



# PARES

Informe de Complementariedad Belbin

Belbin ha identificado nueve grupos diferentes de comportamientos efectivos que hacen que el equipo progrese. Estos se denominan Roles de Equipo Belbin. Cada Rol tiene asociadas una serie de fortalezas (contribuciones que se realizan al desplegar dicho Rol) y debilidades (otros comportamientos que facilitan dichas fortalezas). Las debilidades se denominan "permitidas", si se presenta junto a las fortalezas correspondientes a ese Rol de Equipo y si no restan valor a dichas contribuciones. Es normal contar con varios Roles de Equipo preferidos y mostrar las fortalezas y debilidades de los mismos.



## Rol Investigador de Recursos

### Fortalezas:

Extroversión, entusiasmo, comunicación. Explora oportunidades y desarrolla contactos.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Optimismo excesivo. Pierde el interés una vez que el entusiasmo inicial ha desaparecido.



## Rol Cohesionador

### Fortalezas:

Cooperación, percepción y diplomacia. Escucha y evita los enfrentamientos.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Indecisión en situaciones cruciales. Evitación de la confrontación.



## Rol Coordinador

### Fortalezas:

Madurez, seguridad, identifica el talento. Aclara los objetivos. Delega eficazmente.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Se le puede percibir como una persona manipuladora. Se descarga de trabajo personal.



## Rol Cerebro

### Fortalezas:

Creatividad, imaginación, libertad de pensamiento. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Ignora los incidentes. Demasiado absorto en sus pensamientos como para comunicarse eficazmente.



## Rol Monitor Evaluador

### Fortalezas:

Seriedad, discernimiento y estrategia. Percibe todas las opciones y juzga con exactitud.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Carece de iniciativa y de habilidad para inspirar a otras personas. Puede criticar en exceso.



## Rol Especialista

### Fortalezas:

Entrega, independencia, intereses focalizados. Aporta cualidades y conocimientos que escasean.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Contribuye solo en un área muy limitada. Se exhibe en tecnicismos.



## Rol Impulsor

### Fortalezas:

Desafío, dinamismo, crecimiento ante la presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Tiende a provocar. Ofende los sentimientos de la gente.



## Rol Implementador

### Fortalezas:

Practicidad, confiabilidad, eficiencia. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Inflexible en cierta medida. Lentitud a la hora de responder a nuevas posibilidades.



## Rol Finalizador

### Fortalezas:

Esmero, meticulosidad, ansiedad. Busca los errores. Pule y perfecciona.

### Debilidades Asociadas/Permitidas:

Tiende a preocuparse excesivamente. Le cuesta delegar.

IR

Rol Investigador de Recursos

CH

Rol Cohesionador

CO

Rol Coordinador

CE

Rol Cerebro

ME

Rol Monitor Evaluador

ES

Rol Especialista

IS

Rol Impulsor

ID

Rol Implementador

FI

Rol Finalizador

## Basado en la Autopercepción y en las Evaluaciones de Observadores

Laura Azul y Toni Rojo son pares.

Basándonos en los Roles de Equipo más altos de ambas personas, esta combinación de Roles de Equipo puede tener dificultades ya que hay cierto riesgo de que Toni Rojo se sienta abrumado/a por Laura Azul a la hora de tomar decisiones. Para evitar este problema, es importante que no compitan en terreno común sino que encuentren la forma de estructurar su relación. Para trabajar conjuntamente, puede ser recomendable que Toni Rojo se dedique a tareas que requieran apoyar y establecer conexiones y Laura Azul a aquellas que requieran iniciativa y dirección.

