










Informes Belbin de Equipo de

Datos Ejemplo



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

Equipo: Datos 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 26 observaciones.

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gómez, María									
IAP completado el 13/11/2015									
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
González, Juan									
IAP completado el 13/11/2015									
Autopercepción	CE	FI	ME	CO	CH	IS	ES	IR	ID
Observaciones (4)	CO	CE	ID	IS	FI	ME	CH	ES	IR
Global	CO	CE	FI	IS	ME	CH	ES	ID	IR
López, Virginia									
IAP completado el 13/11/2015									
Autopercepción	ES	FI	ID	ME	IS	CE	CO	CH	IR
Observaciones (4)	ES	CE	IS	ME	FI	IR	ID	CH	CO
Global	ES	FI	ME	CE	IS	ID	IR	CH	CO
Martínez, Pedro									
IAP completado el 13/11/2015									
Autopercepción	FI	CH	IR	ES	CE	ME	ID	IS	CO
Observaciones (4)	CH	IR	FI	CO	CE	ID	ME	ES	IS
Global	CH	IR	FI	CE	CO	ES	ME	ID	IS
Pérez, David									
IAP completado el 13/11/2015									
Autopercepción	ME	FI	CE	CH	ID	ES	IR	IS	CO
Observaciones (4)	ME	FI	CE	ES	CH	ID	IR	CO	IS
Global	ME	FI	CE	CH	ES	ID	IR	CO	IS
Sánchez, Ana									
IAP completado el 13/11/2015									
Autopercepción	ID	CH	FI	CO	ES	ME	CE	IR	IS
Observaciones (4)	FI	ID	CH	CO	ME	ES	CE	IR	IS
Global	FI	ID	CH	CO	ME	ES	CE	IR	IS

Equipo: Datos 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 26 observaciones.



Cuando sea recomendable una nueva línea de pensamiento, acude a Juan González.



Cuando el equipo necesite aprovechar nuevas oportunidades, recurre a María Gómez, y Pedro Martínez.



Cuando se necesite a alguien para organizar el trabajo del equipo, acude a María Gómez. También haz que participe Juan González.



Cuando haga falta acelerar el ritmo y tomar decisiones, puedes contar con María Gómez.



Cuando el equipo necesite que alguien elija entre diferentes opciones, pide consejo a David Pérez.



Si se producen discusiones y hay que mejorar el ambiente del equipo, procura que participe Pedro Martínez, y Ana Sánchez.



Cuando haya que transformar las decisiones en procedimientos factibles, acude a Ana Sánchez.



Cuando los planes tengan que completarse alcanzando los máximos niveles de calidad, una labor clave puede ser desempeñada por Pedro Martínez, y Ana Sánchez. También haz que participe Virginia López, y David Pérez.



