



Sales Manager

Informe de Puesto Belbin

Especificado por: Ali Blue

Fecha cumplimentación Requisitos del Puesto: 25/02/2022

Fecha cumplimentación Observaciones del Puesto: 30/03/2022

Número de Observaciones: 6

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 expone 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

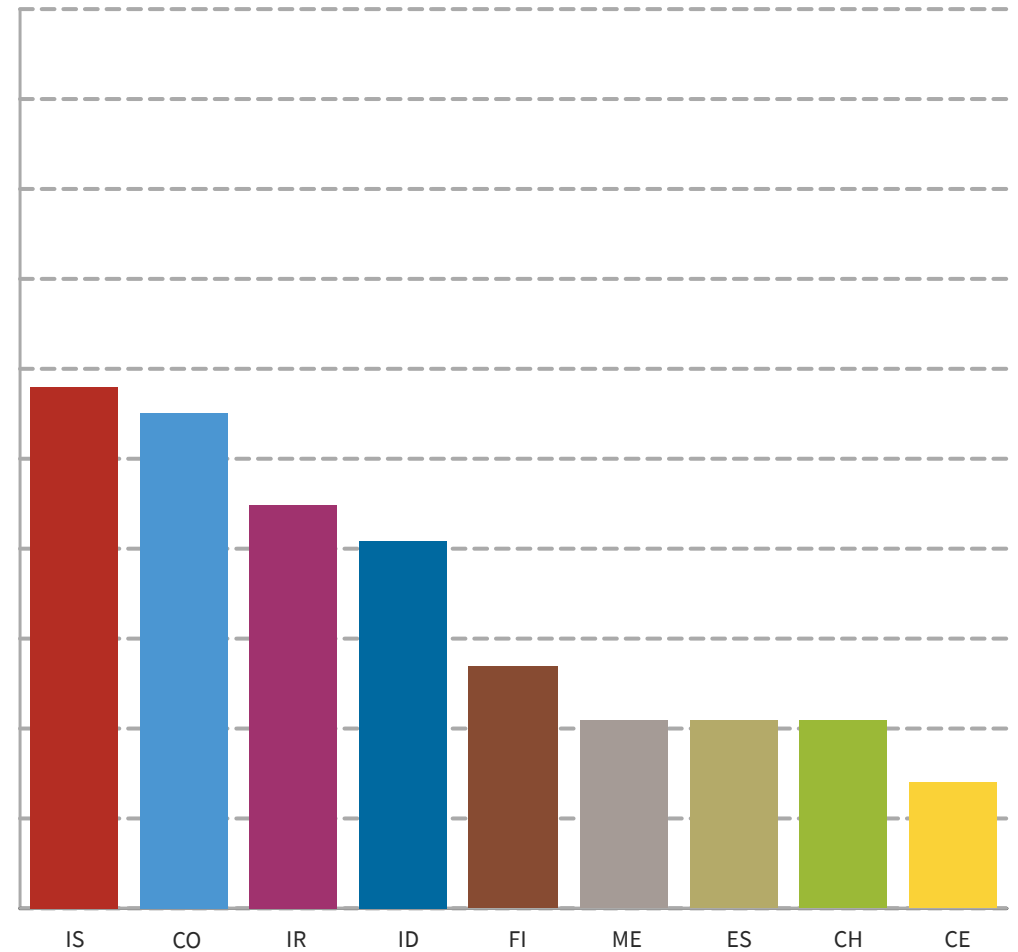
Rol Finalizador

Sales Manager tal y como lo ha especificado Ali Blue

El puesto, según ha sido especificado, requiere una persona que posea mucha iniciativa. El candidato/a adecuado/a deberá tener un carácter fuerte para hacer frente a posturas opuestas, y seguridad en sí mismo/a para superar obstáculos y normas que impiden avanzar. Esta especificación subraya la necesidad de contar con una persona que consiga grandes resultados. El puesto también requiere una persona con capacidad para sacar lo mejor de los demás, animándoles a comprometerse con los objetivos del grupo y contribuir para alcanzarlos. Dicha persona deberá ser capaz de dirigir las reuniones con madurez y de tal manera que los participantes queden satisfechos con los resultados y conclusiones alcanzados.

El trabajo requiere cierto grado de comportamiento socialmente proactivo y disposición para salir, relacionarse y conocer personas.

Este puesto requiere una persona centrada en empujar al equipo hacia una dirección particular, en lugar de en generar ideas nuevas que luego deban analizarse.



