



BELBIN®

Metodología BELBIN

de Roles de Equipo

Marián Albaina, Directora de BELBIN Spain

9 de Julio de 2009



BELBIN®

¿Cuál es el origen de los roles de equipo Belbin?

- Cambrige, Reino Unido
- Henley Management College y el equipo de Meredith Belbin
- Investigación sobre el éxito o fracaso de equipos directivos (1971 – 1979)





BELBIN®

¿Qué es un rol de equipo?

“ Nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente”

definición del Dr. Meredith Belbin



BELBIN®

LA HISTORIA DE LOS ROLES DE EQUIPO

Cómo formar un
equipo equilibrado



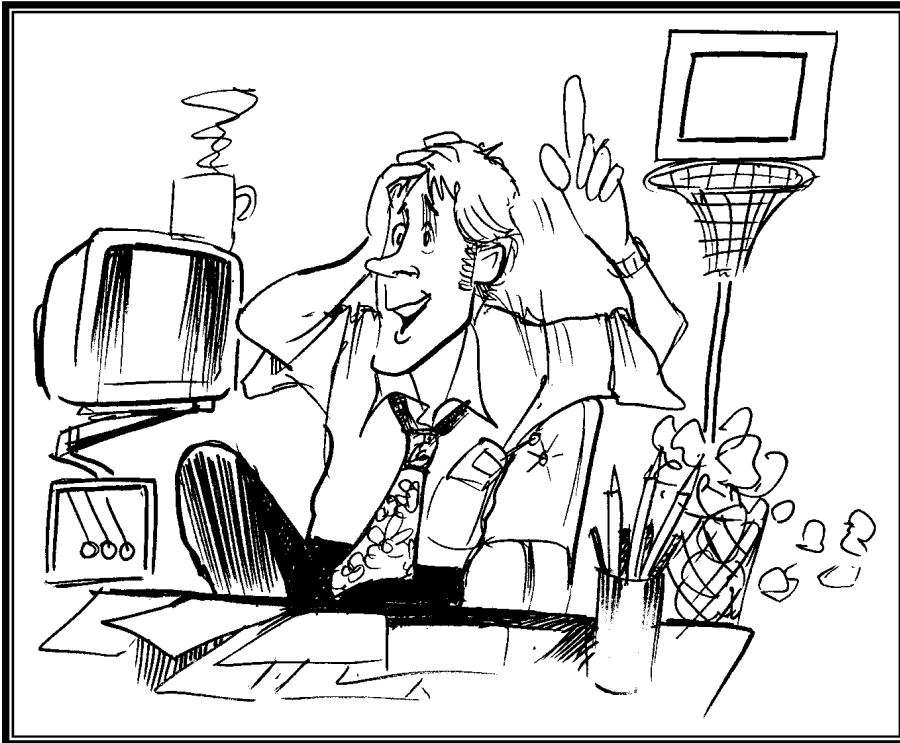
BELBIN®



El equipo está desorientado...



