









# Informe Belbin de Puesto de

Director Financiero



## Descripción Resumen de los Roles de Equipo

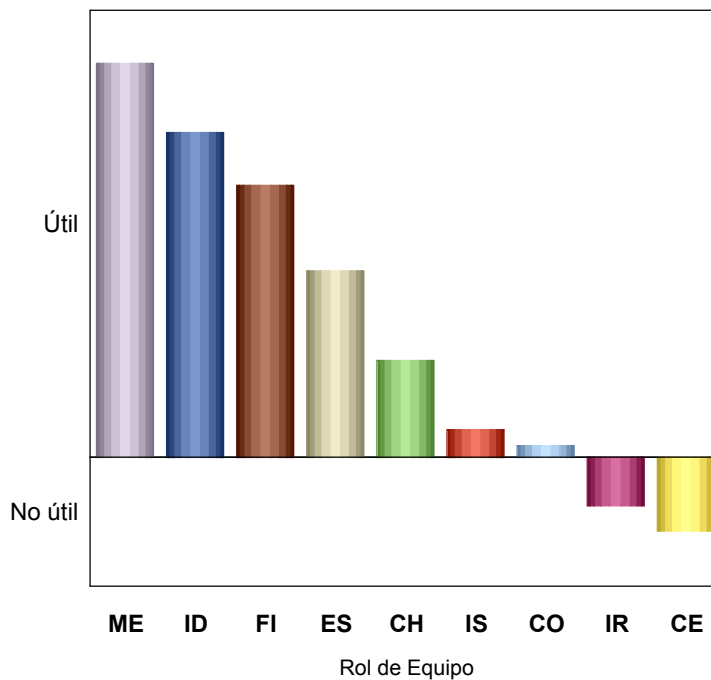
Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
Cerebro 	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora las cuestiones diarias. Demasiado ensimismado como para comunicarse eficazmente.
Investigador de Recursos 	Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca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

## Director Financiero

### Especificación del Puesto

Este informe es recomendable entregar a la persona responsable del proceso de selección o de desarrollar el puesto en cuestión. Destaca los requisitos concretos del puesto en términos de contribuciones de Roles de Equipo.

**Este informe se basa en el Inventario de Requisitos del Puesto de y 4 Evaluaciones del Puesto.**



El puesto, según lo especificado, requiere a una persona que posea una excepcional capacidad analítica, además de capacidad para la planificación y el juicio meticuloso. El carácter reflexivo será probablemente la principal aportación de la persona más adecuada para este puesto.

El trabajo requiere cierto grado de planificación bien organizada, combinada con unas prácticas metódicas y eficientes.

Para esta especificación, es más importante la capacidad para pensar las cosas detenidamente y con actitud rigurosamente formal y deductiva que la capacidad para las ideas originales.

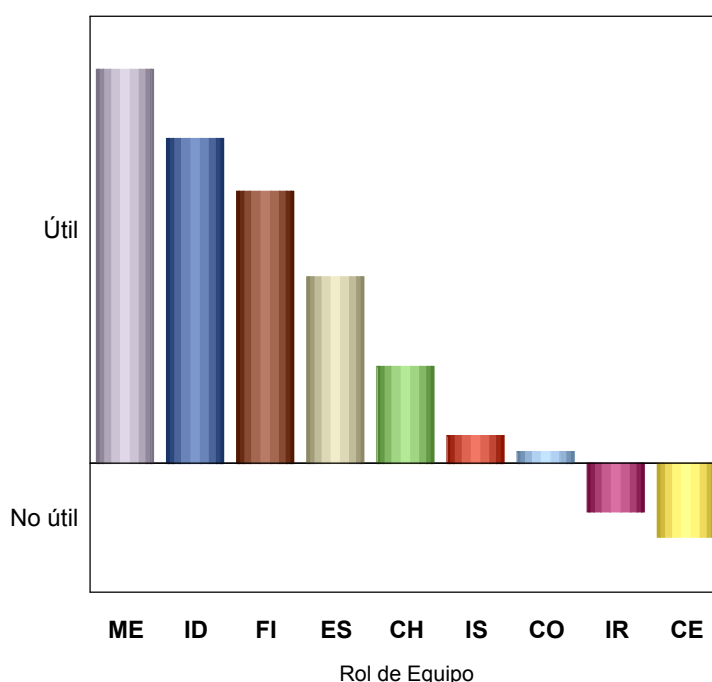
Se ha especificado que el pensamiento original y creativo podría resultar perjudicial para este puesto.