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

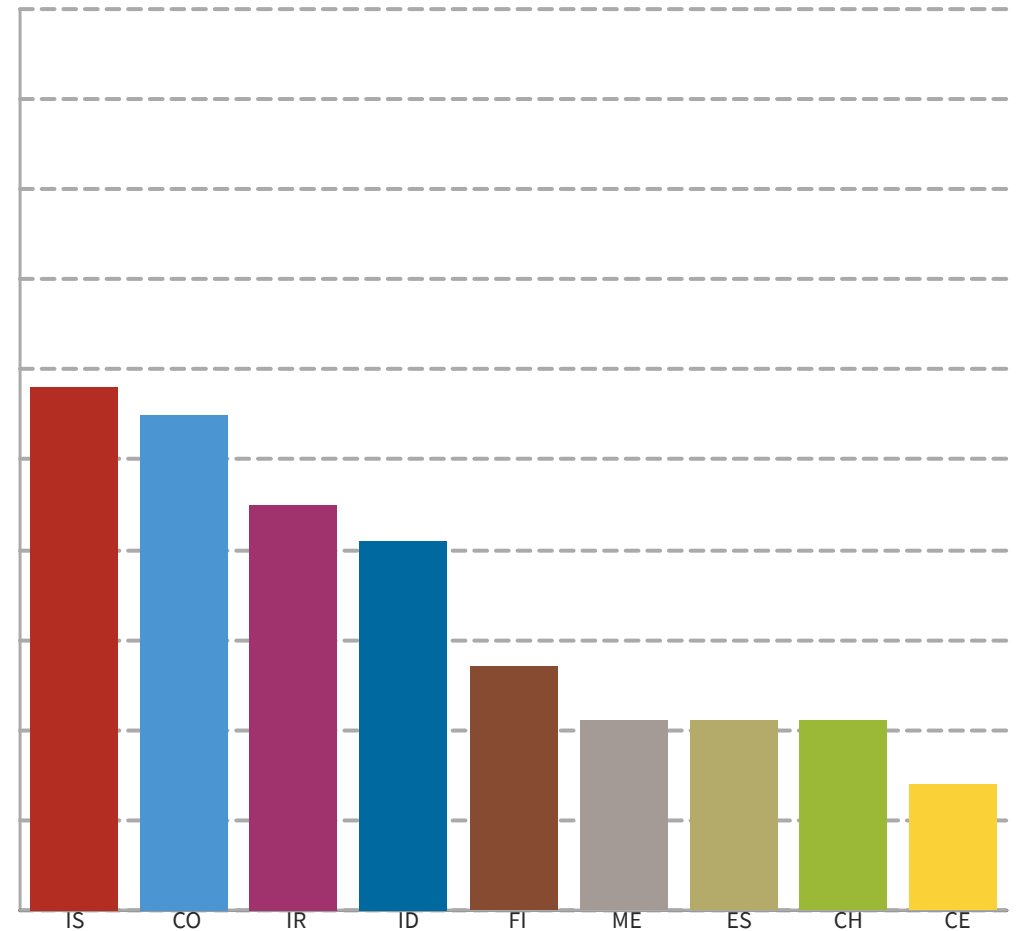
FI
Rol Finalizador

Sales Manager tal y como lo ha especificado Ali Blue

Quien ha especificado este puesto de trabajo espera que la responsabilidad general recaiga sobre ti, por lo que este es un puesto en el que se espera que lideres desde el frente. Es posible que necesites dirigir a las personas con las que trabajas o hacerles sentir que colaboran contigo como parte de un equipo. Por lo tanto, es importante que seas capaz de adaptar tu estilo directivo en consecuencia.

El trabajo tal y como se ha especificado requiere por encima de todo que seas capaz de dirigir a los demás y hacer frente a posturas opuestas. Es importante que nunca pierdas el control ni te desentendas de tus responsabilidades.

● Recomendamos entregar este informe a la persona que ha solicitado el puesto o a quien lo ocupa. Describe los comportamientos laborales necesarios para rendir bien en el puesto.



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 en 6 Observaciones del Puesto

Este informe muestra los estilos de comportamiento que los Observadores consideran tendrán un impacto sobre el puesto. Los comportamientos en **negrita** son los identificados como las tres cualidades más importantes para el puesto. El número de asteriscos indica el número de Observadores que han identificado dicha conducta como tal. Los comportamientos considerados desfavorables para el puesto se muestran en *cursiva*.

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------|---|--------------------------------------|---|--|---|---|---|
| resistente | ** | 6 | realista | 2 | <i>escéptica</i> | 0 | librepensadora | 0 |
| alienta a los demás | ** | 6 | consciente de las prioridades | 2 | <i>presiona con insistencia</i> | 0 | creativa | 0 |
| enérgica | | 6 | confiable | 2 | <i>actúa sin pensar</i> | 0 | competitiva | 0 |
| autosuficiente | **** | 4 | <i>poco entusiasta</i> | 0 | agudeza mental para juzgar | 0 | indagadora | 0 |
| amplia de miras | ** | 4 | <i>abstraída en sus pensamientos</i> | 0 | <i>impaciente</i> | 0 | perceptiva | 0 |
| extrovertida | ** | 4 | <i>delega en exceso</i> | 0 | <i>teme el fracaso</i> | 0 | perseverante | 0 |
| solicita y da consejos | ** | 4 | <i>manipuladora</i> | 0 | <i>absorta en sus temas de interés</i> | 0 | le gusta transmitir su conocimiento y experiencia | 0 |
| disciplinada | ** | 4 | <i>de miras estrechas</i> | 0 | original | 0 | motivada a aprender | 0 |
| <i>tiende a la confrontación</i> | | 4 | <i>desinteresada en los detalles</i> | 0 | <i>teme los conflictos</i> | 0 | corrige los errores | 0 |
| directa y clara | | 4 | <i>inflexible</i> | 0 | ingeniosa | 0 | metódica | 0 |
| práctico/a | | 4 | <i>despistada</i> | 0 | imaginativa | 0 | dispuesta a adaptarse | 0 |
| segura y relajada | | 4 | <i>tiende a posponer</i> | 0 | persuasiva | 0 | lógica | 0 |
| desafiante | ** | 2 | <i>poco aventurera</i> | 0 | perfeccionista | 0 | precisa | 0 |
| <i>inconstante</i> | | 2 | <i>resistente al cambio</i> | 0 | imparcial | 0 | entregada a un tema | 0 |
| <i>excéntrica</i> | | 2 | <i>indeciso/a</i> | 0 | estudiosa | 0 | eficiente | 0 |
| <i>habla demasiado</i> | | 2 | <i>reacia a delegar</i> | 0 | empresadora | 0 | analítica | 0 |
| <i>celosa de su área de trabajo</i> | | 2 | <i>excesivamente sensible</i> | 0 | meticulosa | 0 | preocupada por los demás | 0 |
| diplomática | | 2 | <i>puntillosa</i> | 0 | aprovecha oportunidades | 0 | servicial | 0 |

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.