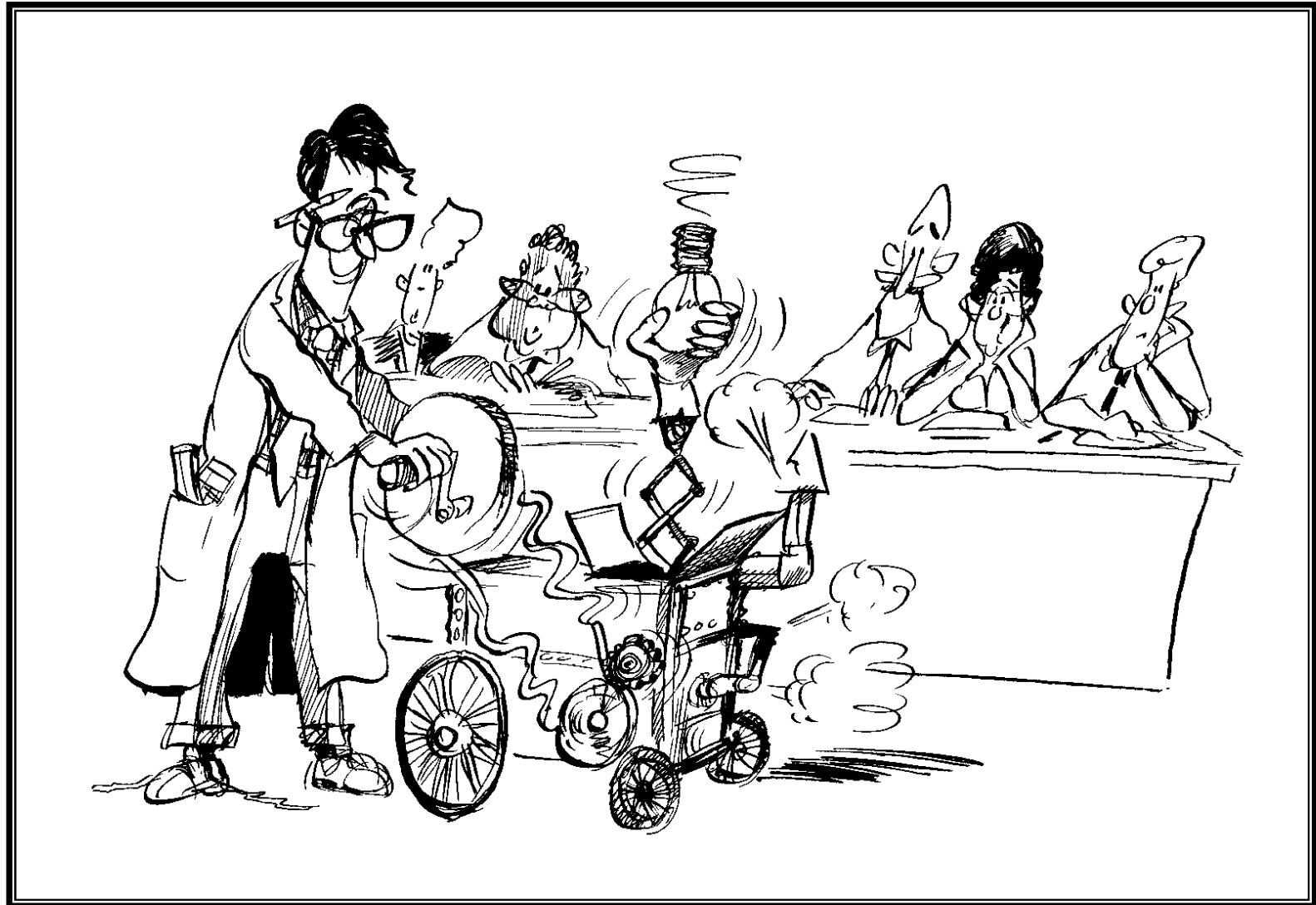
CEREBRO



Necesario en los equipos para
generar ideas nuevas



BELBIN®



¡Algunas de sus ideas pueden ser descabelladas!



MONITOR EVALUADOR



Necesario para evaluar todas las ideas



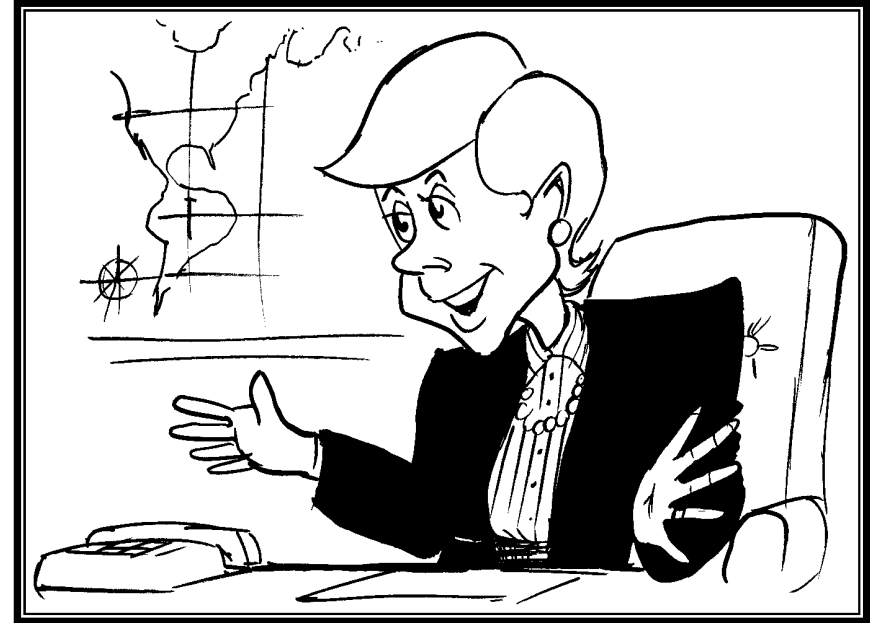
BELBIN®



¡Demasiado intelecto provoca discusiones!



COORDINADOR



Necesario para dirigir y desarrollar a los miembros del equipo



BELBIN®



¿Sabe el equipo hacia dónde se dirige?



BELBIN®

IMPLEMENTADOR



Necesario para organizar el trabajo



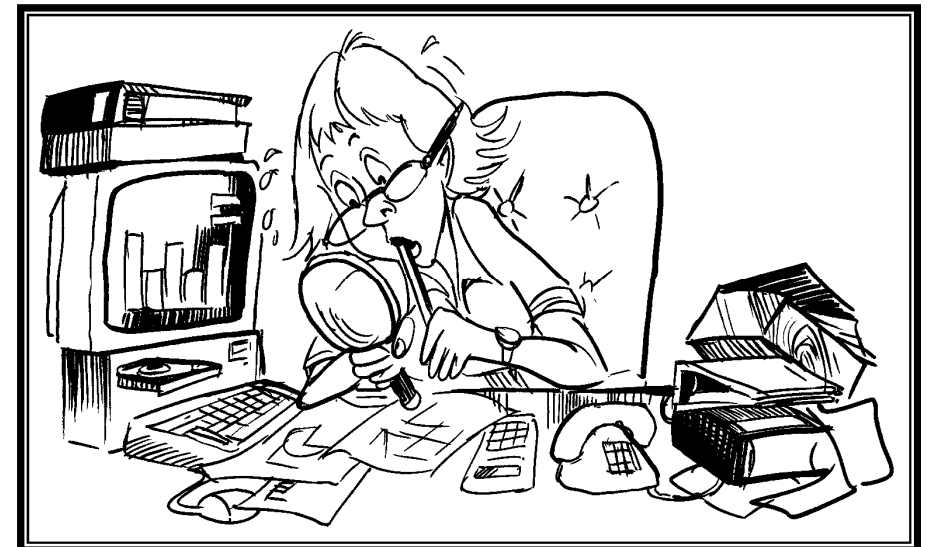
BELBIN®



¿Se están haciendo las cosas con el nivel de calidad suficiente?



