

# Informes Belbin de Equipo



## 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

## Resumen de la Composición del Equipo

Este informe muestra los Roles de Equipo, desde el más destacado (columna 1) al menos (columna 9), para cada persona del equipo. La primera línea junto al nombre de cada individuo indica las opiniones de la autopercepción, la segunda muestra las opiniones combinadas de los observadores y, la tercera, la clasificación global.

**Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.**

Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Gómez, María</b>									
IAP completado el 23/01/2012									
Autopercepción	IS	CO	IR	ID	CE	CH	FI	ME	ES
Observaciones (6)	CO	IS	IR	CH	CE	ID	ME	FI	ES
<b>Global</b>	<b>CO</b>	<b>IS</b>	<b>IR</b>	<b>CE</b>	<b>CH</b>	<b>ID</b>	<b>FI</b>	<b>ME</b>	<b>ES</b>
<b>González, Juan</b>									
IAP completado el 27/01/2012									
Autopercepción	ME	FI	CE	CH	ID	ES	IR	IS	CO
Observaciones (4)	ME	FI	CE	ES	CH	ID	IR	CO	IS
<b>Global</b>	<b>ME</b>	<b>FI</b>	<b>CE</b>	<b>CH</b>	<b>ES</b>	<b>ID</b>	<b>IR</b>	<b>CO</b>	<b>IS</b>
<b>Martínez, Pedro</b>									
IAP completado el 27/01/2012									
Autopercepción	FI	CH	IR	ES	CE	ME	ID	IS	CO
Observaciones (4)	CH	IR	FI	CO	CE	ID	ME	ES	IS
<b>Global</b>	<b>CH</b>	<b>IR</b>	<b>FI</b>	<b>CE</b>	<b>ES</b>	<b>CO</b>	<b>ME</b>	<b>ID</b>	<b>IS</b>
<b>Pérez, David</b>									
IAP completado el 27/01/2012									
Autopercepción	CE	FI	ME	CO	CH	IS	ES	IR	ID
Observaciones (4)	CE	CO	IS	ID	FI	ME	CH	ES	IR
<b>Global</b>	<b>CE</b>	<b>CO</b>	<b>FI</b>	<b>IS</b>	<b>ME</b>	<b>CH</b>	<b>ES</b>	<b>ID</b>	<b>IR</b>
<b>Sánchez, Ana</b>									
IAP completado el 27/01/2012									
Autopercepción	ID	CH	FI	CO	ES	ME	CE	IR	IS
Observaciones (4)	FI	ID	CH	CO	ME	ES	CE	IR	IS
<b>Global</b>	<b>FI</b>	<b>ID</b>	<b>CH</b>	<b>CO</b>	<b>ME</b>	<b>ES</b>	<b>CE</b>	<b>IR</b>	<b>IS</b>

## Contribuciones del Equipo

Para que el equipo sea completamente eficaz, se deberá incorporar la persona adecuada en el momento oportuno. Este informe sugiere quién debería realizar el trabajo propio de cada Rol de Equipo dentro del equipo. Algunos roles se comparten. Se recomienda que algunos miembros del equipo desempeñen más de un rol.

### Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.



Cuando sea recomendable una nueva línea de pensamiento, acude a David Pérez.



Cuando el equipo necesite aprovechar nuevas oportunidades, recurre a María Gómez, y Pedro Martínez.



Cuando se necesite a alguien para organizar el trabajo del equipo, acude a María Gómez. También haz que participe David Pérez.



Cuando haga falta acelerar el ritmo y tomar decisiones, puedes contar con María Gómez.



Cuando el equipo necesite que alguien elija entre diferentes opciones, pide consejo a Juan González.



Si se producen discusiones y hay que mejorar el ambiente del equipo, procura que participe Pedro Martínez, y Ana Sánchez.



Cuando haya que transformar las decisiones en procedimientos factibles, acude a Ana Sánchez.



Cuando los planes tengan que completarse alcanzando los máximos niveles de calidad, una labor clave puede ser desempeñada por Pedro Martínez, y Ana Sánchez.