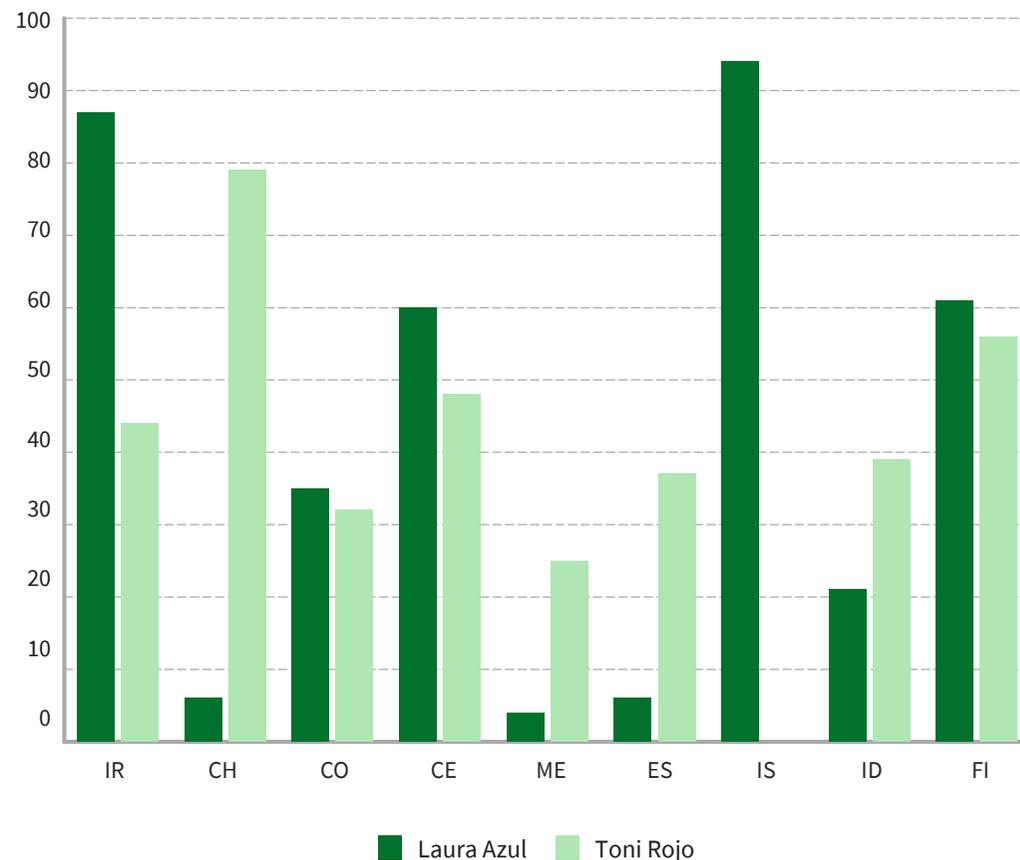
Si observamos los segundos Roles de Equipo, a esta pareja le puede suponer un reto trabajar conjuntamente porque pueden tener puntos de vista diferentes que pueden molestar a la otra parte. Sin embargo, podrían trabajar bien conjuntamente si se asigna a Toni Rojo la responsabilidad de apuntalar el trabajo de Laura Azul.

Algunas cuestiones para trabajar y fortalecer la complementariedad:

- ¿Qué similitudes tienen Laura Azul y Toni Rojo en términos de Roles de Equipo? En general, las personas trabajan mejor juntas si sus Roles de Equipo principales son complementarios.
- ¿Laura Azul y Toni Rojo tienden a desempeñar Roles sociales, mentales o de acción, o se observa una combinación de diferentes enfoques?
- ¿Hay excesos o carencias evidentes de Roles de Equipo? Si es así, Laura Azul y Toni Rojo quizá deban decidir cómo compartir mejor las responsabilidades en términos de Roles de Equipo.

● Este informe compara la combinación de Roles de Equipo de dos personas con el fin de analizar cómo trabajarán juntas. El análisis se centra en comparar el primer y segundo Rol de Equipo de cada persona. Ten en cuenta que grandes diferencias en las capacidades o puntos de vista fuertemente arraigados, pueden anular cualquier predicción basada en la química existente entre Roles de Equipo.

### Percentil



**IR**  
Rol Investigador de Recursos

**CH**  
Rol Cohesionador

**CO**  
Rol Coordinador

**CE**  
Rol Cerebro

**ME**  
Rol Monitor Evaluador

**ES**  
Rol Especialista

**IS**  
Rol Impulsor

**ID**  
Rol Implementador

**FI**  
Rol Finalizador

## Test de Autopercepción (TAP)

---

El Test de Autopercepción es el cuestionario que completa una persona para determinar sus Roles de Equipo. El test consta de ocho secciones, cada una de las cuales contiene diez frases. Se solicita a la persona que asigne diez puntos por sección y los reparta entre las frases que mejor reflejen su estilo de trabajo.

## Evaluación del Observador (EO)

---

La Evaluación del Observador es el cuestionario que completan las personas que conocen bien a quien ha completado la Autopercepción. Recomendamos elegir como Observadores a personas que han trabajado (o están trabajando) cerca de la persona observada, de manera reciente y dentro del mismo contexto (por ejemplo, dentro del mismo equipo), debido a que los comportamientos asociados a los Roles de Equipo pueden cambiar con el tiempo y ante diferentes situaciones.

## Fortalezas

---

Estas son las características positivas o comportamientos asociados a un determinado Rol de Equipo.

## Debilidades

---

Las debilidades asociadas a un Rol de Equipo son debilidades que suelen acompañar a las fortalezas asociadas a ese mismo Rol de Equipo. Es el "precio a pagar", o la otra cara de dichas fortalezas. Si las fortalezas de alguien pesan más que sus debilidades asociadas a ese Rol de Equipo, y por tanto no restan valor a su contribución, entonces llamamos a esa debilidad, "Debilidad permitida". Las debilidades se convierten en "no permitidas" si se llevan al extremo o si no se muestran junto a 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.

## Ejemplo Claro 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 una persona sea considerada un Ejemplo Claro de un determinado Rol de Equipo, necesita situarse en el percentil 80 de ese Rol de Equipo siguiendo los resultados de su Autopercepción. Si se añaden Evaluaciones de Observadores, estas también se tienen en cuenta para determinar si una persona puede considerarse Ejemplo Claro o no.