FINALIZADOR



BELBIN®

Asegura que todo funciona a la perfección



BELBIN®



¿Se está comunicando alguien del equipo con el exterior?



INVESTIGADOR DE RECURSOS



Averigua qué sucede y qué se necesita en el exterior del equipo



BELBIN®



El equipo puede perder el norte



IMPULSOR



Necesario para inyectar energía al equipo



BELBIN®



ipueden encrespar el ánimo de algunas personas!



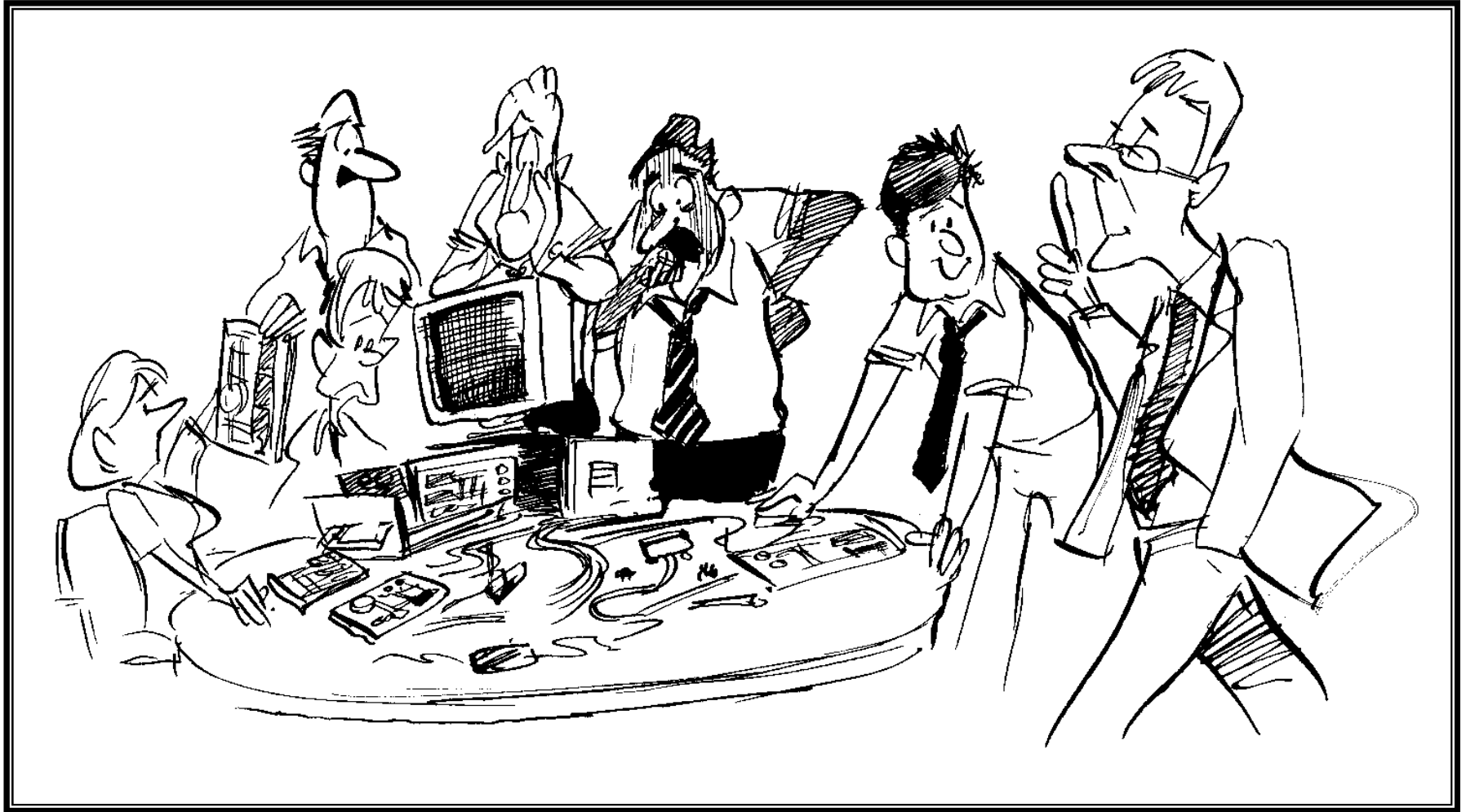
COHESIONADOR



Necesario para facilitar el diálogo y crear una buena atmósfera de trabajo en el equipo



BELBIN®



¿Cuenta el equipo con profesionales competentes en áreas que son clave?



