las cuestiones personales. De lo contrario, es probable que surjan problemas en cuanto a cómo delimitar el trabajo.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque, aunque cada uno necesita de la aportación del otro, en la práctica les puede resultar difícil trabajar juntos. Es probable que esta combinación logre mejores resultados si una tercera persona les orienta.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Juan y Ana en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Juan y Ana 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, Juan y Ana quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

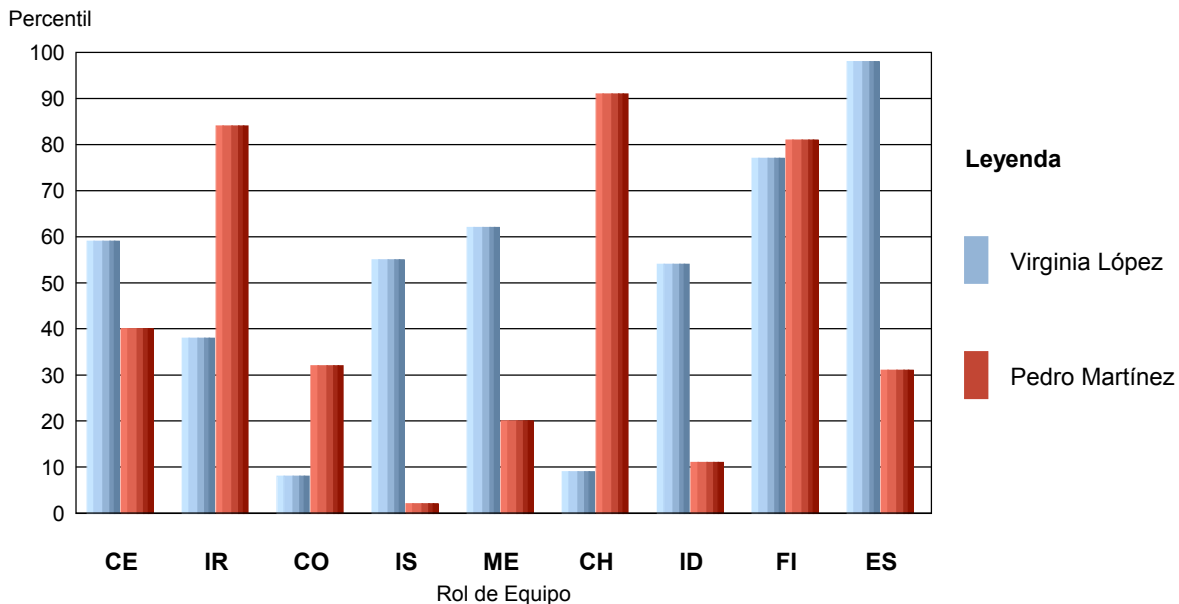
Relaciones Laborales

Virginia López y Pedro Martínez

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.

Virginia López y Pedro Martínez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien pero probablemente solo funcionarán eficazmente en un marco de trabajo reducido. Con un tercer miembro abierto e innovador, se puede formar un trío dinámico.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque cada uno puede tener un punto de vista diferente que puede molestar al otro. Pero podrían trabajar bien juntos si se asigna a Virginia López la responsabilidad de apuntalar el trabajo de Pedro Martínez.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Virginia y Pedro en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Virginia y Pedro 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, Virginia y Pedro quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

