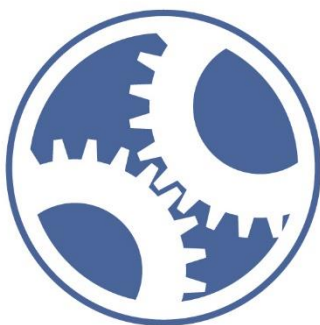




La guía definitiva para conocer los Roles de Equipo Belbin

¿Te atreves a centrarte en fortalezas?



El Dr. Meredith Belbin identificó nueve estilos de comportamiento diferentes que las personas muestran en el ámbito laboral.

BELBIN®

ÍNDICE

3	Roles de Equipo Belbin
21	Informe ejemplo
22	Guía práctica para interpretar el Informe individual Belbin
23	¡Contáctanos!



Investigador de Recursos

OBJETIVO

Explorar recursos externos y desarrollar contactos en nombre del equipo.

FORTALEZAS

Los Investigadores de Recursos son comunicadores natos, capaces de establecer sintonía con otras personas rápidamente y ampliar el rango de contactos y colaboraciones útiles del equipo.

Extrovertidos e inquisitivos, es altamente probable encontrarlos en conferencias y congresos, explorando nuevas ideas y oportunidades. Están altamente capacitados para salir fuera del entorno y descubrir nuevas posibilidades con las que nutrir al equipo. De esta manera, los Investigadores de Recursos aseguran que el equipo capitaliza los nuevos desarrollos y conoce y está a la altura de sus competidores. Sin ellos, el equipo corre el riesgo de estancarse – de mirar solo hacia sí mismo y perder la pista de su mercado.

Como son persuasivos y afables, los Investigadores de Recursos son negociadores hábiles y competentes. Son buenos pensando sobre la marcha y debido a su entusiasmo ilimitado, disfrutan convenciendo a otros sobre los beneficios de una idea o posibilidad potencial.

DEBILIDADES POTENCIALES

Los Investigadores de Recursos se crecen ante la emoción de la novedad y si bien esto les permite responder rápidamente a los nuevos desarrollos, su entusiasmo puede desvanecerse tan rápido como surge. Mientras pasan a la "próxima gran cosa", pueden dejar a otros miembros del equipo lidiando con las consecuencias, lo que puede causar resentimiento, o peor aún, dar lugar a una oportunidad perdida.

Incluso con la mejor de las intenciones, su optimismo natural puede resultar un inconveniente. Los Investigadores de Recursos se centran en el potencial y no necesariamente en el detalle. Si otros miembros del equipo no examinan lo suficiente las ideas que presentan, pueden llevar a realizar trabajos innecesarios y por tanto, a desperdiciar el tiempo.

Los Investigadores de Recursos disfrutan hablando, pero esto también puede tener un impacto adverso en el equipo. A veces, son demasiado habladores, lo que significa que no se da suficiente tiempo a otros miembros del equipo para expresar sus opiniones. Si bien pueden disfrutar en un espacio de trabajo animado, pueden generar dificultades en otras personas que necesitan un entorno de trabajo más tranquilo.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien es probable que los Investigadores de Recursos estén deseando pasar a la siguiente posibilidad interesante, esto no debería ser a expensas del cliente. No es aceptable que decepcionen a los clientes por no dar la continuidad o el seguimiento necesario al trabajo que están realizando.



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Permitirles entusiasmarse y debatir con otras personas cuando una nueva posibilidad haya llamado su atención.



NO HACER...

Pedirles demasiados detalles sobre un nuevo emprendimiento o esperar que investiguen en profundidad.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Es probable que los Investigadores de Recursos se lleven bien con la mayoría de sus compañeros, pero pueden trabajar bien para un superior Impulsor que aprecia su capacidad para pensar rápido. Como mánager, los Investigadores de Recursos a menudo necesitan un Finalizador que les apoye con el seguimiento de los detalles.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Investigadores de Recursos necesitan trabajar con otras personas: prosperan en entornos ruidosos y dinámicos y es probable que se aburran cuando trabajan solos. A menudo les va muy bien en entornos laborales donde el ritmo de trabajo es acelerado, donde pueden actuar sobre las oportunidades a medida que surgen.