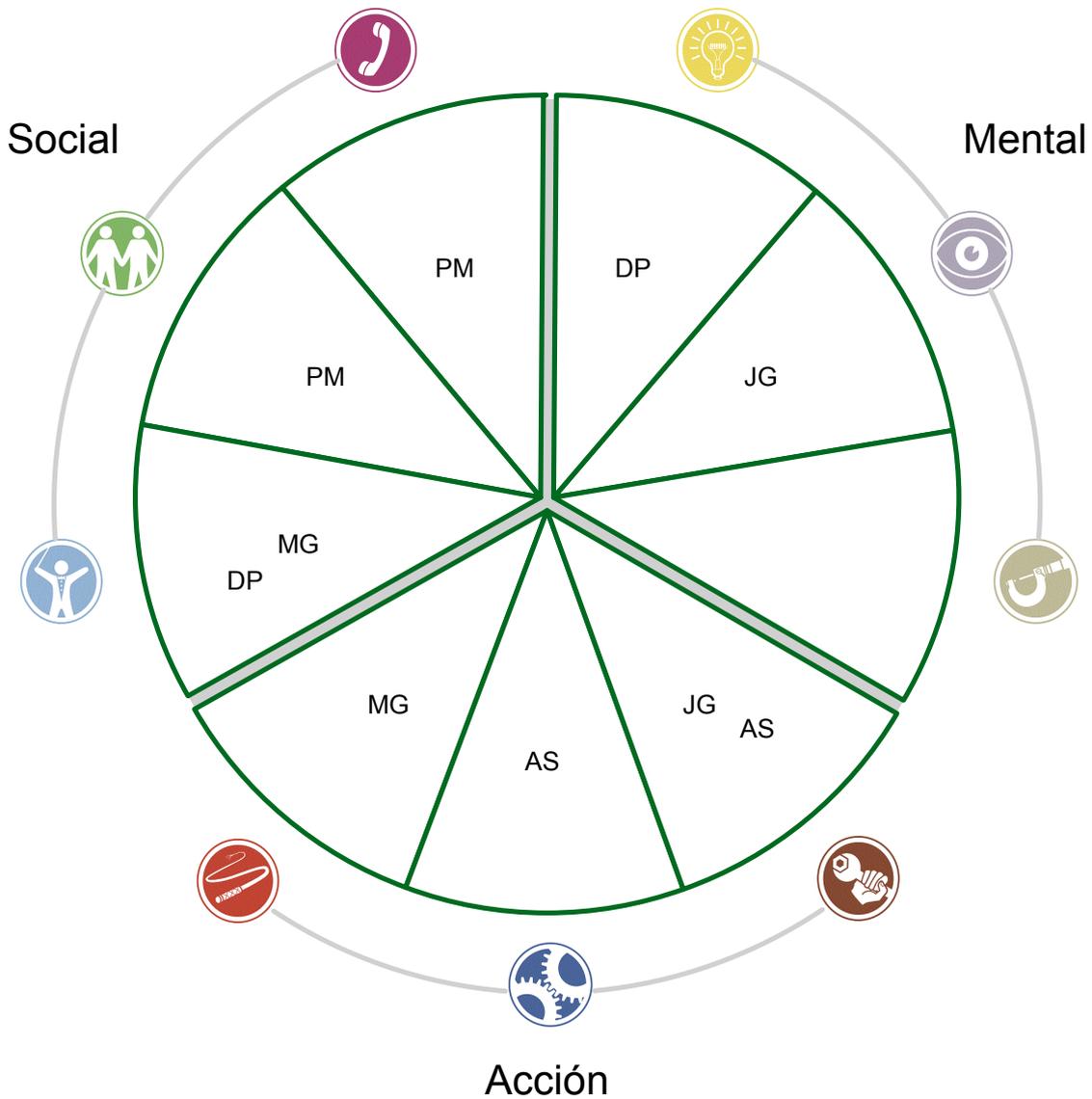


*Ningún miembro del equipo posee las fortalezas de este Rol de Equipo en abundancia.*

## El Círculo de los Roles de Equipo

Este informe indica las dos contribuciones principales en términos de Roles de Equipo de cada miembro del equipo, mostrando sus iniciales en el segmento correspondiente del círculo (en la parte inferior del informe se proporciona información sobre la correspondencia entre siglas y miembros del equipo). La posición de las iniciales de un individuo dentro del segmento concreto es irrelevante.

**Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.**



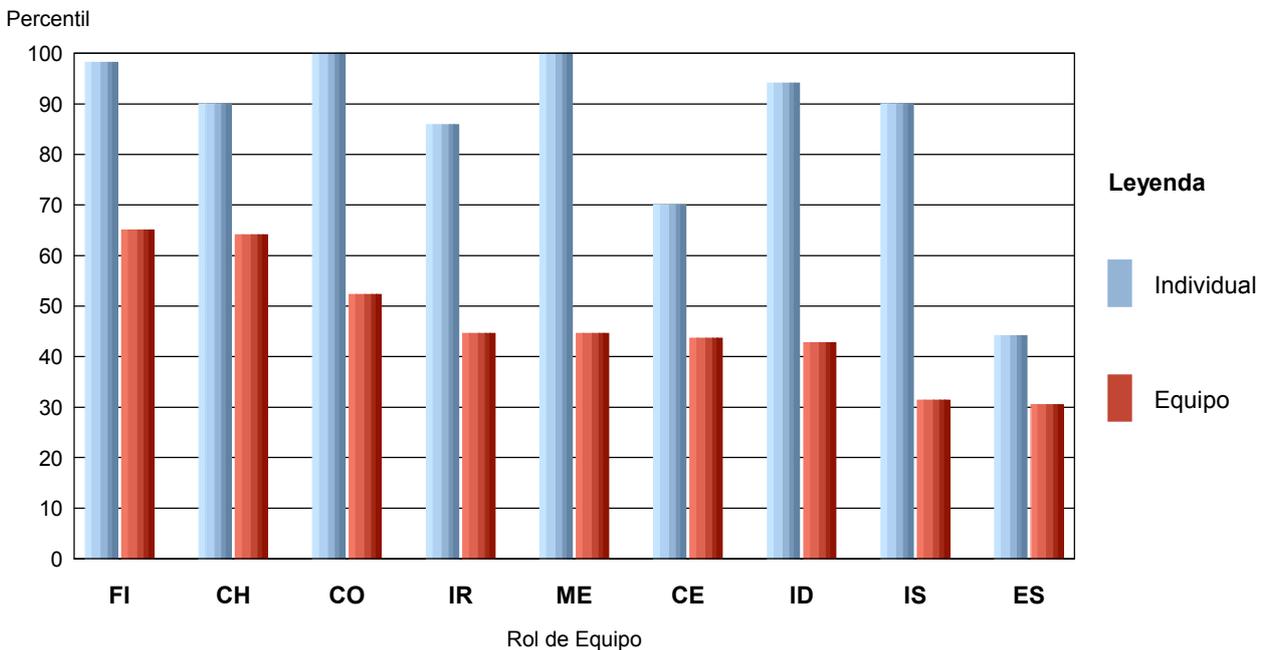
### Correspondencia entre siglas y miembros del equipo

- María Gómez (MG)
- Juan González (JG)
- Pedro Martínez (PM)
- David Pérez (DP)
- Ana Sánchez (AS)

## Miembros del Equipo

Este gráfico de barras muestra la puntuación en percentiles del miembro del equipo con más fortalezas en un Rol de Equipo determinado, en comparación con la puntuación media en percentiles del equipo para dicho rol. Cuanto más se distancien las puntuaciones medias del equipo y la de uno de sus miembros respecto a cualquier Rol de Equipo, más dependerá el equipo de esa persona para cumplir los requisitos del rol en cuestión.

Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.



