






# Informe Belbin de Comparación Persona - Puesto



## Descripción Resumen de los Roles de Equipo

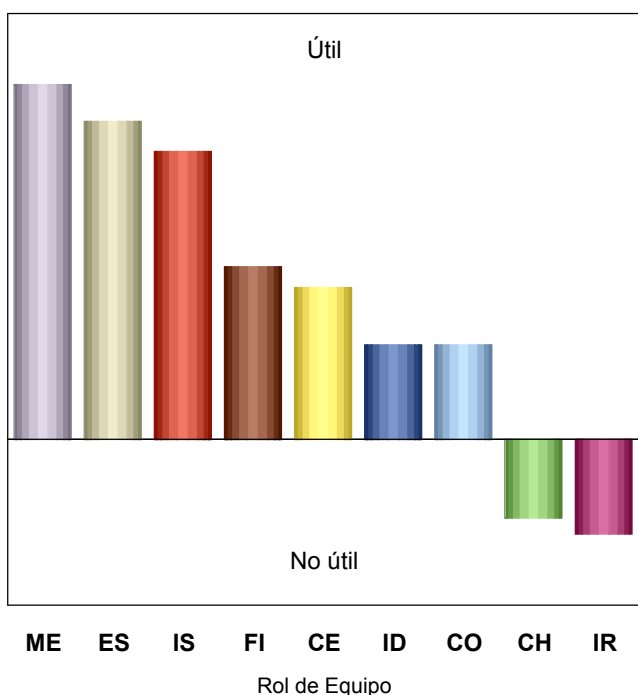
Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
<b>Cerebro</b> 	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora las cuestiones diarias. Demasiado ensimismado como para comunicarse eficazmente.
<b>Investigador de Recursos</b> 	Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca oportunidades y desarrolla contactos.	Demasiado optimista. Pierde el interés una vez pasado el entusiasmo inicial.
<b>Coordinador</b> 	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.
<b>Impulsor</b> 	Retador, dinámico, rinde bien bajo presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.	Propenso a provocar. Ofende los sentimientos de las personas.
<b>Monitor Evaluador</b> 	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.
<b>Cohesionador</b> 	Colaborador, perceptivo y diplomático. Escucha y evita los roces.	Indeciso en situaciones cruciales. Evita la confrontación.
<b>Implementador</b> 	Práctico, fiable, eficiente. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse.	Algo inflexible. Lento en responder a nuevas posibilidades.
<b>Finalizador</b> 	Esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los errores. Pule y perfecciona.	Tiende a preocuparse excesivamente. Reacio a delegar.
<b>Especialista</b> 	Resuelto, dinámico, entregado. Aporta habilidades y conocimientos muy específicos.	Contribuye sólo en áreas específicas. Se extiende en tecnicismos

## María López y Dtor. Financiero

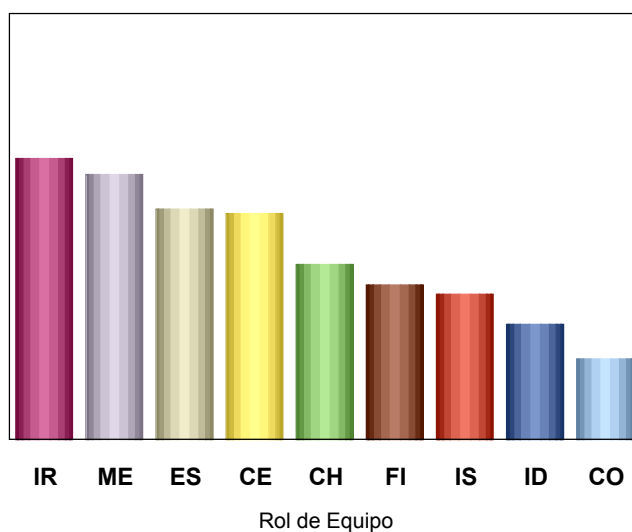
### Idoneidad para el Puesto

Este informe compara los Roles de Equipo necesarios para el puesto con la clasificación global de Roles de Equipo de una persona. Analiza la idoneidad general para el puesto, observando tanto los comportamientos necesarios como los que restan valor en el puesto.

**Dtor. Financiero**



**María López**



Se valora el enfoque que adopta, que será probablemente suficientemente analítica como para satisfacer los requisitos de este trabajo

Es probable que se dedique lo suficiente a su actividad profesional aunque el buen rendimiento depende mucho de contar con la experiencia y habilidades adecuadas.

Posee el empuje suficiente y trabajará razonablemente bien bajo presión.

Se ha especificado que establecer relaciones laborales fuera del equipo podría resultar perjudicial para este puesto. Como María posee fortalezas en este área, puede sentirse frustrada si no puede aprovechar al máximo sus contribuciones en términos de Roles de Equipo.

Comparación entre las Evaluaciones de los Observadores de María y las Evaluaciones del Puesto:

Se considera que el comportamiento de María posee ciertas cualidades que resultan útiles para este puesto. Estas son: práctica, dura. Sin embargo, no se observa que sea original, autosuficiente, analítica, eficiente, ingeniosa, creativa, que habría resultado útil.

## 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.