

# Informe de Roles de Equipo Belbin de

María Gómez

Colourful Company PLC  
Rainbow HR



## Descripción Resumen de los Roles de Equipo

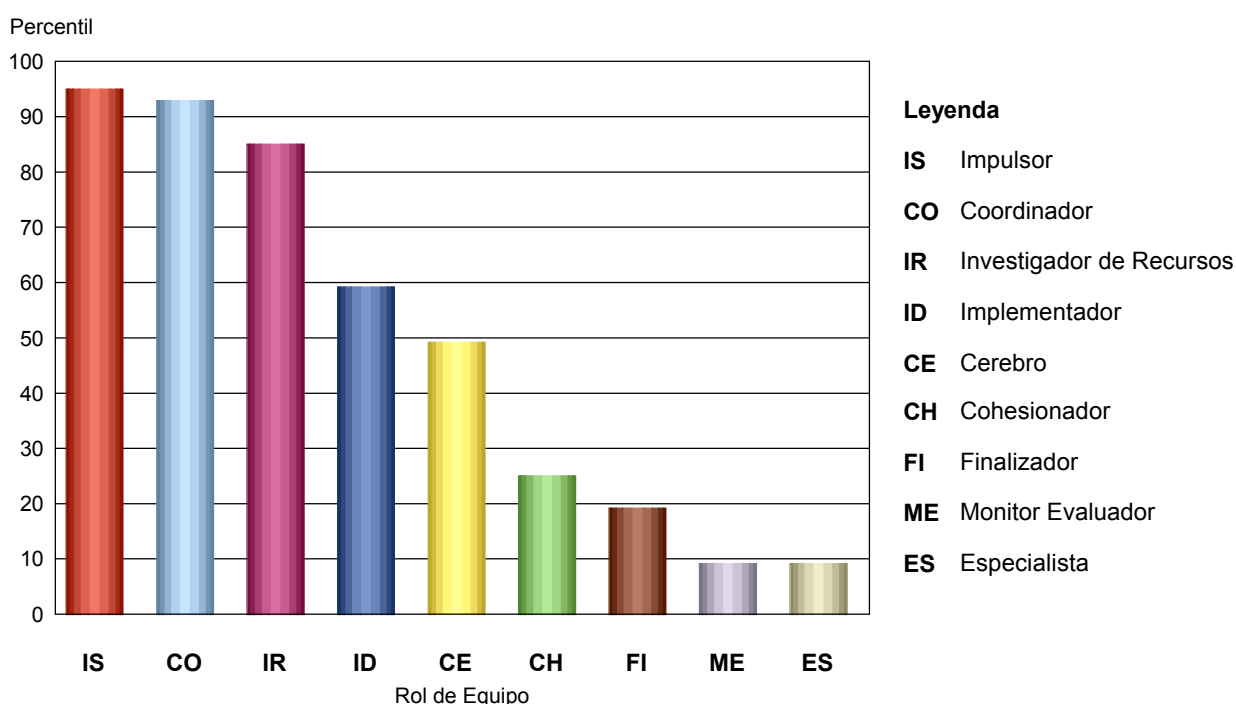
Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
<b>Cerebro</b> 	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora las cuestiones diarias. Demasiado ensimismado como para comunicarse eficazmente.
<b>Investigador de Recursos</b> 	Extrovertido, entusiasta, comunicativo. 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 Gómez

### Tu Perfil de Roles de Equipo

El gráfico de barras de este informe muestra tus Roles de Equipo, de mayor a menor, basándose en toda la información disponible. El resto de páginas del informe analizan más detalladamente tu Perfil de Roles de Equipo.