Miembros del equipo con la puntuación en percentiles más elevada en cada Rol de Equipo:

- FI** Ana Sánchez (IAP + 4 Obs)
- CH** Pedro Martínez (IAP + 4 Obs), Ana Sánchez (IAP + 4 Obs)
- CO** María Gómez (IAP + 6 Obs)
- IR** Pedro Martínez (IAP + 4 Obs)
- ME** Juan González (IAP + 4 Obs)
- CE** David Pérez (IAP + 4 Obs)
- ID** Ana Sánchez (IAP + 4 Obs)
- IS** María Gómez (IAP + 6 Obs)
- ES** David Pérez (IAP + 4 Obs)

## Ejemplos Claros de Roles de Equipo

Este informe muestra en orden alfabético ejemplos claros de los Roles de Equipo del equipo. Un ejemplo claro de un Rol de Equipo es alguien que tiene una idea clara sobre sus preferencias en términos de Roles de Equipo, goza de un buen nivel de correspondencia entre la autopercepción y las opiniones de los observadores (si procede), y posee muchos más comportamientos positivos que negativos propios de dicho rol.

**Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.**

Las siguientes personas son ejemplos claros de cada Rol de Equipo:

**Investigador de Recursos:**

María Gómez  
Pedro Martínez

**Coordinador:**

María Gómez

**Impulsor:**

María Gómez

**Monitor Evaluador:**

Juan González

**Cohesionador:**

Pedro Martínez  
Ana Sánchez

**Implementador:**

Ana Sánchez

**Finalizador:**

Pedro Martínez  
Ana Sánchez

No hay ejemplos claros de los siguientes Roles de Equipo:



Cerebro



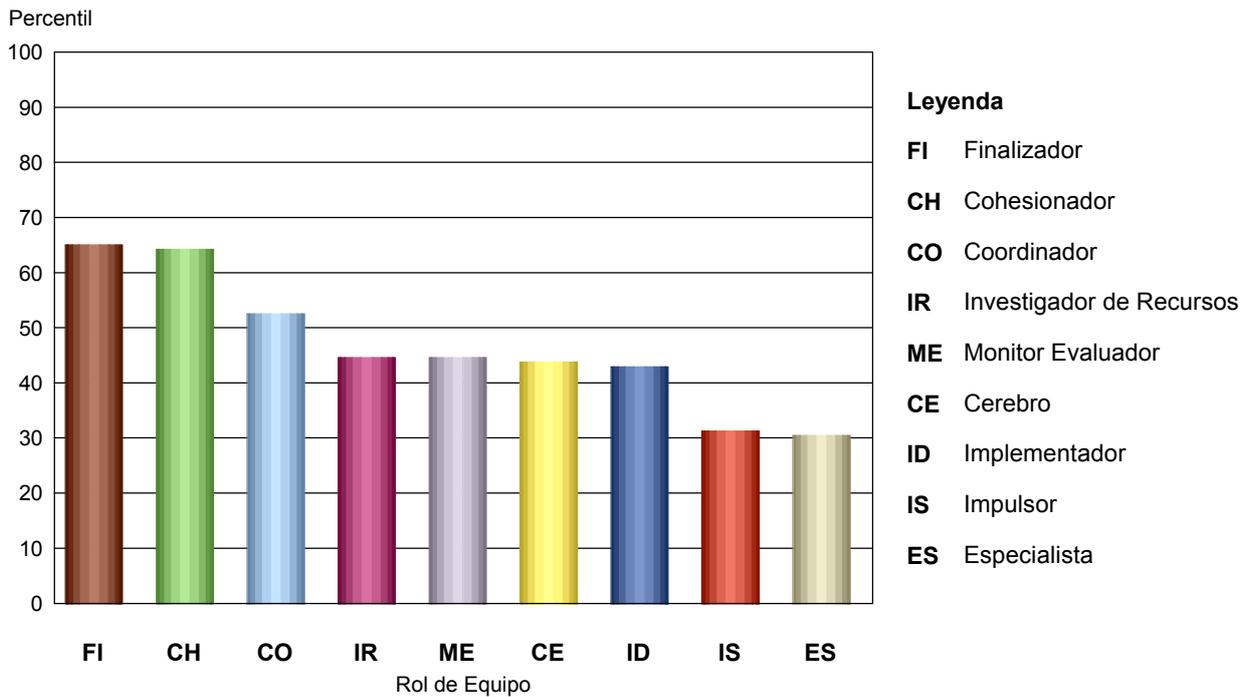
Especialista

## Promedios de Roles de Equipo

Este informe muestra la media del equipo con relación a cada Rol de Equipo. La información a continuación describe las posibles repercusiones positivas y negativas de la “cultura” de Roles de Equipo.