BELBIN®

ESPECIALISTA



Dedicado a su área elegida de trabajo



Ahora contamos con un equipo equilibrado en el que están representados todos los roles de equipo



BELBIN®

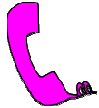
Fortalezas y Debilidades permitidas

CONTRIBUCIÓN :



CEREBRO (CE)

Creativo. Resuelve problemas difíciles



INVESTIGADOR DE RECURSOS (IR)

Emprendedor. Busca nuevas oportunidades



COORDINADOR (CO)

Saca partido a las habilidades del grupo



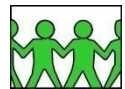
IMPULSOR (IS)

Enérgico y retador



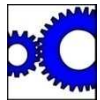
MONITOR EVALUADOR (ME)

Perspicaz y objetivo



COHESIONADOR (CH)

Cooperador. Evita los enfrentamientos



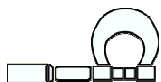
IMPLEMENTADOR (ID)

Organizado, eficiente, práctico



FINALIZADOR (FI)

Esmerado, concienzudo



ESPECIALISTA (ES)

Entregado a su profesión

Debilidad permitida :

Ignora la realidad del día a día

No es bueno para rematar tareas

Manipulador

Agresivo

Escéptico

Indeciso

Lento en percibir nuevas posibilidades

Reacio a delegar

Intereses limitados



¿Por qué es importante conocer los roles de equipo?

Lenguaje común y neutral sobre comportamiento y contribuciones

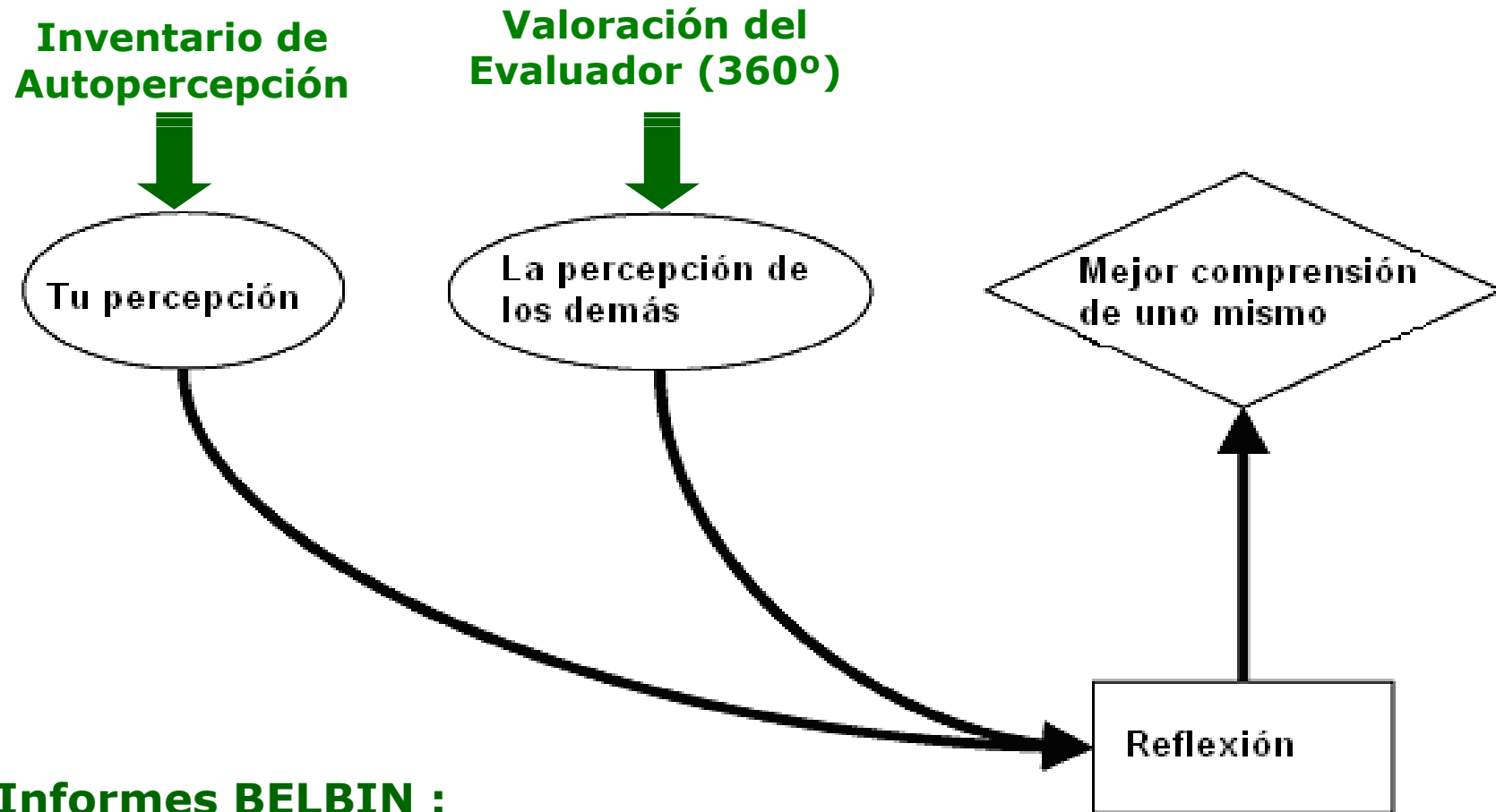
Trabajar de manera más eficaz con diferentes tipos de personas

Conocimiento de los demás
(Tú)

Reconocer, valorar y potenciar las mejores contribuciones

Aclarar expectativas

¿Cómo puedo descubrir cuáles son mis roles preferidos?