## Director Financiero

### Expectativas del Puesto

Este informe es recomendable entregar a la persona que ha solicitado el puesto o a quien lo ocupa. Describe los comportamientos necesarios para rendir bien en el puesto.

**Este informe se basa en el Inventario de Requisitos del Puesto de y 4 Evaluaciones del Puesto.**



Aunque este puesto requiere ser práctico/a y bien organizado/a, probablemente los buenos resultados no llegarán si no hay una reflexión previa y una planificación metódica. Se deberá desarrollar y aplicar un sistema con sentido común. Lo más importante de este puesto es acometer tareas y procedimientos bien diseñados.

El factor más importante es la capacidad para planificar y anticipar las necesidades y las situaciones. La previsión será bien valorada, además de la capacidad para abordar de forma metódica y razonada las cuestiones que a veces pueden tornarse complicadas.

Se ha especificado que el pensamiento original y creativo podría resultar perjudicial para este puesto.

## Director Financiero

### Lista de Palabras de los Evaluadores del Puesto

Este informe muestra las cualidades de comportamiento que, según los evaluadores, influirán en el puesto. Los comportamientos que aparecen en **negrita** son los que se han identificado como las tres cualidades más importantes para el puesto. El número de asteriscos indica el número de evaluadores que han identificado así la palabra. Los comportamientos que no se consideran favorables para el puesto aparecen en  *cursiva*.

**Este informe se basa en 4 Evaluaciones de Observadores.**

<b>perfeccionista</b>	<b>***4</b>	<i>abstraído</i>	0
<b>analítico/a</b>	<b>***4</b>	<i>manipulador/a</i>	0
<b>fiable</b>	<b>**4</b>	<i>inflexible</i>	0
<b>meticuloso/a</b>	<b>*4</b>	<i>inconsistente</i>	0
<i>distraído/a</i>	4	solicita y da consejos	0
<i>descuida los detalles</i>	4	consciente de las prioridades	0
<b>preciso/a</b>	<b>**3</b>	seguro/a y relajado/a	0
sagaz	3	competitivo/a	0
imparcial	3	desafiante	0
eficiente	3	dispuesto/a a adaptarse	0
metódico/a	3	duro/resistente	0
lógico/a	2	estudioso/a	0
<i>impulsivo/a</i>	2	autosuficiente	0
<b>aprovecha oportunidades</b>	<b>*1</b>	preocupado/a por los demás	0
disciplinado/a	1	realista	0
<i>delega en exceso</i>	1	práctico/a	0
corrige los errores	1	persuasivo/a	0
<i>indeciso/a</i>	1	perseverante	0
<i>impaciente</i>	0	perceptivo/a	0
<i>puntilloso</i>	0	franco/a	0
<i>con miedo al fracaso</i>	0	extrovertido/a	0
<i>temeroso/a de conflictos</i>	0	original	0
<i>absorto/a en sus cosas</i>	0	amplio/a de miras	0
<i>excéntrico/a</i>	0	motivado/a a aprender	0
<i>poco entusiasta</i>	0	le gusta transmitir su conocimiento experto	0
<i>poco atrevido/a</i>	0	ingenioso/a	0
<i>celoso/a de su área de trabajo</i>	0	indagador/a	0
<i>escéptico/a</i>	0	imaginativo/a	0
<i>de miras estrechas</i>	0	servicial	0
<i>resistente al cambio</i>	0	enérgico/a	0
<i>reacio/a a delegar</i>	0	librepensador/a	0
<i>tiende a la confrontación</i>	0	emprendedor/a	0
<i>insistente</i>	0	anima a los demás	0
<i>tendente a posponer</i>	0	diplomático/a	0
<i>excesivamente hablador/a</i>	0	entregado/a a un tema	0
<i>excesivamente sensible</i>	0	creativo/a	0

## 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.