



# Paula Amarillo

## Informe Individual Belbin

Fecha cumplimentación TAP: 20/01/2023

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 explota 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

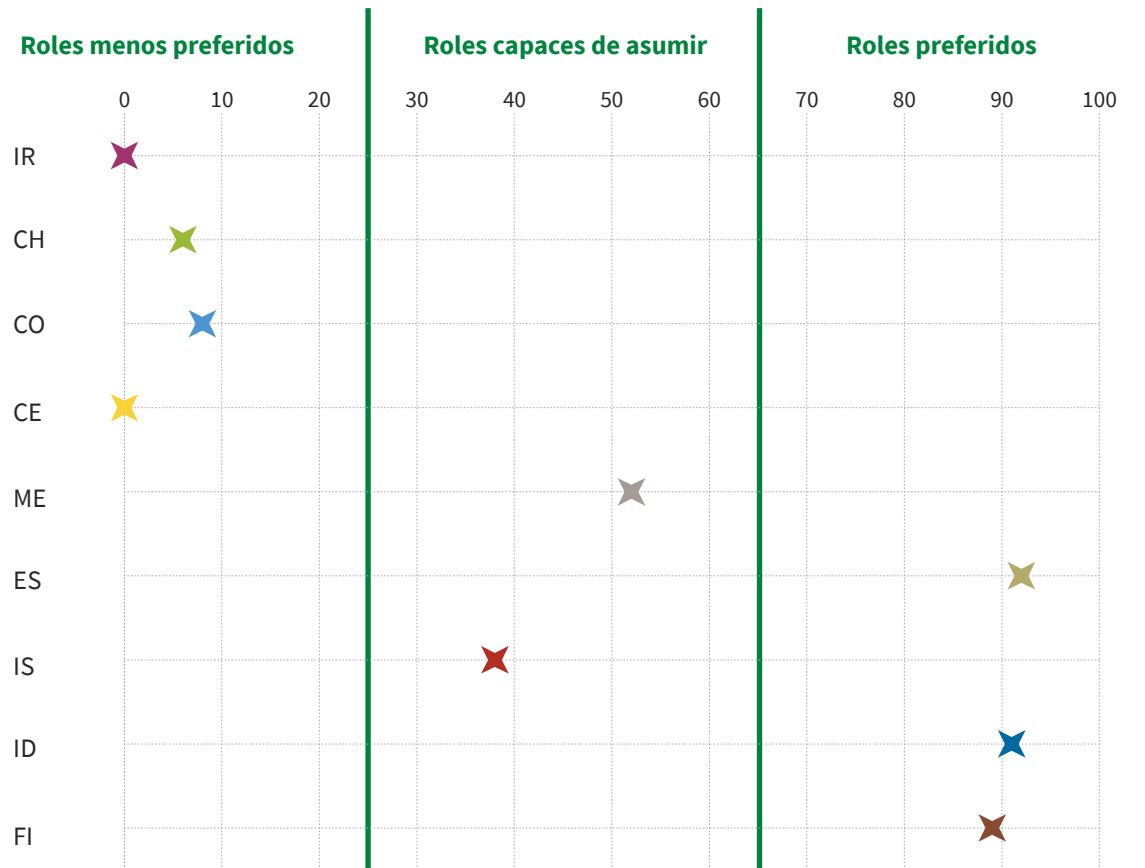
FI

Rol Finalizador

### Basado únicamente en la Autopercepción

Paula, bajo tu propia perspectiva, el Rol Especialista y el Rol Implementador son tus contribuciones principales.

Parece que eres alguien a quien le gusta centrarse en un área particular de interés. Tienes disposición para realizar todo el trabajo duro que se necesita hacer para progresar.



- Este gráfico muestra tu puntuación en percentiles en cada Rol de Equipo según las respuestas de tu Autopercepción.
- Los Roles de Equipo se dividen según la puntuación obtenida en percentiles, en Roles preferidos, capaces de asumir y menos preferidos.

<b>IR</b> Rol Investigador de Recursos	<b>CH</b> Rol Cohesionador	<b>CO</b> Rol Coordinador	<b>CE</b> Rol Cerebro	<b>ME</b> Rol Monitor Evaluador	<b>ES</b> Rol Especialista	<b>IS</b> Rol Impulsor	<b>ID</b> Rol Implementador	<b>FI</b> Rol Finalizador
-------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------	--------------------------	------------------------------------	-------------------------------	---------------------------	--------------------------------	------------------------------

## Basado únicamente en la Autopercepción

Consideras que tus principales contribuciones son: Rol Especialista, Rol Implementador y Rol Finalizador

Tu principal fortaleza es tu capacidad para aprovechar tu experiencia de la mejor manera posible en su aplicación práctica. En tu opinión, siempre merece la pena el estudio, la lectura y la asistencia a cursos relevantes. Tus cualidades personales encajan en el perfil de los "desarrolladores progresivos". Es decir, tiendes a crecer poco a poco más que dando saltos repentinos. En cuanto a tu carrera profesional, es importante que no te estanques en un tipo de trabajo simplemente porque resulta más fácil permanecer donde estás. Ten en cuenta que, con el tiempo, tus habilidades pueden quedarse obsoletas. Es mejor que planifiques tu futuro analizando dónde puedes adquirir la experiencia más útil. Sé consciente de la situación del mercado laboral y de los nichos dentro de tu organización en los que la falta de habilidades puede resultar un problema en el futuro. Participa activamente en la gestión de tu propia carrera para ocupar siempre una posición útil.