Informes BELBIN :

1

Informes Individuales

2










Informes de Equipo



BELBIN®



Perfil de Auto-Percepción

BELBIN	Roles menos preferidos		Roles capaces de asumir				Roles preferidos				Los roles y sus descripciones		
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Contribución	Debilidades permitidas
	CE	.	X	 Cerebro Creativo, imaginativo, poco ortodoxo. Resuelve problemas difíciles.
IR	X	 Investigador de Recursos Extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca nuevas oportunidades. Desarrolla contactos.	Demasiado optimista. Pierde el interés una vez que el entusiasmo inicial ha desaparecido.
CO	.	.	X	 Coordinador Maduro, seguro de sí mismo. Aclara las metas a alcanzar. Promueve la toma de decisiones.	Se le puede percibir como manipulador. Se descarga de trabajo personal.
IS	.	.	X	 Impulsor Retador, dinámico, trabaja bien bajo presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos.	Propenso a provocar. Puede ofender los sentimientos de la gente.
ME	.	.	.	X	 Monitor Evaluador Serio, perspicaz y estratega. Percibe todas las opciones. Juzga con exactitud.	Puede career de iniciativa y de habilidad para inspirar a otros.
CH	X	 Cohesionador Cooperador, apacible, perceptivo y diplomático. Escucha e impide los enfrentamientos.	Indeciso en situaciones cruciales.
ID	X	.	 Implementador Disciplinado, leal, conservador y eficiente. Transforma las ideas en acciones.	Inflexible en cierta medida. Lento en responder a nuevas posibilidades.
FI	X	.	 Finalizador Esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los errores y las omisiones. Realiza las tareas en el plazo establecido.	Tiende a preocuparse excesivamente. Reacio a delegar.
ES	X	.	.	 Especialista Sólo le interesa una cosa a un tiempo. Aporta cualidades y conocimientos específicos.	Contribuye sólo cuando se trata de un tema que conoce bien. Se exhibe en tecnicismos.

Perfil de personalidad

BELBIN

PERFIL DE PERSONALIDAD

Nombre Juan
Organización Formación
Departamento

Por favor, advierta que este informe se basa en el perfil global.

Puntos fuertes

Por lo general se le considera (alguien que) analítico, creativo, y bueno para rematar.

Le gusta innovar. Necesita trabajar en un ambiente que le permita desarrollar su intelecto. Tiene interés en que todos los miembros del equipo contribuyan y, por tanto, en sacar el mejor partido posible del equipo. Combina modestia con oposición a hacer falsas pretensiones.

Posibles debilidades

No debería involucrarse en trabajos donde sea importante tener sentido de la urgencia..



BELBIN®



BELBIN®

Informe de sugerencias

Tu punto más fuerte es tu habilidad para organizar a otros sin dominarles y, al mismo tiempo, generar ideas propias. Esta característica te proporciona dotes de mando, pero a la par puede crearte un dilema. Por un lado eres capaz de detectar el talento de las personas y cómo pueden contribuir de manera más eficiente a la consecución de los distintos objetivos del grupo. Pero, por otro lado, puedes sentirte tentado a aportar tú mismo la mayoría de las ideas sobre cuál es la mejor manera de progresar. Para sacar el mayor rendimiento posible a estas cualidades, será mejor que las utilices por separado. Debes alternar entre recordar a la gente cuáles son las metas a alcanzar y asignar responsabilidades de manera que sean aceptadas. Luego, a medida que surja la necesidad, puedes inyectar ideas nuevas al grupo. En otras palabras, puede haber situaciones en las que será mejor que restrinjas tus aportaciones al grupo hasta que todos los demás hayan expresado sus puntos de vista, o hasta que el grupo se haya encontrado con un problema que no sea fácil de resolver.

En realidad, tienes capacidad para involucrar al grupo en debates constructivos y utilizar tu madurez para decidir cuándo es conveniente tu intervención. Promociónate de manera adecuada utilizando frases como: "¿tiene alguien algo más que añadir sobre este tema en particular?". Cuando la discusión haya finalizado, es el momento adecuado para que tú resuelvas cualquier problema que se haya quedado en el tintero aportando una solución que todos encuentren aceptable.

Tu punto más fuerte se encuentra en tu habilidad para innovar y para incitar a otros a la innovación. Si te mantienes en esta línea, es muy probable que no te equivoques.

En cuanto a tus relaciones laborales, probablemente trabajarás bien con un jefe extrovertido con gran cantidad de contactos. Necesitarás trabajar con gente capaz de desarrollar ideas y rodearte de colegas que por lo común den indicios de interés.