Cohesionador

OBJETIVO

Apoyar a otros y promover la armonía y la unidad dentro del equipo.

FORTALEZAS

Son los miembros más serviciales del equipo, los Cohesionadores ayudan a mantener una atmósfera de equipo positiva. Son sensibles a los trasfondos emocionales que pueden afectar a la forma en que el equipo trabaja en conjunto y pueden ser útiles para resolver dificultades.

Los Cohesionadores son expertos en responder a las personas y reaccionar ante las situaciones con diplomacia y sensibilidad. Desempeñan un papel clave a la hora de distender los conflictos, conseguir que las cosas fluyan sin contratiempos y ayudar a todos los miembros del equipo a contribuir de manera efectiva. Versátiles y dispuestos, hacen lo que sea necesario para apoyar a los demás.

Además de ser buenos escuchando y muy competentes en comunicación interna, son personas empáticas y afables lo que los hace populares entre sus compañeros. Su influencia en el equipo puede ser sutil, pero cuando no están presentes, su ausencia se siente claramente.

DEBILIDADES POTENCIALES

A los Cohesionadores no les gustan los conflictos, especialmente los conflictos interpersonales y tratarán de evitarlos. Esto puede ser una cualidad valiosa, sin embargo a veces el debate acalorado es saludable y es necesario para que el equipo avance. Los Cohesionadores pueden ser los más adecuados para desactivar las fricciones en situaciones tensas. Si bien no se encuentran necesariamente cómodos en este ambiente, es importante que no eviten todas las confrontaciones en detrimento del equipo, ya que esto puede significar que no se mantengan discusiones importantes o que tengan lugar sin la influencia tranquilizadora del Cohesionador, lo que puede conducir a una mayor discordia dentro del equipo.

Los Cohesionadores también pueden dudar a la hora de tomar decisiones importantes en situaciones cruciales, especialmente si la decisión es difícil y es probable que aliene o moleste a ciertos miembros del equipo. Si el Cohesionador tiene una posición de responsabilidad, esto puede minar su autoridad.

Si hay demasiados Cohesionadores en un equipo, si bien es probable que el equipo se lleve bien, existe el riesgo de que el ritmo de trabajo se ralentice, retrasando o evitando la toma de decisiones importantes para salvaguardar los sentimientos de las personas.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien los Cohesionadores buscan minimizar el conflicto, no deben evitar todas las situaciones que impliquen presión necesaria o debates útiles.



CÓMO GESTIONARLOS

✓ HACER...

Aprovechar su capacidad para apoyar a los demás en beneficio del equipo; asegurar que los sentimientos no se pasan por alto.

✗ NO HACER...

Subestimarlos, suponer que estarán de acuerdo con todo u obligarlos a tomar decisiones importantes solos.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Cohesionadores pueden trabajar bien cuando son dirigidos por cualquier otro rol, pero tal vez sean más valiosos para los mánager Impulsores que necesitan ayuda para resolver los conflictos que surjan. A su vez, es probable que los Cohesionadores sean mánager populares para la mayoría de los demás roles sin embargo pueden tener dificultades para evitar que los Coordinadores o Impulsores dominantes tomen las riendas.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Cohesionadores necesitan trabajar en un ambiente positivo y empático en el que haya oportunidad de apoyar a los demás, ya sean clientes o colegas.



Coordinador

OBJETIVO

Combinar los esfuerzos del equipo, promover el consenso y gestionar el talento.

FORTALEZAS

Maduros, calmados y seguros, los Coordinadores son responsables de aunar los esfuerzos del grupo hacia un objetivo compartido. En un equipo con diversas habilidades y comportamientos, los Coordinadores son capaces de identificar y utilizar los talentos de cada individuo de la mejor manera posible, delegar el trabajo en consecuencia y alentar a cada persona a dar lo mejor de sí misma en beneficio del equipo.

Los Coordinadores a menudo son muy buenos facilitando reuniones, asegurando que todas las contribuciones importantes se ponen encima de la mesa y favoreciendo que se alcance el consenso para que el equipo avance.

Con una combinación de tacto, perspicacia y control, a los Coordinadores a veces se les requiere que hagan política, suavizando los desacuerdos una vez más en beneficio del equipo.