**Este informe se basa en 5 participantes y 22 observaciones.**

Este equipo está muy orientado al servicio y tiene disposición para hacer lo que es necesario y hacerlo bien. Se dependerá mucho de si se ha concebido para una misión bien ideada y comprendida desde el principio. Si no es así, se plantea la cuestión de si hay una persona creativa en el equipo que sea capaz de liderarlo. Si no, el equipo puede carecer de orientación.



En el mejor de los casos, este equipo realizará un trabajo riguroso y se preocupará por mantener unos niveles de calidad. Este equipo procurará conseguir la perfección y su objetivo será ganarse la reputación de ser un equipo preocupado por la precisión y la atención al detalle.

El peligro de este equipo puede residir en que hay demasiadas personas que tienden a lo general y no hay suficientes expertos/as en una materia concreta. La importancia de esto depende de los objetivos del equipo pero, si se requiere un conocimiento especializado, quizá sea necesario contar con alguien del exterior.

## Respuestas Totales de los Observadores

Cuando los observadores cumplimentan la Evaluación del Observador, pueden marcar una o dos veces las palabras que, en su opinión, definen a una persona concreta. Este informe muestra, en orden descendente, las marcas totales realizadas a cada palabra por todos los miembros del equipo. Las palabras que denotan las debilidades afines a los Roles de Equipo aparecen en cursiva.

### Este informe se basa en 22 Evaluaciones de Observadores.

Por favor advierte: Si la Evaluación del Observador se completó en un idioma diferente al especificado para este informe, se utilizará la frase o palabra equivalente.

preocupado/a por los demás	23	<i>excéntrico/a</i>	4
servicial	19	<i>distráido/a</i>	4
anima a los demás	18	meticuloso/a	4
solicita y da consejos	15	<i>impulsivo/a</i>	4
seguro/a y relajado/a	14	imaginativo/a	3
amplio/a de miras	13	imparcial	3
preciso/a	13	<i>manipulador/a</i>	3
corrige los errores	12	<i>con miedo al fracaso</i>	3
consciente de las prioridades	11	<i>resistente al cambio</i>	3
indagador/a	10	<i>delega en exceso</i>	3
perspicaz	10	<i>inflexible</i>	2
lógico/a	10	<i>inconsistente</i>	2
eficiente	10	<i>excesivamente sensible</i>	2
franco/a	9	<i>excesivamente hablador/a</i>	2
práctico/a	9	<i>escéptico/a</i>	2
analítico/a	9	<i>agresivo/a</i>	2
fiable	9	perseverante	2
perfeccionista	8	autosuficiente	2
diplomático/a	8	<i>reacio/a a delegar</i>	2
extrovertido/a	8	<i>poco entusiasta</i>	2
librepensador/a	8	<i>insistente</i>	2
creativo/a	7	<i>impaciente</i>	2
aprovecha oportunidades	7	<i>descuida los detalles</i>	2
enérgico/a	7	duro/a	1
realista	7	motivado/a a aprender	1
disciplinado/a	7	<i>celoso/a de su área de trabajo</i>	1
metódico/a	7	<i>temeroso/a de conflictos</i>	1
le gusta transmitir su conocimiento experto	7	<i>exigente</i>	1
astuto/a	6	entregado/a a un tema	1
desafiante	6	<i>tendente a posponer</i>	1
estudioso/a	6	<i>poco atrevido/a</i>	1
competitivo/a	6	<i>absorto/a en sus cosas</i>	1
persuasivo/a	5	<i>de miras estrechas</i>	0
original	4	<i>abstraído</i>	0
ingenioso/a	4	dispuesto/a a adaptarse	0
emprendedor/a	4	<i>indeciso/a</i>	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.