Tu estilo de gestión debería consistir en ir siempre un paso por delante, bien dando el mejor uso posible a las capacidades de los demás o bien estableciendo nuevos campos de actuación por ti mismo. Sin embargo, es importante que estos dos enfoques diferentes no entren en conflicto.

Estilo de trabajo personal

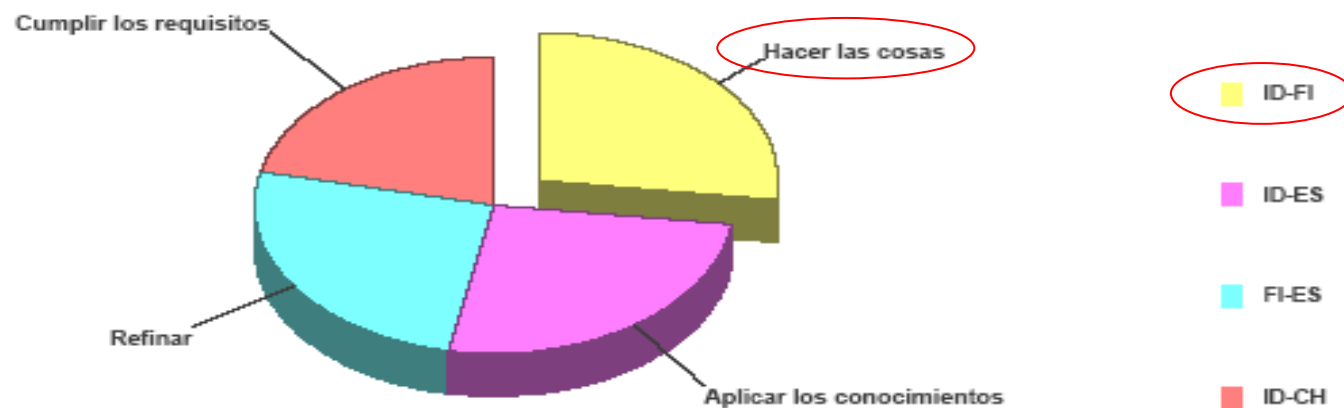
BELBIN

ESTILO DE TRABAJO PERSONAL

Nombre
Organización
Departamento

Por favor, advierta que este informe se basa sólo en la autopercepción

El gráfico sectorial muestra cuatro estilos de trabajo adecuados a tu perfil de roles de equipo. Estos estilos derivan de la combinación de tus roles de equipo principales.



BELBIN[®]





¿Por qué es importante conocer nuestros roles de equipo?

Reconocer mis mejores contribuciones y ponerlas en práctica cuando sean más efectivas.

Reconocer mis limitaciones (debilidades)

Obtener mayor confianza en mi mismo y más satisfacción laboral

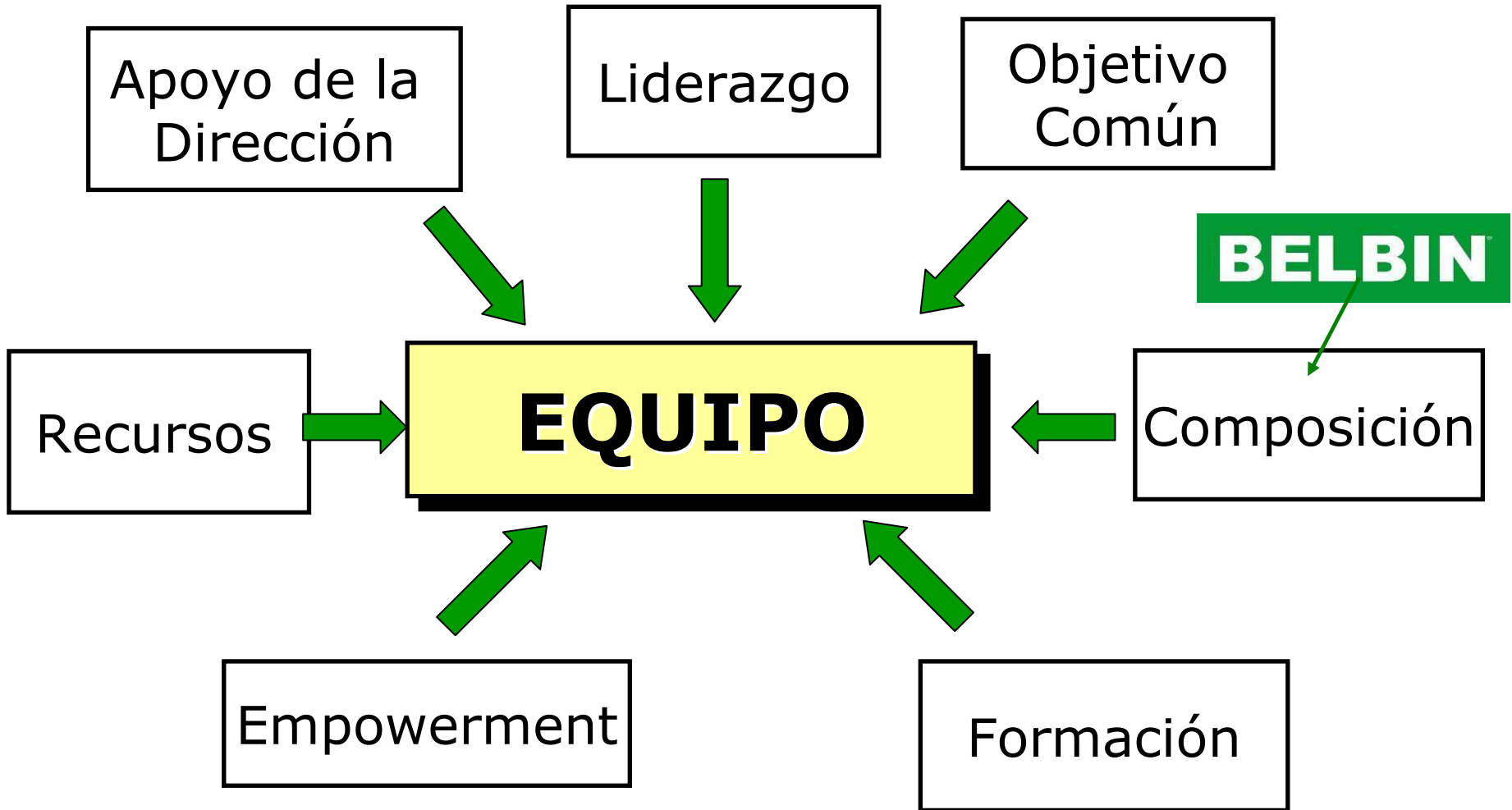
Autoconocimiento
(Yo)