DEBILIDADES POTENCIALES

Debido a sus considerables habilidades para influenciar a otros, en el peor de los casos, los Coordinadores pueden crear una atmósfera negativa mediante enredos e intrigas con el objetivo de lograr su beneficio personal. Hay una gran diferencia entre orquestar la mejor situación para el equipo y manipular a otros en beneficio del propio Coordinador.

Los Coordinadores son altamente competentes delegando tareas por lo que pueden terminar haciendo más bien poco y dejando que otros miembros del equipo asuman su parte del trabajo. Si fallan en este aspecto y no hacen su parte, pueden causar resentimiento y frustración provocando que los demás tampoco cumplan con su parte.

Para desempeñar su papel con eficacia, los Coordinadores deben reconocer y desarrollar el talento sin tratar de competir con los demás. Los buenos Coordinadores reconocen que los éxitos del equipo recaen sobre ellos sin necesidad de auto-engrandecerse.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien delegar el trabajo de manera adecuada es una parte importante de su rol, los Coordinadores deben asegurarse de que hacen su parte y no se atribuyen en exclusiva los resultados del equipo.



BELBIN®

COORDINADOR



CÓMO GESTIONARLOS

✓ HACER...

Darles la oportunidad de sacar lo mejor de los demás. Dirigirte a ellos para asegurarte de que tus ideas y puntos de vista se llevan adelante.

✗ NO HACER...

Quitarles autoridad con agendas ocultas o persiguiendo conflictos personales y venganzas.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Coordinadores pueden trabajar bien para un mánager Cerebro o Impulsor, alguien dispuesto a darles el control de la organización de las personas mientras que él/ella se enfoca en ideas u objetivos respectivamente. Como mánager, los Coordinadores pueden trabajar bien con cualquier otro Rol de Equipo pero pueden tener tensiones con Impulsores interesados también en tomar el mando.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Coordinadores requieren un entorno colaborativo en el que tengan responsabilidad y puedan ejercer cierta autonomía y control. Pueden desconectar si se les da un trabajo que requiere gran atención al detalle o estar muy centrado en un tema concreto.



Cerebro

OBJETIVO

Actuar como principal fuente de innovación e ideas para el equipo.

FORTALEZAS

Creativos e ingeniosos, los Cerebros son los miembros del equipo que con mayor probabilidad aportarán ideas nuevas y sugerencias. Durante su investigación el Dr. Belbin descubrió que no había una chispa inicial procedente de una idea en un equipo a menos que una persona creativa fuera introducida en el mismo.

Los Cerebros pueden abordar problemas complejos de maneras nuevas e interesantes. Tienen capacidad para el pensamiento lateral por lo que pueden proporcionar líneas de pensamiento imaginativas y originales cuando el equipo está atascado y necesita ideas. En consecuencia, se les debe dar espacio y tiempo para pensar, generando de esta manera ideas que el equipo pueda aprovechar.

Los Cerebros no siempre son apreciados en organizaciones muy estructuradas porque su forma de pensar puede causar alteraciones y cambiar la forma en que se hacen las cosas. Pero eso es lo que los hace esenciales. El Cerebro es quien aporta el germen de una idea que puede conducir al éxito, y sin esto, los equipos pueden estancarse.

DEBILIDADES POTENCIALES

Cuando están absortos en lo que sea que estén haciendo, pueden desconectar de lo que está sucediendo en otras partes del equipo. Es uno de los Roles de Equipo que puede parecer distante, inmerso en su propio mundo y puede tener dificultades para comunicarse con otros miembros del equipo que no ven las cosas de la misma manera que él/ella.

Debido a su forma original de pensar, las ideas de los Cerebros pueden ser radicales y carentes de practicidad. Además, pueden centrarse en una idea que les interesa, en lugar de en aquella que requiere el equipo. Por este motivo dependen de otros miembros del equipo para evaluar sus ideas y ponerlas en práctica. Pero esto no siempre es sencillo. Los Cerebros pueden rechazar las críticas u ofenderse si el resto del equipo no acepta alguna de sus ideas.