**Este informe se basa solo en tu Autopercepción.**



*El gráfico anterior muestra tus Roles de Equipo por orden de preferencia. Algunas personas poseen una cantidad uniforme de cualidades de varios Roles de Equipo mientras que otras pueden destacar mucho en uno o dos Roles de Equipo y puntuar muy poco también en uno o dos. Una persona no tiene necesariamente que mostrar comportamientos relativos a los nueve Roles de Equipo.*










*Este gráfico se basa únicamente en tus percepciones. Además de analizar tus percepciones, puedes pedir a otras personas que cumplimenten la Evaluación del Observador para que proporcionen información sobre los comportamientos relativos a Roles de Equipo que observan en ti. Esto resulta útil porque las contribuciones en cuanto a Roles de Equipo se refieren a cómo nos ven los demás y cómo trabajan con nosotros, además de cómo nos autopercebimos.*

## María Gómez

### Tus Preferencias en términos de Roles de Equipo

Este informe muestra tus puntuaciones en percentiles en cada Rol de Equipo según las respuestas de tu Autopercepción. Los Roles de Equipo se dividen, según la puntuación en percentiles, en Roles Preferidos, Capaces de Asumir, y Menos Preferidos.

**Este informe se basa solo en tu Autopercepción.**

Roles Menos Preferidos			Roles Capaces de Asumir				Roles Preferidos				Roles de Equipo
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	 <b>Cerebro</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	 <b>Investigador de Recursos</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	 <b>Coordinador</b>
.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	 <b>Impulsor</b>
.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Monitor Evaluador</b>
.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Cohesionador</b>
.	.	.	.	.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	 <b>Implementador</b>
.	.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Finalizador</b>
.	<b>X</b>	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 <b>Especialista</b>

## María Gómez

### Feedback sobre tus Roles de Equipo

Este informe ofrece orientación y consejos sobre la mejor forma de gestionar tu comportamiento en el trabajo y aprovechar al máximo tus contribuciones en términos de Roles de Equipo. La aplicabilidad de los consejos puede variar dependiendo de la fase en la que se encuentra tu carrera profesional y de tu situación laboral actual.

#### **Este informe se basa solo en tu Autopercepción.**

Parece que comprendes muy bien los objetivos: tienes iniciativa y eres dinámica, y estás dispuesta a aprovechar al máximo los recursos de un equipo. Pero lo que puede complicar las cosas es que hay dos estilos de trabajo contrapuestos que pueden influir en tu comportamiento y pueden introducir cierta imprevisibilidad. Uno es el estilo tranquilo e imperturbable, tolerante y abierto a los consejos, que nunca olvida las prioridades y que tiene talento para llegar al consenso. El otro estilo es el de una persona con mucha iniciativa y que toma decisiones fácilmente, que reta a los demás y los presiona para lograr el éxito. Cada estilo puede ser muy útil en las circunstancias correctas. Pero, como van asociados a diferentes temperamentos, resulta difícil combinarlos de forma convincente. Si, por el contrario, puedes alternar entre la actitud relajada y la actitud exigente, entre delegar fácilmente y, en otros momentos, recuperar las riendas, tu estilo de trabajo puede ser muy eficaz. El reto reside en decidir qué enfoque hace falta en un momento determinado. En cuanto a las relaciones laborales, trabajarás mejor para un jefe creativo pero que requiere organización o para alguien a quien le guste dejar que ejerzas bastante influencia. Pero, inevitablemente habrá momentos en los que no convendrá que ejerzas tu autoridad. Entonces, tendrás que aprender a contenerte, especialmente si la situación se prolonga durante mucho tiempo. Deja cierta autonomía y responsabilidad a los demás para que realicen su trabajo. Tu estilo de trabajo natural se caracteriza por liderar desde primera línea. Pero tu principal reto es administrar esta tendencia con discreción y sin poner obstáculos al estilo y ambición de los demás.

Parece que posees los atributos de una persona preparada para ayudar a que el equipo entienda mejor el mundo exterior a la compañía. Busca ocasiones para salir fuera y entablar relaciones con otras personas y, posteriormente, presentar al equipo tus conclusiones con entusiasmo. Cuando encuentres ideas originales prometedoras en el equipo, ofrécete para averiguar cómo se pueden aprovechar las oportunidades que estas ideas presentan.

Como última observación, debes tener en cuenta el rol para el que estás menos capacitada. En tu caso, tu tendencia a lo general más que a lo específico puede traerte problemas en algunas ocasiones. Si puedes trabajar en armonía con alguien dinámico y capaz de ofrecer o adquirir un conocimiento profundo sobre un asunto concreto, probablemente rendirás más.