Posicionarme en el equipo para aportar mayor valor añadido

Identificar mis necesidades de formación y poner en marcha acciones de mejora

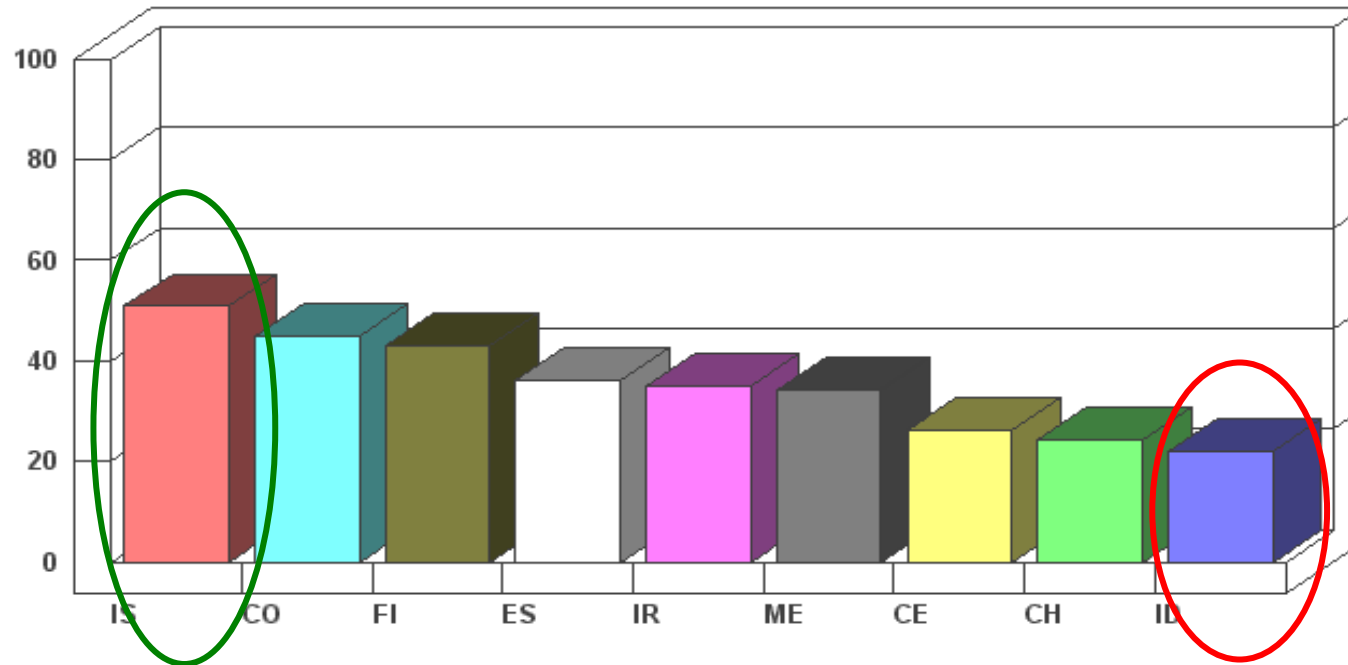


BELBIN®





Perfil medio del equipo



Número de candidatos: 6
4

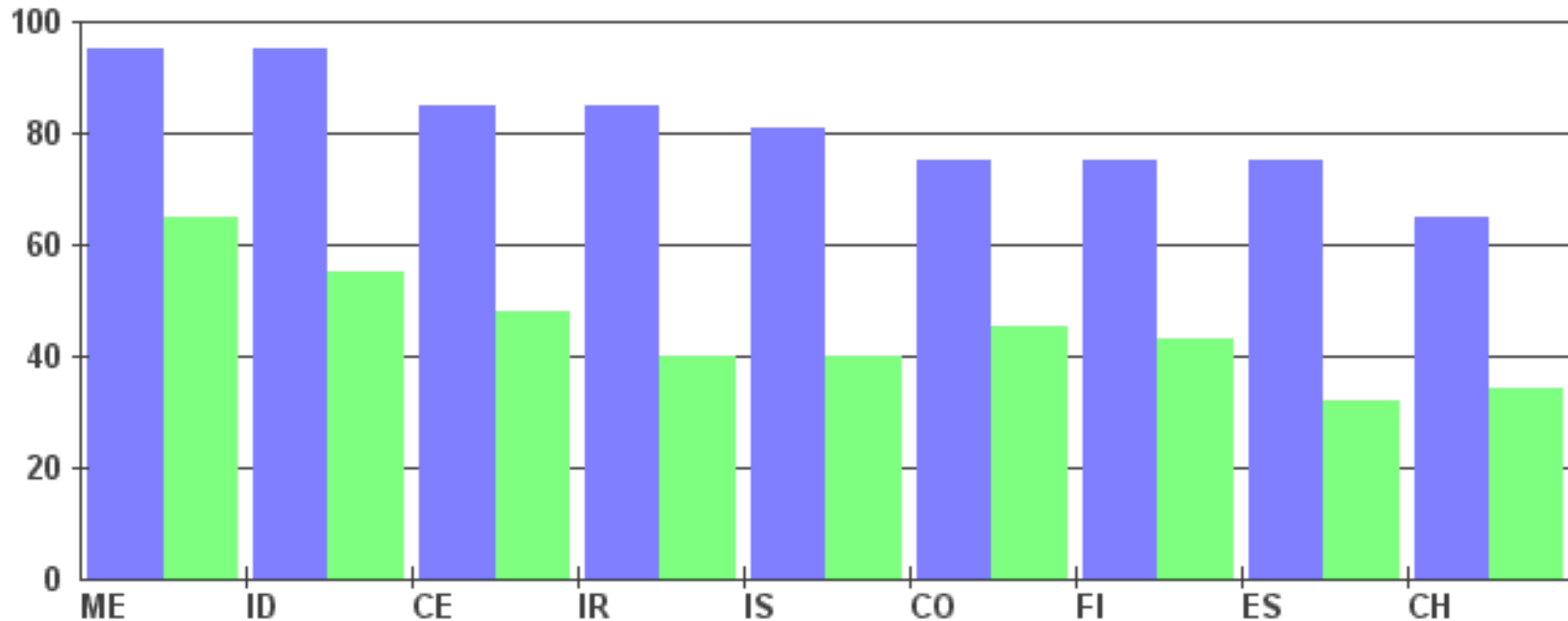
Este grupo está formado por personas con gran iniciativa y con habilidad para superar obstáculos. Si sus miembros son capaces de trabajar juntos, pueden conseguir grandes resultados. El riesgo radica en que toda esta energía puede transformarse en conflictos internos que no son fáciles de resolver.

En el peor de los casos, este grupo no conseguirá transformar sus decisiones en acciones de manera práctica. ¿Existe alguien en el grupo dispuesto o capaz de actuar como un organizador eficiente? o ¿debería el grupo buscar e incorporar a alguien de fuera?.



BELBIN®

Informe sobre combinaciones de roles de equipo



A este equipo le gusta saber hacia dónde va antes de comenzar a trabajar. Su punto fuerte radica en su capacidad para evaluar las distintas opciones combinada con un punto de vista práctico y realista. Si existe algún problema, es probable que se encuentre en su poca disposición a actuar lo suficientemente rápido, o en una excesiva reserva y cautela hacia todo aquello que es nuevo o no ha sido probado. Lo que debería hacer es buscar e introducir miembros más flexibles y rápidos en responder a este tipo de situaciones.