Demasiados Cerebros en un equipo también puede resultar problemático porque cada uno de ellos estará más preocupado por sus propias ideas que por trabajar juntos para sacar una idea adelante y obtener resultados.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien los Cerebros tienden a apropiarse de sus ideas, pueden llevar esto demasiado lejos. No se debería permitir a los Cerebros hacerse cargo del proceso cuando colaborar con otros ofrezca mejores resultados para el equipo.



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Darles tiempo y espacio para su creatividad. Escuchar sus ideas y animarlos a explicarlas.



NO HACER...

Imponerles demasiadas restricciones o ser demasiado críticos antes de que hayan tenido la oportunidad de explorar una idea en profundidad.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Coordinadores son quienes mejor dirigen a los Cerebros ya que pueden hacer el mejor uso de sus talentos y ayudarles a mantener sus ideas en línea con las necesidades del equipo. Como mánager, los Cerebros funcionan bien cuando cuentan con el apoyo de un Monitor Evaluador que puede testar sus ideas, o con un Implementador que puede transformar sus ideas en acciones prácticas.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Cerebros necesitan espacio y tiempo para pensar. Pueden tener dificultades con la burocracia y encontrar los lugares de trabajo muy estructurados demasiado restrictivos.



Monitor Evaluador

OBJETIVO

Analizar ideas y sugerencias y evaluar su viabilidad.

FORTALEZAS

Los Monitores Evaluadores son personas serias y prudentes, muy adecuadas para analizar problemas y evaluar ideas y sugerencias para determinar su viabilidad y ayudar a desarrollarlas. Con esta finalidad, serán muy útiles para el equipo si pueden establecer una relación sólida de trabajo con el Cerebro del equipo.

De mente justa y hábiles en el pensamiento crítico, son expertos en sopesar los pros y los contras de una situación, tomar decisiones utilizando la lógica en lugar de dejarse llevar por el entusiasmo o consideraciones personales y emocionales. En consecuencia, pueden mantenerse alejados del equipo en reuniones u otros entornos grupales, lo que les permite observar los procedimientos mientras se mantienen imparciales.

Los Monitores Evaluadores disfrutan del debate y se enorgullecen de tomarse su tiempo para tomar grandes decisiones correctamente. Como tales, deberían ser los árbitros de la toma de decisiones dentro del equipo. Cuanto más complejo sea el proceso de toma de decisiones y cuantas más variables estén involucradas, más importante será este rol para que el equipo tenga más posibilidades de éxito.

DEBILIDADES POTENCIALES

Los Monitores Evaluadores pueden ser percibidos como secos y aburridos ya que tienen inmunidad natural al entusiasmo. Como consecuencia, a menudo carecen de capacidad para inspirar a otros miembros del equipo. Su aparente falta de energía es lo que permite su imparcialidad, sin embargo al mismo tiempo pueden ser percibidos como anodinos.

Es probable que los Monitores Evaluadores se tomen su tiempo para deliberar a la hora de tomar una decisión, lo que puede resultar frustrante para los demás miembros del equipo que desean que las cosas se muevan más rápido. En el peor de los casos, pueden quedar atrapados en un debate académico sin llegar a tomar una decisión.

También pueden carecer de tacto y ser excesivamente críticos al demeritar ideas no válidas, lo que puede causar fricciones con los Cerebros e Investigadores de Recursos que las han expuesto para su consideración y por tanto disminuir la moral del equipo. Este malestar puede no ser evidente para un Monitor Evaluador que espera ver su propio desapego reflejado en los demás.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien los Monitores Evaluadores pueden ser escépticos ante las ideas nuevas, responder con cinismo y sin ninguna lógica subyacente es inaceptable.



CÓMO GESTIONARLOS

✓ HACER...

Invitarles a evaluar las ideas a fondo, expresar sus preocupaciones y abstenerse de forzar la toma de decisiones apresuradas.

✗ NO HACER...

Intentar influir sobre ellos con optimismo o connotaciones emocionales. Presionarles para que hagan juicios rápidos.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Coordinadores son quienes mejor dirigen a los Monitores Evaluadores ya que pueden garantizar que se les consulta en los momentos relevantes. Se entienden bien con la mayoría de los otros roles, con la posible excepción de los Impulsores (que probablemente se frustrarán con el ritmo del cambio) y con compañeros Monitores Evaluadores, ya que es probable que este tipo relación se torne en un debate prolongado en el que no se alcance ninguna conclusión.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

A los Monitores Evaluadores les va mejor en situaciones estratégicas donde el éxito o el fracaso dependan de tomar una pequeña cantidad de decisiones cruciales.