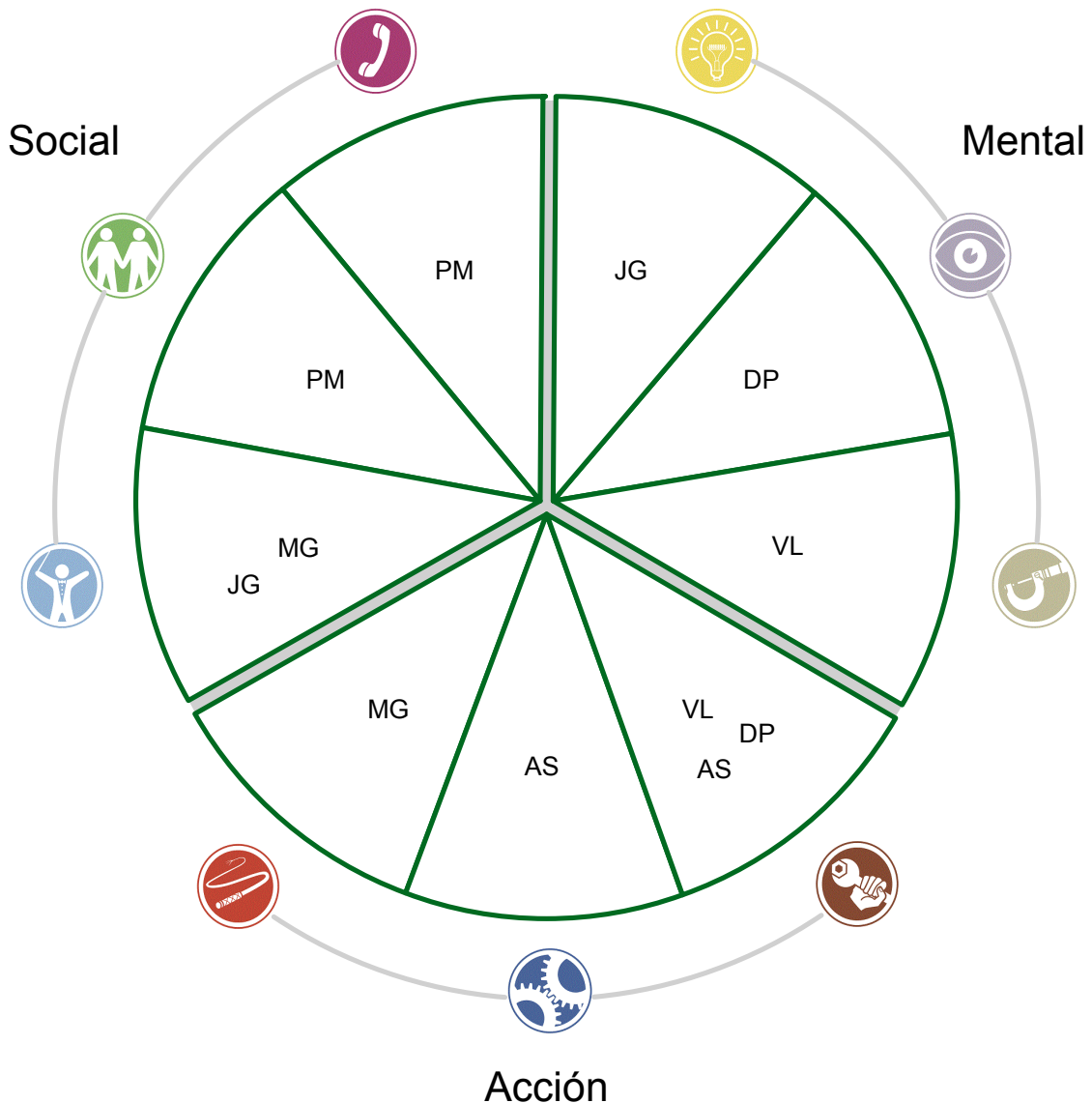
Cuando el equipo necesite a alguien para investigar a fondo un asunto y adquirir el conocimiento especializado que requiere el equipo, acude a Virginia López.

Equipo: Datos 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 26 observaciones.



Correspondencia entre siglas y miembros del equipo

María Gómez (MG)
Juan González (JG)
Virginia López (VL)
Pedro Martínez (PM)
David Pérez (DP)

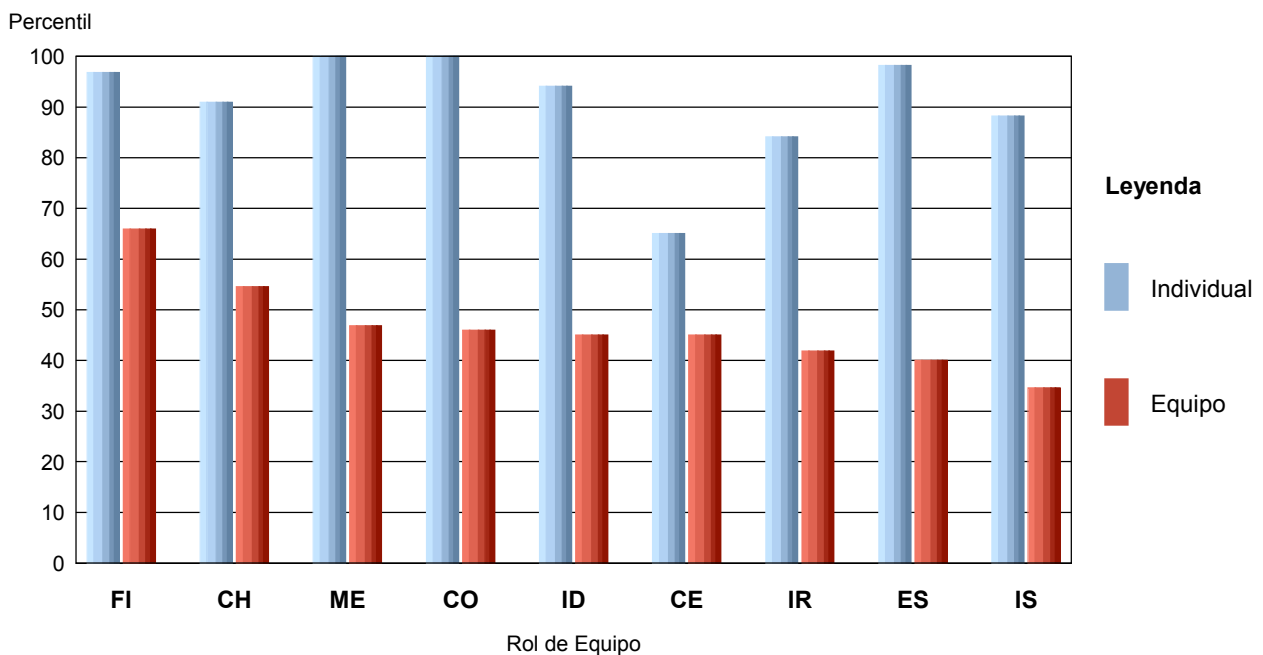
Ana Sánchez (AS)