¿ Por qué es importante conocer nuestros roles de equipo ?

Análisis de posibles problemas derivados de la composición del equipo

Reparto adecuado de tareas

Conocimiento mutuo
(nosotros)

Identificar necesidades y poner en marcha acciones de mejora

Crear sinergias y complementarse sobre la base de la diversidad.

Motivación de todos los miembros del equipo



BELBIN®

Nadie es perfecto ...

... pero un equipo puede serlo.



BELBIN®

Bibliografía

- **Equipos directivos: el porqué de su éxito o trabajo**, Meredith Belbin (1981)
- **Roles de equipo en el trabajo**, Meredith Belbin (1993)
- **Beyond the Team**, Meredith Belbin (2000)
- **Dulewicz V, (1995) "A validation of Belbin's team roles from 16PF and OPQ using bosses' ratings of competence"**
Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol 68, pp. 81-99.
- **Fisher, S. G., Hunter, T.A. and Macrosson, W.D.K. (1998), "The structure of Belbin's team roles"**
Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 71, pp. 283-8.
- **Belbin's Team Role Model: Development, Validity and Applications for Team Building**
Journal of Management Studies 44:1 January 2007 (0022-2380)
- **La guía Belbin para triunfar en el trabajo**, Belbin Associates 2008



BELBIN®

Eskerrik asko

Gracias

www.belbin.com
spain@belbin.com
Tel.: 944 460 014