## María Gómez

### Cómo Maximizar tu Potencial

Este informe pone de relieve tus fortalezas y posibles debilidades en términos de Roles de Equipo basándose en tus opiniones y en las de tus observadores, si procede. El apartado, 'Cómo Comprender tu Contribución', analiza tus respuestas en el Inventario de Autopercepción con el fin de ayudarte a trabajar más eficazmente.

#### Este informe se basa solo en tu Autopercepción.

#### Fortalezas

Tú:

- prefieres liderar que apoyar.
- es probable que seas una persona con perfil alto, dominante y capaz de hacerse oír.
- eres dinámica y emprendedora: asumes nuevos retos.
- eres una persona directa y decidida, con la energía e iniciativa necesarias para superar obstáculos.

#### Posibles Debilidades

Tú podrías:

- correr el riesgo de ofender a los demás por tu actitud enérgica para que se hagan las cosas.
- adoptar un enfoque amplio y tender a dejar de lado lo específico.
- depender de estimulación constante y ser propensa a perder el interés con rapidez.
- encontrar difícil pensar en las posibles repercusiones de una determinada acción o una serie de circunstancias.

#### Cómo Comprender tu Contribución

Si observamos los resultados teniendo únicamente en cuenta tu autopercepción, has destacado dos posibles contribuciones que puedes ofrecer. A continuación te facilitamos unos consejos para obtener el máximo partido de tus fortalezas en estas áreas:



Para sacar mejor partido a tu rol de Impulsor, cultiva la imagen de una persona dispuesta a decir lo que piensa sobre cuestiones importantes y capaz de abordar temas polémicos. Si puedes hacer esto de una manera positiva, podrías convertirte en un valioso portavoz del equipo.



Para sacar mejor partido a tu rol de Coordinador, toma la iniciativa para que los demás lleguen a un acuerdo sobre decisiones importantes. Intenta lograr un equilibrio entre expresar diferentes opiniones y llegar a una conclusión.

**María Gómez****Feedback y Sugerencias para tu Desarrollo**

Este informe es adecuado para que se lo pases a tu superior inmediato y lo analices con él/ella. Gracias a este informe, conocerá más a fondo tu manera de trabajar preferida y el entorno en el que rindes mejor. También es una herramienta útil para cualquier directivo o especialista en selección que desea saber más sobre el estilo de trabajo y entorno preferidos de una persona.

**Este informe se basa solo en tu Autopercepción.****Puntos clave**

Pregunta a María Gómez sobre qué cosas le motivan y averigua en qué se diferencia su motivación de lo que motiva a los demás. Ten en cuenta que algunas personas disfrutan aprendiendo y adquiriendo conocimientos sobre un asunto por el simple hecho de aprender (en lugar de hacerlo con el fin de terminar una tarea o un proyecto) para averiguar si María sería capaz de motivar a estas personas.

**Entorno Laboral**

María se sentirá más cómoda ocupando un puesto líder en el que pueda asumir responsabilidades. Rendirá bien dirigiendo a un equipo pero no debería ocupar puestos en los que haya ambigüedades en cuanto a la antigüedad o el liderazgo.

## María Gómez

### Estilos de Trabajo Sugeridos

Este informe observa la combinación de tus principales Roles de Equipo y sugiere estilos de trabajo que pueden resultar idóneos. Las frases proporcionadas resumen los estilos de trabajo relevantes.

Este informe se basa solo en tu Autopercepción.

#### Roles de Equipo

#### Estilo de Trabajo

1	2	3	4
			
IS	CO		

#### Controlar

"Me gusta asumir la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de objetivos colectivos."

			
IS		IR	

#### Aprovechar oportunidades

"Me gusta que me asignen la responsabilidad de aprovechar las oportunidades y hacer que las cosas avancen."

			
IS			ID

#### Asignar tareas

"Estoy preparado/a para dirigir desde la primera línea cuando hay un duro trabajo que hacer."

			
	CO	IR	

#### Facilitar

"Lo que mejor se me da es relacionarme con personas y permitirles que interactúen más eficazmente."



## 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.