Especialista

OBJETIVO

Proporcionar conocimiento profundo sobre un tema en particular.

FORTALEZAS

Dedicados a un interés o campo específico, los Especialistas se enorgullecen de adquirir conocimientos en su área de estudio particular y aportan habilidades excepcionales que a menudo son esenciales para el funcionamiento exitoso del equipo.

A los Especialistas les encanta aprender por aprender y su atención se centra en perfeccionar su conocimiento y profundizar en la comprensión de su tema. Garantizan estar al día de los últimos desarrollos en su campo y mantienen estándares profesionales altos.

Los Especialistas a menudo disfrutan hablando sobre su tema con otros, particularmente con aquellos que comparten sus intereses. Es probable que estén dispuestos a asistir a formaciones en su área temática, no solo por sentido del deber sino por amor a su materia. Para algunos Especialistas, el trabajo es como un hobby porque disfrutan altamente con lo que hacen.

DEBILIDADES POTENCIALES

Debido a su enfoque limitado, los Especialistas pueden tener dificultades para adoptar una visión más amplia. Sus compañeros pueden sentir que tienden a centrarse en los aspectos técnicos de las ideas, antes de que se hayan abordado aspectos más amplios de las mismas y su viabilidad.

Dado que trabajan en un área en particular, los Especialistas pueden aislarse de otros miembros del equipo y pueden obtener una visión distorsionada de la función o el propósito del equipo, basada en sus propios intereses y prioridades. Un Coordinador eficaz puede ayudar a aprovechar al máximo las capacidades únicas del Especialista, al tiempo que las sitúa dentro de los objetivos más amplios del equipo.

Debido al amor que tienen por su tema, a los Especialistas les puede resultar difícil juzgar la cantidad de detalles o explicaciones que se requieren. Como resultado, pueden informar en exceso al explicar alguna cuestión al equipo, perdiendo el interés de los demás y causando retrasos no deseados en las reuniones.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien los Especialistas contribuyen en un frente estrecho, no se les debe permitir ignorar o restar importancia a todos los factores fuera de su área de especialización.



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Demstrar que valoras su contribución como fuente de información. Involucrarlos en las investigaciones o estudios.



NO HACER...

Descuidar o subestimar su área de especialización. Permitir que se aíslen demasiado del equipo.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Es probable que los Especialistas trabajen bien para un Coordinador que sepa apreciar sus contribuciones o para un Cohesionador o un Implementador que pueda valorar sus conocimientos específicos y ayudar a integrarlos en el funcionamiento diario del equipo, respectivamente. Como mánager, es probable que los Especialistas se desempeñen mejor cuando lideren a otros Especialistas, ya que es probable que quienes comparten sus intereses valoren más sus conocimientos y experiencia.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Especialistas pueden necesitar un espacio de trabajo tranquilo que les permita concentrarse en su tema en profundidad y sin distracciones. Dicho esto, les puede beneficiar trabajar junto a otros que compartan sus intereses y área de especialización.



Impulsor

OBJETIVO

Desafiar y empujar al equipo hacia adelante para lograr sus metas y objetivos.

FORTALEZAS

Los Impulsores son personas dinámicas, altamente motivadas, con mucha energía nerviosa y una gran necesidad de conseguir logros. Están interesados principalmente en hacer las cosas lo más rápido posible.

Obstinados y asertivos, los Impulsores disfrutan con la competición y los desafíos y tienen gran determinación para superar obstáculos y ganar. Se muestran seguros incluso cuando tienen dudas ya que no permiten que otros las vean.

A los Impulsores les gusta liderar y empujar a otros a la acción. Se muestran impacientes por hacer las cosas y no les importa tomar decisiones impopulares para conseguir que las cosas sucedan. Crecen bajo presión y son muy adecuados para gestionar el cambio. Ejercen una influencia directiva y pueden conducir los debates o actividades grupales hacia objetivos y metas. Son buenos para abordar la inercia y la complacencia en los equipos o para intervenir cuando el equipo se está alejando demasiado de su cometido original.