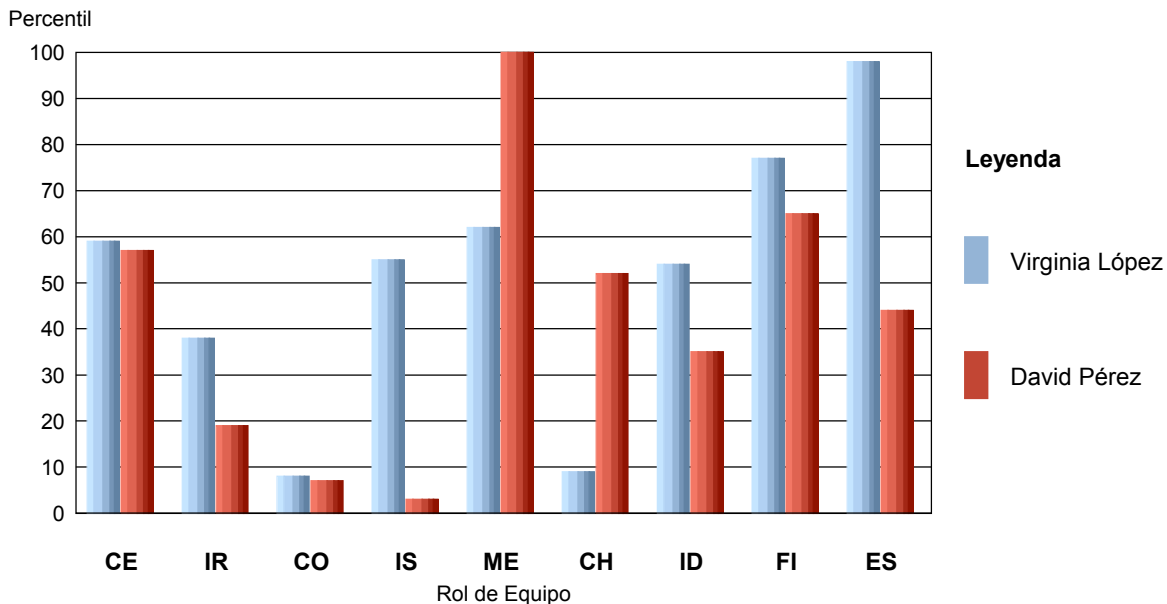
Relaciones Laborales

Virginia López y David Pérez

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.

Virginia López y David Pérez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien, ya que ofrecen la fórmula correcta de reflexión combinada con técnica. Sin embargo, esta pareja puede ser lenta a la hora de actuar.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, Virginia López y David Pérez quizá se lleven bien porque ambos creen en la importancia de trabajar a un alto nivel y esto puede proporcionar un sentido de propósito común. Sin embargo, la relación puede derivar en conflicto a la hora de decidir cómo se reparte el trabajo.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Virginia y David en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Virginia y David 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, Virginia y David quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

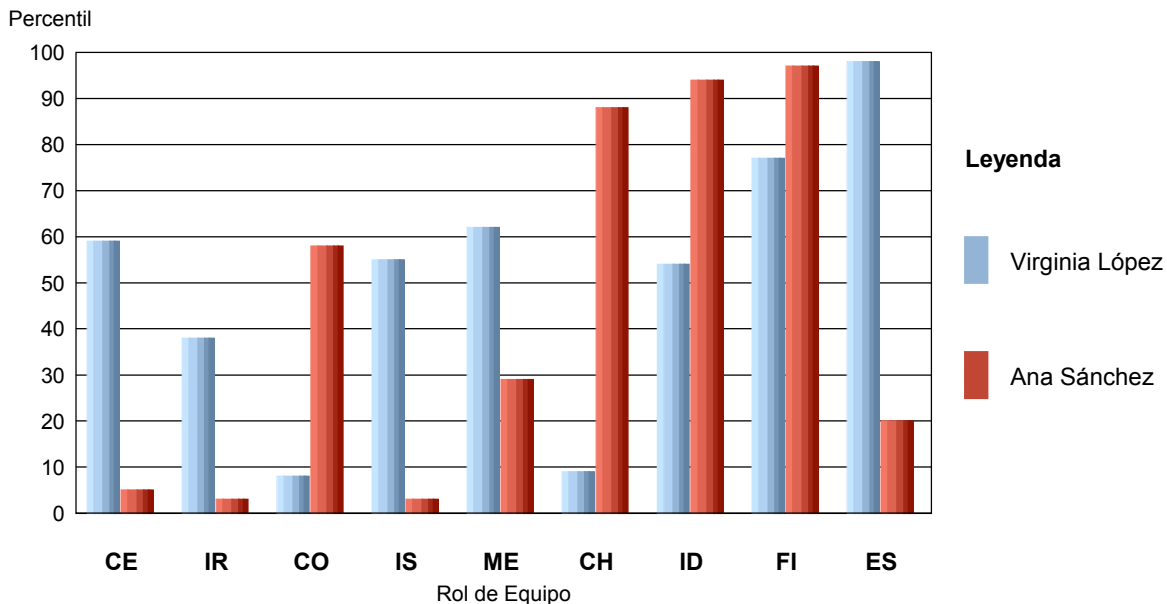
Relaciones Laborales

Virginia López y Ana Sánchez

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.

