



Ali Blue

Informe Individual Belbin

Fecha cumplimentación TAP: 26/01/2022

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

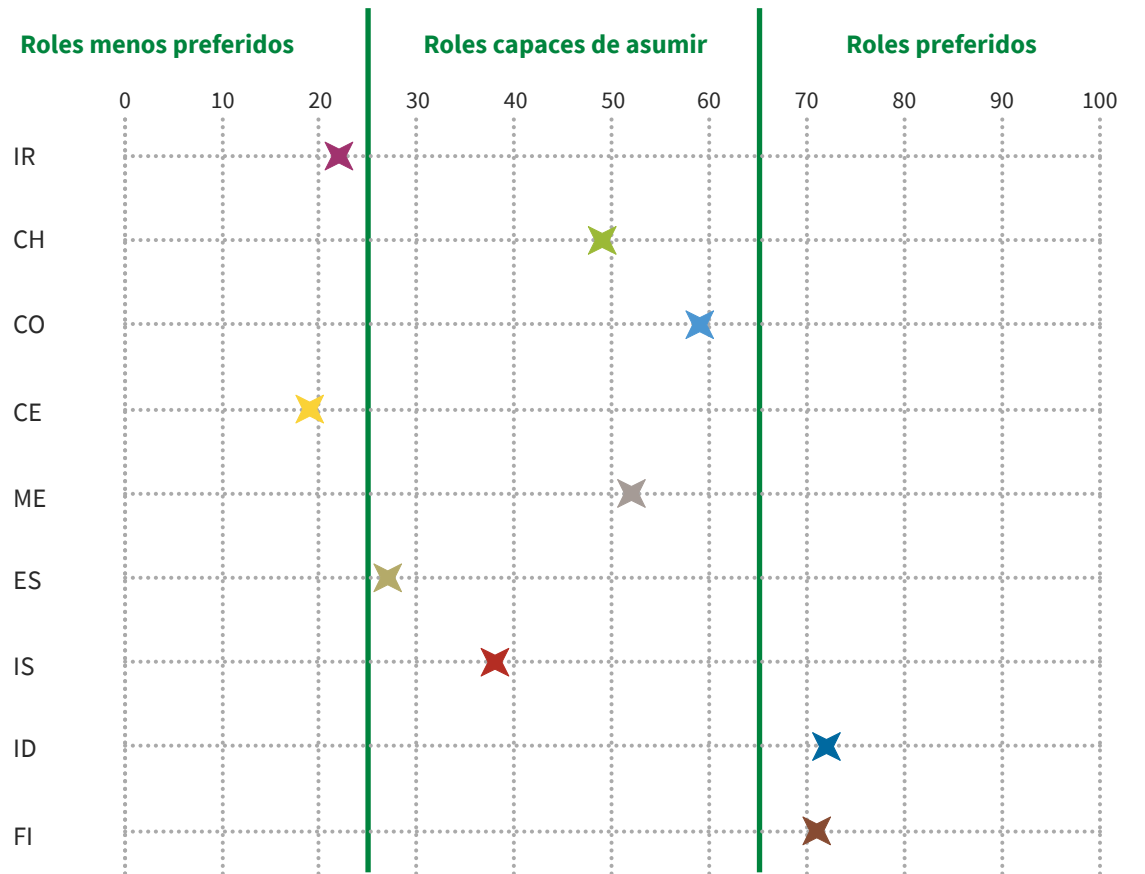
FI

Rol Finalizador

Basado únicamente en la Auto percepción

Ali, bajo tu propia perspectiva, el Rol Implementador y el Rol Finalizador son tus contribuciones principales.

Te centras mucho en las tareas y no solo te interesa hacer el trabajo, sino también lograr y mantener altos estándares. Parece que te preocupa la estructura y los detalles, lo que es probable que aprecien tus compañeros/as de trabajo.



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

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 Auto percepción

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

Lo más probable es que hayas dejado huella como alguien altamente orientado hacia las tareas y que se toma en serio sus funciones y responsabilidades. Quizá este no sea un perfil alto pero, a su debido tiempo, será muy apreciado por los demás. Es probable que tu aportación sea clave para el trabajo de la organización y debes esforzarte para que siga siendo así. Como persona trabajadora altamente productiva, eres indispensable. Inevitablemente, existe cierto riesgo porque, al aplicarte en asuntos inmediatos, puedes dejar de lado futuras oportunidades que podrían ser provechosas. En lugar de adoptar una postura excesivamente conservadora, procura estar abierto/a a nuevas posibilidades manteniendo tu actitud pragmática a la hora de evaluar la viabilidad de cualquier reto nuevo. Así, podrás asegurarte de que cualquier compromiso que asumas está bien calculado.

Como manager, es probable que trabajes mejor con personas que, como tú, están centradas en la realización de las tareas y dispuestas a adaptarse con el fin de lograr que se hagan las cosas. Como eres autosuficiente, quizá tiendas a asumir el trabajo en solitario en lugar de delegar. Delega lo suficiente para que las personas que están a tu cargo asuman las responsabilidades adecuadas.