En cuanto a tus relaciones laborales, es probable que trabajes mejor con un mánager que tenga muy claro cuáles son los objetivos principales y que, al mismo tiempo, sea muy exigente y coherente. Quizá te resulte más difícil trabajar para alguien que siempre se sale por la tangente.

En cuanto a los pares, trabajarás bien con una amplia gama de personas, siempre que hagan bien su trabajo y te dejen hacer el tuyo sin entrometerse. En cuanto a las personas que te reportan a ti, busca personas confiables, precisas y que demuestren un alto nivel de exigencia.

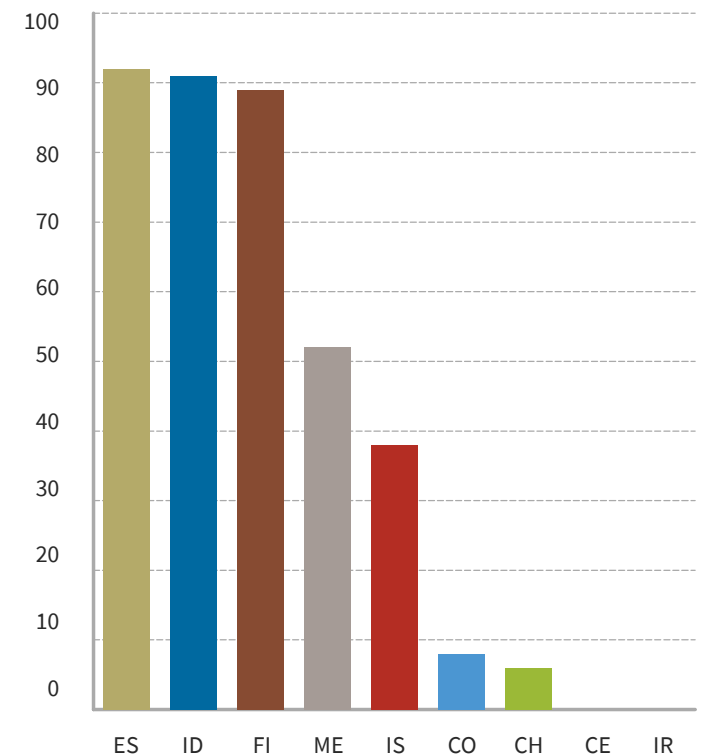
Por lo que respecta al estilo de trabajo general, procura encontrar

aplicaciones prácticas a tu experiencia y conocimientos profesionales, sin mostrarte demasiado conservador/a ni estrecho/a de miras.

Parece que te inclinas por la precisión y la alta calidad. Para aumentar tu rendimiento, procura asumir tareas como la corrección o revisión de datos definitivos, lo que te puede ayudar a prestar más atención a los detalles. Cuanto más te muestres como una persona capaz de corregir errores que, de otra manera provocarían sonrojo, más valiosa será tu aportación al equipo.

Como última observación, debes tener en cuenta el Rol que tienes menos tendencia a desplegar. No parece que tengas las características de una persona que desarrolla y puede sacar provecho de contactos útiles externos a la organización. Si puedes trabajar en armonía con alguien que posea estas cualidades complementarias, es probable que mejore tu propio rendimiento.

### 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

## Basado únicamente en la Autopercepción

### Entorno laboral

---

Serás más adecuado/a para ocupar posiciones en las que se aproveche al máximo tu área particular de especialización. Si un trabajo en particular no requiere tu especialidad, es posible que te sientas más cómodo/a si puedes establecer una conexión con tus conocimientos y métodos actuales.

### Tu presentación

---

- Habla sobre lo que te interesa en el trabajo y cómo tienes disposición a dedicarte a esa área.
- Informa a los demás que tienes el deseo real de concentrarte y aprender más sobre ciertos temas.
- Sin embargo, muestra interés por el trabajo de los demás, incluso si está fuera de tu área de dedicación.
- Indica a los demás que no temes el trabajo duro y que en realidad lo encuentras gratificante.
- Demuestra que eres alguien a quien le gusta planificar, organizar y ejecutar sistemas.
- Sin embargo, señala que eres capaz de adaptarte cuando es necesario y que puedes ser flexible.

### Proyecta tus fortalezas. Es probable que:

---

- encuentres más sencillo trabajar en solitario que tener que apoyarte en las aportaciones de otras personas.
- prefieras trabajar en un campo profesional en el que la experiencia y la habilidad cuenten más que la gestión de las personas.
- seas capaz de sumergirte totalmente en un área de estudio determinada.
- sientas atracción por trabajos donde puedas profundizar en un tema y centrarte en los detalles más finos.

### Estate al tanto de tus debilidades. Puede que:

---

- seas más un especialista que un generalista.
- tengas más interés en el status quo que en desarrollar cualquier cosa nueva.

## Basado únicamente en la Autopercepción

Paula, tus cuatro Roles de Equipo principales según tu perfil global son Rol Especialista, Rol Implementador, Rol Finalizador y Rol Monitor Evaluador. A continuación te sugerimos algunas ideas sobre cómo desplegar tus fortalezas y estilos de trabajo en base a la combinación de esos cuatro Roles de Equipo.



ES



ID

### Aplicar conocimiento

"Me satisface integrar mi conocimiento y experiencia en nuestras prácticas y métodos."



ES



FI

### Perfeccionar

"Utilizo mi enfoque meticuloso y mi conocimiento para perfeccionar las cosas."



ES



ME

### Calcular

"Disfruto analizando cuándo y cómo se pueden aprovechar el conocimiento y la experiencia de forma beneficiosa."



ID



FI

### Aplicar procesos de calidad

"Soy más eficaz cuando puedo mejorar los procedimientos a medida que los aplico."

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.