DEBILIDADES POTENCIALES

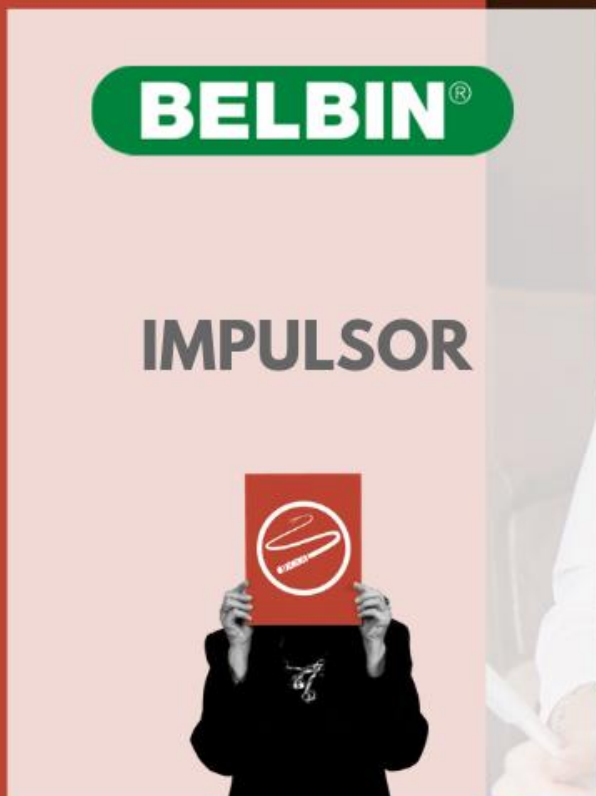
En su afán por hacer las cosas, los Impulsores pueden ignorar los sentimientos de otras personas y alterar los ánimos. Les gusta discutir y si hay un conflicto en el equipo, a menudo se encuentran en el centro del mismo.

Debido a que están profundamente comprometidos con el éxito del equipo, también tienden a mostrar una respuesta emocional fuerte ante la decepción o la frustración, que el equipo puede tener que gestionar.

Demasiados Impulsores en un equipo también pueden causar problemas ya que tienden a la confrontación y a involucrarse en enfrentamientos acalorados. Para trabajar juntos con éxito en equipo, los Impulsores a menudo necesitan demarcar claramente sus áreas de autoridad y seguir el trabajo en líneas paralelas.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

El ímpetu del Impulsor para movilizar el cambio puede ayudar a rejuvenecer a un equipo apático, pero también puede dar lugar a discusiones. Una vez surgido el conflicto, los Impulsores no deberían guardar rencor a sus oponentes sino que deberían recuperar la situación con buen humor o con una disculpa.



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Mantener un enfoque realista y orientado a objetivos. Hablar en términos de lo que se puede lograr y cuándo podrían ser las fechas límite.



NO HACER...

Lanzar ataques personales en tus argumentos o salirte del tema en las discusiones. Tratarles con ambigüedad.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Coordinadores son quienes mejor dirigen a los Impulsores ya que pueden canalizar su energía. También pueden ser liderados por Monitores Evaluadores quienes pueden ayudarles a pensar antes de actuar. Como mánager, los Impulsores trabajan bien junto a Implementadores ya que apreciarán su eficiencia y enfoque en la tarea o con Cohesionadores que podrán suavizar cualquier malentendido que pueda surgir.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Impulsores están bien preparados para trabajar en un equipo donde se trabaje a un ritmo acelerado, donde no haya ambigüedades en el liderazgo y sean responsables de los resultados que producen.



Implementador

OBJETIVO

Desafiar Traducir conceptos y planes en un sumario de tareas a realizar y llevarlas a cabo.

FORTALEZAS

Los Implementadores son trabajadores duros y prácticos que convierten las ideas en planes de trabajo. Se enfocan en lo que es factible y luego continúan con la tarea que tienen entre manos. Familiarizados con las hojas de cálculo y los diagramas de Gantt, tienden a abordar el trabajo de manera sistemática y metódica, garantizando la máxima eficiencia.