Hay dos tipos de manager con los que es probable establezcas una buena relación de trabajo: uno es una persona con mucha iniciativa que establece estándares de calidad elevados y aprecia la eficiencia. El otro es una persona reflexiva y creativa a la que le resulta difícil abordar cuestiones prácticas y necesita el apoyo de una persona organizada. Es más probable que encuentres

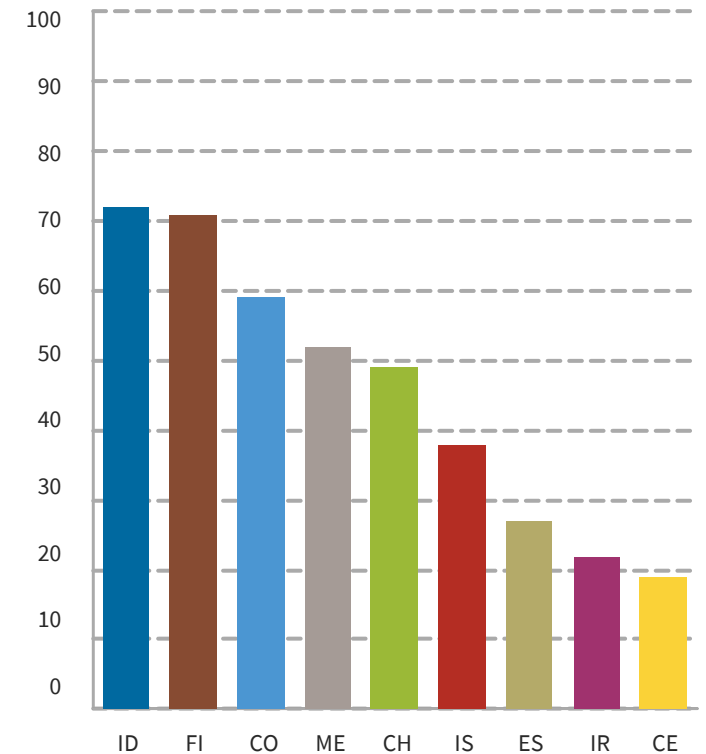
problemas con compañeros/as o mánager que tienen sus propias ideas sobre cómo deben organizarse las cosas y que desean supervisar exactamente lo que estás haciendo. Es probable que necesites responsabilidades y objetivos bien definidos. Ten en cuenta estas preferencias cuando te plantees el tipo de trabajo que más satisfacción puede ofrecerte.

Tu estilo de trabajo se caracteriza por conseguir que las cosas se hagan con eficiencia y precisión.

También eres capaz de tener una visión amplia del equipo. Preocúpate por darte a conocer como una persona calmada y madura a la que pueden acudir los demás, tanto managers como compañeros/as, para solicitar consejo. Presta atención a en qué facetas pueden contribuir mejor los demás y utiliza ese conocimiento para motivarles en su trabajo.

Como última observación, debes tener en cuenta el Rol que tienes menos tendencia a desplegar. No parece que tengas las características de una persona capaz, por naturaleza, de generar ideas. Si puedes trabajar 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 Auto percepción

Entorno laboral

Es probable que tengas afinidad por trabajos metódicos, sometidos a procesos, por lo que eres más adecuado/a para ocupar posiciones en el que este tipo de trabajos estén fácilmente disponibles. Te sentirás más cómodo/a cuando la estructura de tu puesto y sus atribuciones estén claramente definidos para evitar incertidumbres.

Tu presentación

- 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.
- Informa a los demás de que te encanta buscar errores en el trabajo y que tienes disposición para supervisar los detalles para evitar errores.
- Asegúrate de demostrar que eres una persona que cree en fijar altos estándares de calidad.
- Sin embargo, deja claro que te asegurarás de que tu atención al detalle no ralentizará las cosas.

Proyecta tus fortalezas. Es probable que:

- trabajes mejor en entornos bien estructurados no sujetos a cambios frecuentes.
- seas adecuado/a para realizar trabajos estructurados que requieren tanto productividad como precisión.
- seas competente organizando y planificando tu trabajo.
- tengas buen ojo para los detalles y seas capaz de asumir trabajos esmerados y prolongados.

Estate al tanto de tus debilidades. Puede que:

- tengas más interés en el status quo que en desarrollar cualquier cosa nueva.

Basado únicamente en la Auto percepción

Ali, tus cuatro Roles de Equipo principales según tu perfil global son Rol Implementador, Rol Finalizador, Rol Coordinador 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.



ID



FI

Aplicar procesos de calidad

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



ID



CO

Organizar

"Mis principales fortalezas recaen en ser capaz de organizarme y organizar a otras personas."



ID



ME

Planificar

"Me gusta asumir la responsabilidad de la organización y la planificación."



FI



CO

Supervisar el progreso

"Generalmente soy la persona encargada de asegurar que el grupo produce un trabajo de calidad aceptable."

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.