Equipo: Datos Ejemplo

Miembros del Equipo

Este gráfico de barras muestra la puntuación en percentiles del miembro del equipo con más fortalezas en un Rol de Equipo determinado, en comparación con la puntuación media en percentiles del equipo para dicho rol. Cuanto más se distancien las puntuaciones medias del equipo y la de uno de sus miembros respecto a cualquier Rol de Equipo, más dependerá el equipo de esa persona para cumplir los requisitos del rol en cuestión.

Este informe se basa en 6 participantes y 26 observaciones.



Miembros del equipo con la puntuación en percentiles más elevada en cada Rol de Equipo:

- FI** Ana Sánchez (IAP + 4 Obs)
- CH** Pedro Martínez (IAP + 4 Obs)
- ME** David Pérez (IAP + 4 Obs)
- CO** María Gómez (IAP + 6 Obs)
- ID** Ana Sánchez (IAP + 4 Obs)
- CE** Juan González (IAP + 4 Obs)
- IR** Pedro Martínez (IAP + 4 Obs)
- ES** Virginia López (IAP + 4 Obs)
- IS** María Gómez (IAP + 6 Obs)

Equipo: Datos Ejemplo

Ejemplos Claros de Roles de Equipo

Este informe muestra en orden alfabético ejemplos claros de los Roles de Equipo del equipo. Un ejemplo claro de un Rol de Equipo es alguien que tiene una idea clara sobre sus preferencias en términos de Roles de Equipo, goza de un buen nivel de correspondencia entre la autopercepción y las opiniones de los observadores (si procede), y posee muchos más comportamientos positivos que negativos propios de dicho rol.

Este informe se basa en 6 participantes y 26 observaciones.

Las siguientes personas son ejemplos claros de cada Rol de Equipo:

**Investigador de Recursos:**

María Gómez
Pedro Martínez

**Coordinador:**

María Gómez

**Impulsor:**

María Gómez

**Monitor Evaluador:**

David Pérez

**Cohesionador:**

Pedro Martínez
Ana Sánchez

**Implementador:**

Ana Sánchez

**Finalizador:**

Pedro Martínez
Ana Sánchez

**Especialista:**

Virginia López

Este informe continúa en la siguiente página.

Equipo: Datos Ejemplo

Ejemplos Claros de Roles de Equipo

Este informe muestra en orden alfabético ejemplos claros de los Roles de Equipo del equipo. Un ejemplo claro de un Rol de Equipo es alguien que tiene una idea clara sobre sus preferencias en términos de Roles de Equipo, goza de un buen nivel de correspondencia entre la autopercepción y las opiniones de los observadores (si procede), y posee muchos más comportamientos positivos que negativos propios de dicho rol.

Este informe se basa en 6 participantes y 26 observaciones.

No hay ejemplos claros de los siguientes Roles de Equipo:



Cerebro

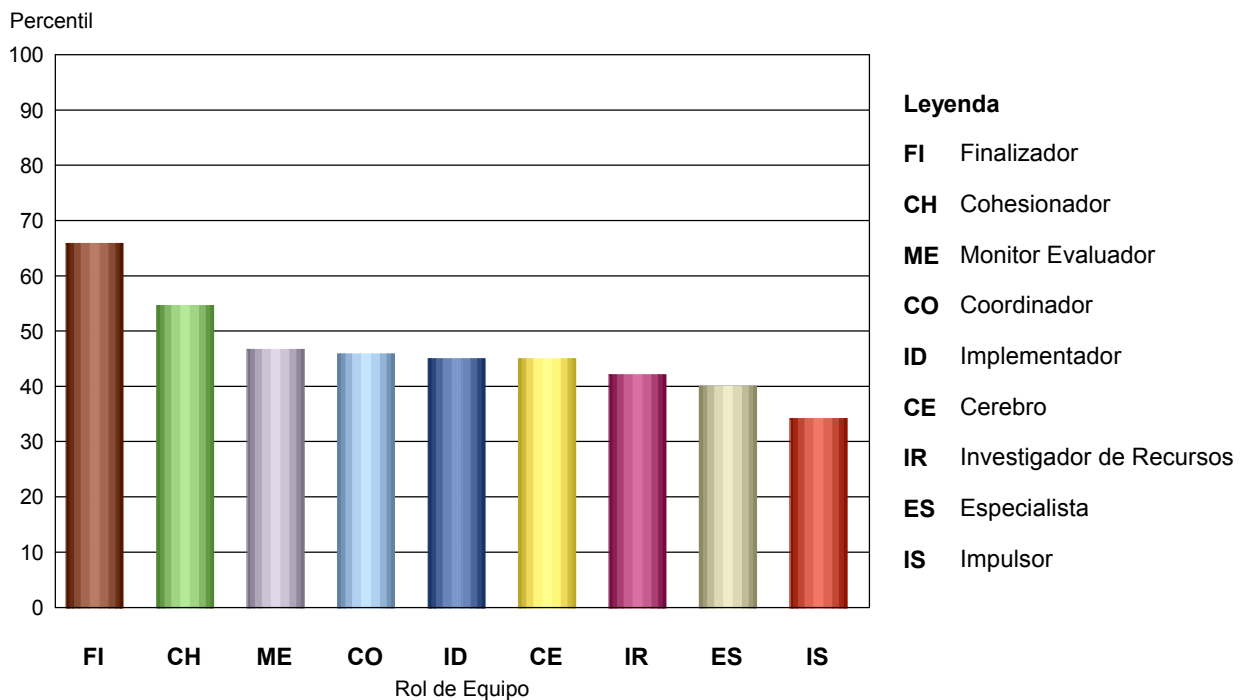
Equipo: Datos Ejemplo

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 26 observaciones.

Este equipo está muy orientado al servicio y tiene disposición para hacer lo que es necesario y hacerlo bien. El resultado del equipo dependerá mucho de si se ha concebido para una misión bien ideada y comprendida desde el principio. Si no es así, se plantea la cuestión de si hay una persona creativa en el equipo que sea capaz de liderarlo. Si no, el equipo puede carecer de orientación.



En el mejor de los casos, este equipo realizará un trabajo riguroso y se preocupará por mantener unos niveles de calidad. Este equipo procurará conseguir la perfección y su objetivo será ganarse la reputación de ser un equipo preocupado por la precisión y la atención al detalle.

Es probable que este equipo evite cualquier riesgo de conflicto pero, al hacerlo, puede eludir la toma de decisiones difíciles. El equipo puede necesitar a alguien dispuesto a asumir el rol de líder para dinamizar a sus miembros para que avancen y que esté preparado para resistir y adoptar una postura minoritaria firme.

Equipo: Datos Ejemplo

Respuestas Totales de los Observadores

Cuando los observadores cumplimentan la Evaluación del Observador, pueden marcar una o dos veces las palabras que 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 asociadas a los Roles de Equipo aparecen en cursiva.

Este informe se basa en 26 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.

preocupado/a por los demás	23	persuasivo/a	6
servicial	20	entregado/a a un tema	6
anima a los demás	19	ingenioso/a	5
preciso/a	16	emprendedor/a	5
seguro/a y relajado/a	16	motivado/a a aprender	4
solicita y da consejos	15	<i>excéntrico/a</i>	4
corrige los errores	14	<i>distraído/a</i>	4
perfeccionista	13	metodoso/a	4
indagador/a	13	<i>impulsivo/a</i>	4
amplio/a de miras	13	<i>manipulador/a</i>	3
lógico/a	13	<i>con miedo al fracaso</i>	3
estudioso/a	11	<i>celoso/a de su área de trabajo</i>	3
realista	11	perseverante	3
perspicaz	11	<i>resistente al cambio</i>	3
práctico/a	11	<i>delega en exceso</i>	3
eficiente	11	<i>inflexible</i>	2
consciente de las prioridades	11	<i>inconsistente</i>	2
fiable	11	<i>excesivamente sensible</i>	2
enérgico/a	10	<i>excesivamente hablador/a</i>	2
franco/a	10	<i>escéptico/a</i>	2
extrovertido/a	10	<i>agresivo/a</i>	2
librepensador/a	10	<i>reacio/a a delegar</i>	2
competitivo/a	10	<i>poco entusiasta</i>	2
le gusta transmitir su conocimiento experto	10	<i>insistente</i>	2
creativo/a	9	<i>impaciente</i>	2
aprovecha oportunidades	9	<i>descuida los detalles</i>	2
desafiante	9	duro/a	1
diplomático/a	9	<i>de miras estrechas</i>	1
analítico/a	9	<i>temeroso/a de conflictos</i>	1
disciplinado/a	8	<i>exigente</i>	1
metódico/a	8	<i>abstraído</i>	1
imaginativo/a	7	<i>tendente a posponer</i>	1
astuto/a	7	<i>poco atrevido/a</i>	1
original	6	<i>absorto/a en sus cosas</i>	1
imparcial	6	dispuesto/a a adaptarse	0
autosuficiente	6	<i>indeciso/a</i>	0

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.