Los Implementadores son confiables y disciplinados y resultan útiles en las organizaciones debido a su inclinación y capacidad para hacer todo lo que sea necesario hacer. Mientras que otros pueden tener dificultades para mantener el interés a la hora de realizar tareas rutinarias, los Implementadores son ideales para este tipo de trabajo y es probable que tengan buena reputación por hacer las cosas a tiempo.

En general, los Implementadores son reconocidos por su lealtad a la organización en la que trabajan. En la investigación original de Meredith Belbin, se refería a los Implementadores como “trabajadores de la compañía”.

DEBILIDADES POTENCIALES

Una vez que los planes se han puesto en marcha, los Implementadores pueden ser reacios a recibir nuevas sugerencias en caso de que la interrupción derivada amenace la productividad y conduzca a la ineficiencia. Por este motivo pueden objetar los cambios sin la debida consideración y por tanto ser percibidos como rígidos e inflexibles.

Otros miembros del equipo pueden considerarlos poco osados y puede que se pregunten por qué sus compañeros Implementadores se contentan con seguir haciendo las cosas de la misma manera sin considerar el propósito mayor u objetivo de su trabajo. Los Implementadores son más efectivos cuando logran el equilibrio entre acomodar cambios importantes y mantener la productividad.

Si hay demasiados Implementadores en un equipo, existe el riesgo de que el equipo simplemente continúe su camino y no responda a los estímulos que exigen cambios y amenazan el *status quo*.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien la orientación de los Implementadores hacia la eficiencia y la estabilidad es encomiable, no debe permitirse que obstruyan el cambio totalmente o es probable que el equipo se estanque y no pueda adaptarse a su entorno.

**BELBIN®**

IMPLEMENTADOR



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Asignarles la responsabilidad de organizar las cosas y delegar de una manera que no deje lugar a la ambigüedad.



NO HACER...

Utilizarlos para probar ideas nuevas o vagas o delegar en términos amplios y conceptuales.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Los Implementadores pueden trabajar bien para un mánager Impulsor quien apreciará su enfoque hacia la tarea y la productividad, o igualmente para un mánager Cerebro quien aplaudirá su capacidad para traducir las ideas en planes de acción. Como mánager, los Implementadores pueden beneficiarse del apoyo de los Monitores Evaluadores que pueden asesorarles sobre la logística de un plan o de los Finalizadores que pueden garantizar que la eficiencia no se logra a expensas de la precisión.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

A los Implementadores les gusta saber qué esperar de su día laboral. Necesitan organización y estructura y tareas que incluyan trabajo rutinario.



Finalizador

OBJETIVO

Corregir errores y asegurar que no se pasan por alto detalles importantes.

FORTALEZAS

Con un ojo puesto en los detalles y siempre esforzándose por alcanzar los estándares más altos posibles, los Finalizadores son ideales para trabajar en áreas que requieran un seguimiento cuidadoso, una concentración profunda y un alto grado de precisión, como corrección de pruebas o verificación de cifras.

En los equipos, se puede confiar en los Finalizadores como “controladores de calidad” y detectores de errores que de otro modo podrían poner en peligro o arruinar el producto final o el resultado. Esto puede ser especialmente importante en trabajos en los que la responsabilidad recae sobre dos personas o equipos.

Motivados por una ansiedad interna para hacer las cosas bien, los Finalizadores necesitan pocos estímulos externos en su búsqueda de la perfección. Dados sus propios altos estándares, asumen la responsabilidad y es poco probable que entreguen el trabajo a los demás por temor a que la otra persona no brinde a la tarea el mismo cuidado y atención que ellos.

DEBILIDADES POTENCIALES

Los Finalizadores “finalizan” en el sentido de pulir el trabajo, en lugar de realmente terminarlo. Si bien se les puede llamar en la última fase de una tarea para dar el toque final al trabajo, pueden tener dificultades para cumplir con los plazos porque dan más importancia a hacer las cosas bien que al tiempo.

La ansiedad que mueve a los Finalizadores también puede perjudicarlos, ya que les puede llevar a comprometerse con una carga de trabajo inmanejable y, posiblemente, a decepcionar al equipo. Dado que la ansiedad opera internamente y puede que no se exprese, es posible que el equipo no se dé cuenta hasta el último momento de que no va a ser capaz de cumplir con los plazos. Igualmente, los Finalizadores que expresan preocupaciones excesivas pueden disminuir el ánimo del equipo.