Virginia López y Ana Sánchez son compañeras.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambas, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien cuando tengan que realizar cualquier trabajo profesional concentrado en un área específica. Existe cierto riesgo de que la relación pase a ser algo introvertida y reacia a las influencias externas.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que Virginia López y Ana Sánchez funcionen bien como pareja laboral, llevando a cabo las tareas eficientemente y con precisión, siempre que se llegue a un acuerdo sobre las prioridades.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre Virginia y Ana en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿Virginia y Ana 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, Virginia y Ana quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

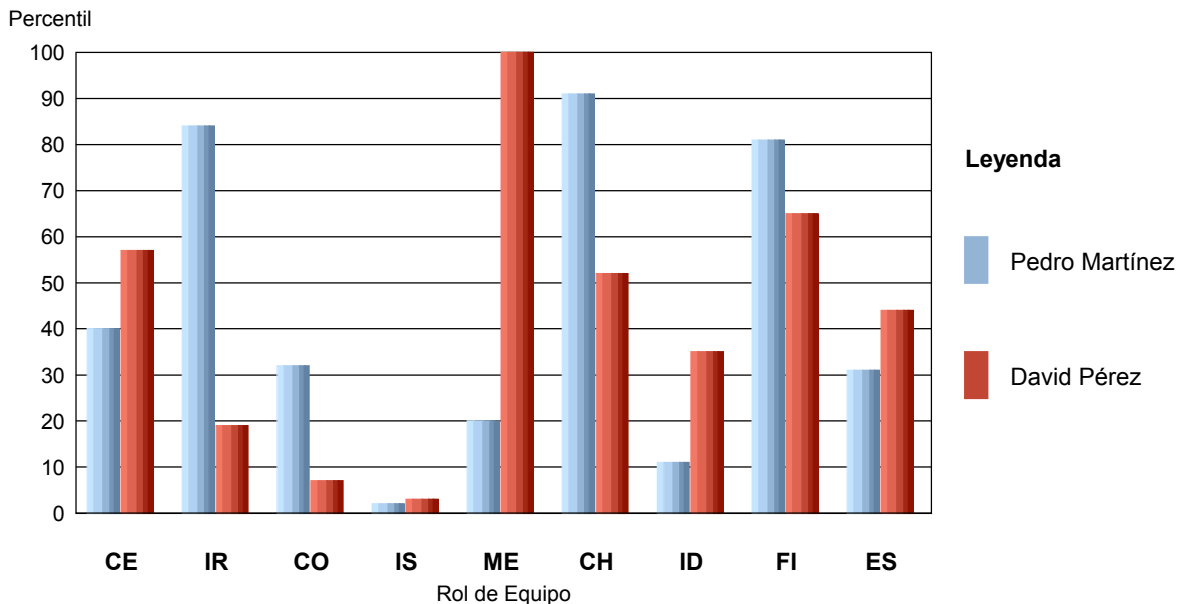
Relaciones Laborales

Pedro Martínez y David Pérez

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.

Pedro Martínez y David Pérez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien, pero quizá no ofrezcan resultados llamativos. Quizá necesiten a una tercera persona que les empuje a la acción.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar junta porque cada uno puede tener un punto de vista diferente que puede molestar al otro. Pero podrían trabajar bien juntos si se asigna a David Pérez la responsabilidad de apuntalar el trabajo de Pedro Martínez.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Pedro y David en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Pedro y David 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, Pedro y David quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

