

Preguntas Más Frecuentes

¿Qué es un Rol de Equipo Belbin?

Meredith Belbin define Rol de Equipo como “Nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente”.

El valor de la teoría de los Roles de Equipo radica en permitir a una persona en particular, o a un equipo, beneficiarse del autoconocimiento y de esta manera adaptarse a las exigencias del entorno.

¿Cómo se originó el concepto?

Surgió del estudio de una serie de equipos ganadores y perdedores que competían en juegos de gestión llevados a cabo en el *Henley Management College*, Inglaterra. Los directivos que participaban en los juegos se sometían a una batería de test psicotécnicos y posteriormente se les adjudicaba a un equipo, todos ellos de composición diferente. Conforme transcurrió el tiempo se fueron identificando una serie de patrones de comportamiento como base del éxito de los equipos. A continuación se atribuyó un nombre a cada uno de estos patrones de comportamiento, y así surgieron los nueve Roles de Equipo.

Roles orientados a la Acción:	Impulsor	Implementador	Finalizador
Roles orientados a las Personas:	Coordinador	Cohesionador	Investigador de Recursos
Roles orientados a la Reflexión:	Cerebro	Monitor Evaluador	Especialista

¿Qué obtenemos al identificar los Roles de Equipo de la personas?

Es difícil trabajar eficazmente con personas sin contar con unas expectativas razonables sobre cómo van a desempeñar su trabajo. La autopercepción y las evaluaciones de los observadores muestran cómo se siente una persona y cómo se comporta en grupo.

¿Por qué utilizamos la Evaluación del Observador?

Las evaluaciones de los observadores ofrecen un punto de vista independiente sobre los Roles de Equipo de una determinada persona. La validez de un test de autopercepción dependerá de la visión realista que una persona tenga sobre sí misma. Algunas personas contestan a este tipo de test en base a cómo les gustaría contribuir en lugar de plasmar cómo se comportan realmente.

¿Pueden variar mis Roles de Equipo?

Los Roles de Equipo se desarrollan y maduran. Pueden variar con experiencia y atención consciente. También podemos sacar a relucir distintos Roles de Equipo en respuesta a las necesidades específicas de una determinada situación.

¿Debo dar a conocer mis Roles de Equipo preferidos?

Compartir los Roles de Equipo incrementa el entendimiento entre las personas y permite que las expectativas mutuas confluyan. De esta manera es menos probable que se produzcan decepciones.

¿Qué es una “Debilidad Permitida”?

En ocasiones el punto fuerte de un rol se consigue a costa de lo que en un determinado contexto podemos considerar como debilidad. Por ejemplo, una persona cuyo Rol de Equipo preferido sea el de Monitor Evaluador, probablemente será objetiva, imparcial y buena sopesando todas las posibilidades antes de tomar la decisión correcta. Si bien, una persona con estos puntos fuertes puede resultar muy poco entusiasta e incluso aburrida. La falta de habilidad para inspirar a los demás del Monitor Evaluador puede enturbiar sus verdaderos puntos fuertes. Esta debilidad puede suponer el precio a pagar por sus puntos fuertes y en este sentido la consideramos Permitida.

¿Qué significa “Sacrificar el Rol de Equipo”?

Bajo determinadas circunstancias una persona puede necesitar dejar de lado sus Roles de Equipo preferidos y adoptar otros. Este cambio puede resultar necesario debido a la carencia de un buen ejemplo de un determinado rol en el equipo o porque otra persona ya está desempeñando nuestro Rol de Equipo preferido. Este cambio en nuestro comportamiento preferido se conoce como “sacrificar el Rol de Equipo”.

Una vez conocidos mis Roles de Equipo principales, ¿qué debería hacer?

Los Roles de Equipo principales de una persona son los que más aprecian otras personas. Desarrolla y desempeña estos roles con entusiasmo porque representan las funciones y habilidades donde con mayor probabilidad alcanzarás el éxito. Al mismo tiempo, ten en cuenta cuáles son tus roles menos preferidos y desarrolla una estrategia para evitar desempeñarlos. Así que intenta trabajar con gente cuyos roles principales sean tus roles menos preferidos.

¿Cuál es la fiabilidad y validez de Belbin® e-interlace ?

Los conceptos de fiabilidad y validez se utilizan comúnmente a la hora de evaluar los Tests Psicotécnicos. La fiabilidad mide la coherencia del test, mientras que la validez indica si un test mide lo que pretende medir.

La coherencia es mayor cuando los factores de los tests se repiten. En lugar de repetir preguntas, o trabajar con factores prácticamente iguales, Belbin® e-interlace busca patrones de comportamiento útiles. El patrón de comportamiento de los Impulsores, por ejemplo, indica que son retadores, competitivos, con gran iniciativa, enérgicos y directos. Sin embargo, esto no significa que toda persona competitiva sea directa.

Aunque, la mayoría de los tests psicotécnicos se basan en la autopercepción, el comportamiento que una persona piensa que tiene puede no corresponderse a lo que otros observan. La ventaja de Belbin® e-interlace radica en el énfasis que imprime a la validación ya que los informes que genera el sistema se basan en un consenso del comportamiento observado. Este aspecto resulta evidente cuando se analiza hasta qué punto coinciden entre sí las distintas observaciones. Por otro lado, es difícil calcular correlaciones formales debido a que no se requiere que los observadores realicen ningún número determinado de respuestas. Se obtienen respuestas más genuinas y más valiosas cuando se evita la elección forzada. Las diferencias entre la autopercepción y las percepciones de terceras personas nos ofrecen pautas de actuación de gran valor.

A la hora de determinar la validez también es necesario tener en cuenta las exigencias de los puestos de trabajo dado que se pueden considerar eficaces o no determinados tipos de comportamiento en función del contexto. En este aspecto, la compatibilidad entre el perfil de la persona y el del puesto desempeña un papel fundamental.