Los Finalizadores pueden estar pendientes de los detalles más nimios hasta el punto de resultar excesivamente quisquillosos. Si bien estas cualidades pueden ser útiles al final de un proyecto, es probable que resulten una distracción no deseada cuando el equipo está tratando de determinar un plan o una estrategia general. También pueden ser despectivos con otros miembros del equipo por considerar que tienen un enfoque despreocupado o generalizado.

DEBILIDADES NO NEGOCIABLES

Si bien los Finalizadores pueden ser admirados por su perseverancia para hacer que hasta el más pequeño detalle esté correcto, no debe permitirse que esta tendencia se convierta en un comportamiento obsesivo.



CÓMO GESTIONARLOS



HACER...

Clarificar las prioridades para ayudarles a manejar su carga de trabajo. Darles tiempo suficiente para completar el trabajo a fondo y cuidadosamente.



NO HACER...

Sobrecargarles con trabajo o establecer plazos poco realistas. Desestimar su ansiedad por hacer las cosas bien.

COMPATIBILIDAD CON OTROS ROLES DE EQUIPO

Es probable que los Finalizadores trabajen bien para un mánager Investigador de Recursos, Impulsor o Cerebro, quien necesitará su ayuda para manejar los detalles. Un mánager Finalizador lidera elevando los estándares de otros miembros del equipo, pero puede tener dificultades para liderar a Investigadores de Recursos que valoran la emoción y la innovación por encima de los detalles.

AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO

Los Finalizadores trabajan mejor en un ambiente propicio para la concentración y donde se les de el tiempo adecuado para revisar las cosas detenidamente.

Informe Individual con Observadores Belbin



Para conocer tus roles de equipo Belbin, simplemente rellena el cuestionario Belbin (IAP) a través de nuestra plataforma online Interplace. Posteriormente podrás solicitar feedback a otras personas de tu entorno laboral y con toda esta información nuestro sistema inteligente generará tu informe Belbin.

Tu informe Belbin es único. No hay dos personas iguales por lo que tampoco hay dos informes iguales. Tu informe Belbin te permitirá conocer tu perfil único de Roles de Equipo y establecer pautas de acción para potenciar tus fortalezas y gestionar mejor tus debilidades. Te permitirá crecer personal y profesionalmente.



INFORME INDIVIDUAL BELBIN

El Informe Individual con observadores se obtiene cuando la persona recibe valoraciones de al menos **cuatro observadores**, generándose así un informe más completo que combina ambas fuentes de información (Autopercepción + Observadores).

DESCARGA

[DESCARGA EL INFORME DE ROLES DE EQUIPO BELBIN](#)

Guía práctica para interpretar el Informe individual Belbin



A continuación te facilitamos una guía en la que te explicamos paso a paso cómo sacar el máximo partido a cada apartado de tu informe Belbin, sobre qué cuestiones puedes reflexionar y qué preguntas puedes formularte o formular a tus observadores. Ponlo en práctica.

Puedes utilizarlo para mejorar tu autoconocimiento y eficacia personal, identificar y desarrollar tu talento, reforzar tu seguridad y confianza, elaborar un plan de desarrollo o reciclaje profesional, conocer qué puesto o tareas son más adecuadas para ti, etc. También puedes emplear los informes Belbin para desarrollar a las personas con las que trabajas, en todos estos ámbitos.



CÓMO UTILIZAR LOS INFORMES INDIVIDUALES BELBIN

Conviértete en tu propio coach.
Descubre cómo utilizar los Informes
Belbin para mejorar el autoconocimiento
y aumentar la eficacia personal

**[DESCARGA LA GUÍA PRÁCTICA PARA
INTERPRETAR EL INFORME INDIVIDUAL BELBIN](#)**

DESCARGA



¡GRACIAS!



spain@belbin.es



<https://www.facebook.com/RolesBelbin/>



<https://www.linkedin.com/groups/3114553/>



<https://twitter.com/RolesBelbin>



<https://www.youtube.com/channel/UCqdQvdZ7OusNtmLno7V8EDg>