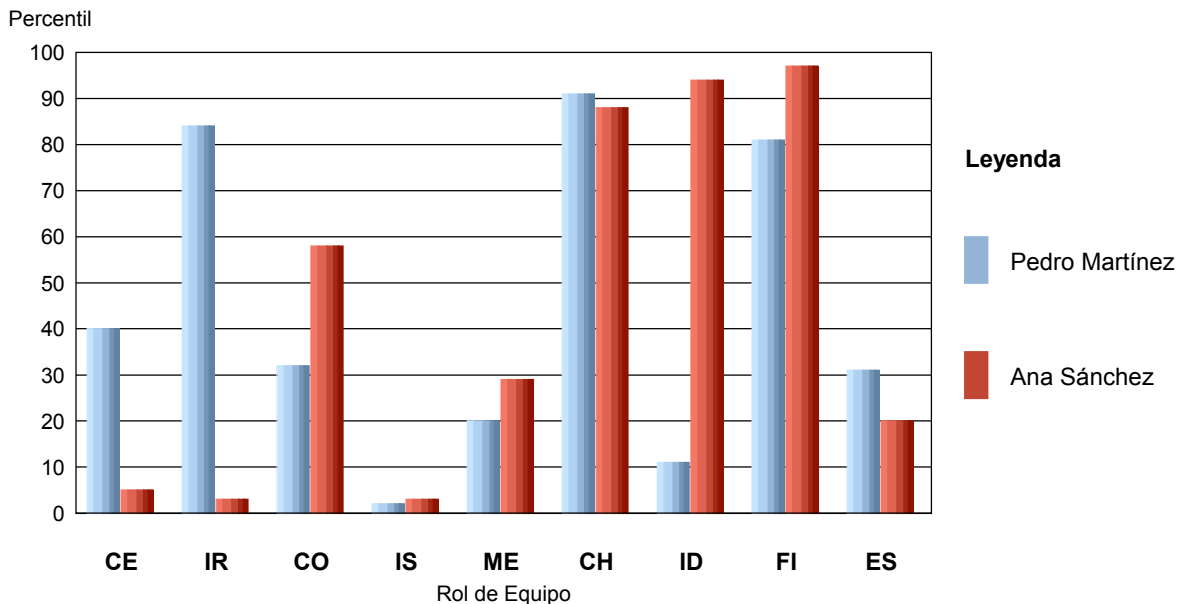
Relaciones Laborales

Pedro Martínez y Ana Sánchez

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.

Pedro Martínez y Ana Sánchez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien porque ambos tienden a adoptar un perfil bajo. Esta puede convertirse en una relación en la que ambos se apoyan mutuamente pero puede hacer falta que una tercera persona aporte la orientación y dirección necesarias.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que Pedro Martínez y Ana Sánchez funcionen bien como pareja laboral 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.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- ¿Qué semejanzas hay entre Pedro y Ana en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Pedro y Ana 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, Pedro y Ana quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.

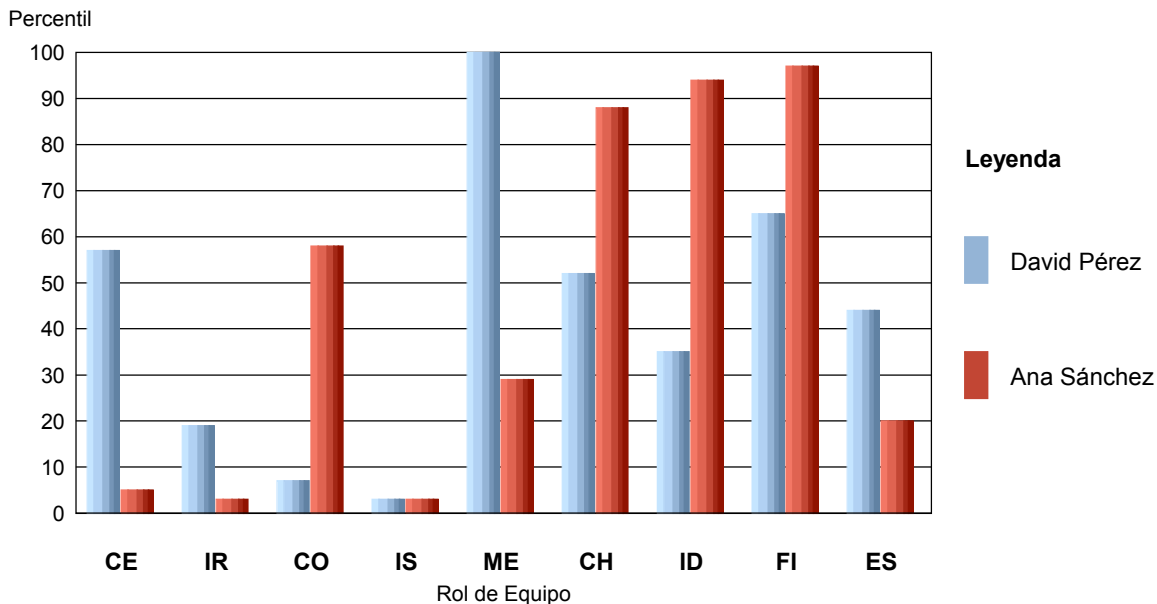
Relaciones Laborales

David Pérez y Ana Sánchez

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.

David Pérez y Ana Sánchez son compañeros.



Basándose en los principales Roles de Equipo de ambos, esta combinación de Roles de Equipo puede funcionar bien, generando resultados meditados y precisos aunque les puede resultar difícil responder con la suficiente rapidez ante retos y cuestiones nuevos.

Si observamos los segundos Roles de Equipo, es probable que David Pérez y Ana Sánchez funcionen bien como pareja laboral, llevando a cabo las tareas eficientemente y con precisión, siempre que se llegue a un acuerdo sobre las prioridades.

Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta

- *¿Qué semejanzas hay entre David y Ana en cuanto a Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.*
- *¿David y Ana 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, David y Ana quizá deban decidir cómo compartirán mejor las responsabilidades en cuanto a Roles de Equipo.*

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.