



Roles de Belbin

O cómo lidiar con gilipollas en tu equipo

(incluso si el gilipollas eres tú)



Toni Dorta

2 marzo 2024

Breve presentación

- ❑ Estrategia + Tecnología + Liderazgo
- ❑ Ingeniero en Informática
- ❑ Diversa formación de postgrado
- ❑ 20 años de experiencia laboral en sector tecnológico
 - ❑ 10 años en consultoría tecnológica
 - ❑ 5 años de experiencia directiva



Disclaimer

40 minutos

+50 diapositivas

9 roles o patrones de comportamiento

Más 12 minutos de clips de vídeo



1

INTRODUCCIÓN A
LOS ROLES DE BELBIN

2

EL ROL DE
CEREBRO

3

EL ROL DE
MONITOR-EVALUADOR

4

EL ROL DE
COORDINADOR

5

EL ROL DE
IMPULSOR

6

CONCLUSIONES

Cada copo de nieve cae justo en su lugar

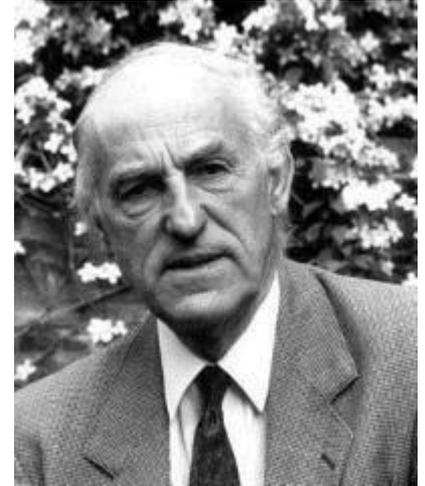




INTRODUCCIÓN A LOS ROLES DE BELBIN

Roles de Belbin: su origen

- ❑ Resultado de una investigación encargada al Dr. Meredith Belbin en el año 1969, por la Henley Business School
- ❑ La investigación duró una década, basada en ejercicios de simulación, y llegó a las siguientes conclusiones:
 - ❑ Además de la **Inteligencia** y del **Conocimiento**, un factor que determina el rendimiento de un equipo es el **Comportamiento** de sus integrantes
 - ❑ La **diversidad** de comportamientos es un factor positivo
 - ❑ Se detectaron 9 **patrones definidos de comportamiento**, que se vinieron a denominar “Roles”.



Roles de Belbin: conceptos básicos en 1 minuto

- ❑ La teoría de Roles de Belbin define 9 roles de equipo
- ❑ Un rol es un conjunto de **comportamientos observables**:
 - ❑ un patrón de conducta estable:
una reacción consistente ante un mismo escenario
 - ❑ no hablamos de arquetipos de personalidad



Roles de Belbin: conceptos básicos en 1 minuto

- ❑ Un rol tiene asociado
 - ❑ Fortalezas
 - ❑ Debilidades
 - ❑ algunas de ellas son permitidas
 - ❑ otras no deberían tolerarse porque pueden ser destructivas.



¿Qué hace esta teoría interesante?

- ❑ Unos roles NO son mejores que otros, sino que *la adecuada combinación* de roles es lo que produce la *magia*



- ❑ Recuerda → NO se trata de un análisis de personalidad, sino de *un estudio conductual de cómo trabajamos con los demás.*

Algunas preguntas para hacerse durante la sesión

- ❑ ¿Cuál es mi rol más frecuente cuando trabajo en equipo?
- ❑ ¿Qué fortalezas y qué debilidades tengo en base a ese rol?
- ❑ ¿Y si pienso en mi manager? ¿Qué fortalezas y qué debilidades puedo detectar?
- ❑ ¿Y mis compañeros?
- ❑ ¿Y un cliente con un determinado rol?



Roles de Belbin





Características más frecuentes:

- ❑ Son innovadores e inventores
- ❑ Son independientes, listos y originales
- ❑ Pueden tener problemas a la hora de comunicarse con personas que no son como ellos → Suelen ser introvertidos y reaccionen de forma desmesurada ante críticas y alabanzas
- ❑ Generalmente prefieren trabajar solos, a una cierta distancia de los miembros del grupo, utilizando su imaginación
- ❑ Suelen trabajar de manera poco ortodoxa

Funciones en el equipo:

- ❑ Generar nuevas proposiciones y resolver problemas difíciles
- ❑ Generalmente se les necesita:
 - ❑ En las fases iniciales de un proyecto
 - ❑ Cuando el proyecto no progresa



Rol: Cerebro



Debilidades del Cerebro



Debilidades tolerables

- ❑ Ignoran los incidentes que le rodean
- ❑ Demasiados absortos en sus pensamientos



Debilidades no tolerables

- ❑ Fuerte sentido de la propiedad de una idea
- ❑ Demasiados Cerebros en un equipo es contraproducente: discuten qué idea es la mejor. Apenas habrá relación ni cooperación: cada uno de ellos en su pequeño universo



Cuando un Cerebro es un poquito insoportable...





EL ROL MONITOR-EVALUADOR



Rol: Monitor Evaluador



Características más frecuentes:

- ❑ Personas serias, perspicaces, estrategas
- ❑ Perciben todas las opciones
- ❑ Muy lógicos y analíticos
- ❑ Gran capacidad crítica y gran habilidad para emitir juicios razonados
- ❑ Son lentos a la hora de tomar decisiones, ya que prefieren pensar las cosas detenidamente
- ❑ Pueden dar la impresión de ser sosos, aburridos e incluso extremadamente críticos ante los desconocidos
- ❑ Son serios, prudentes y con fuerte autocontrol para no entusiasmarse demasiado

Funciones en el equipo:

- ❑ Analizar problemas
- ❑ Evaluar ideas y sugerencias
- ❑ Sopesar los pros y los contras de las diferentes opciones



Rol: Monitor Evaluador



¿Cómo se comporta un Monitor-Evaluador?



¿Cómo se comporta un Monitor-Evaluador?



Debilidades del Monitor Evaluador



Debilidades tolerables

- ❑ Carecer de iniciativa y habilidad para inspirar a otros



Debilidades no tolerables

- ❑ Ser destructivo



Cuando el Monitor Evaluador es insoportable...





EL ROL COORDINADOR



Rol: Coordinador



Características más frecuentes:

- ❑ Personas maduras y seguras de sí mismo
- ❑ Aclaran las metas, promueven la toma de decisiones y hace que los demás se impliquen de forma correcta
- ❑ Delega bien. Posee la habilidad de conseguir que todos los miembros del grupo trabajen juntos
- ❑ Son rápidos detectando los talentos de los integrantes del grupo y de elegir qué miembro del equipo es el más adecuado para asumir una tarea concreta
- ❑ Transmiten tranquilidad al grupo. Piensan que hay que enfrentarse a los problemas de forma calmada

Funciones en el equipo:

- ❑ Son buenos dirigiendo grupos formados por gente con diferentes habilidades y características personales
- ❑ Dejando a un lado el cargo que pueda tener, son aptos para dirigir reuniones



¿Cómo se comporta un Coordinador?



¿Cómo se comporta un Coordinador?



Debilidades del Coordinador



Debilidades tolerables

- ❑ Se le puede percibir como manipulador
- ❑ Se descarga de trabajo personal



Debilidades no tolerables

- ❑ Asumir todo el crédito del esfuerzo del equipo



Cuando el Coordinador acaba de llegar





EL ROL IMPULSOR



Rol: Impulsor



Características más frecuentes:

- ❑ Retador, dinámico, trabaja bien bajo presión
- ❑ Generalmente son extrovertidos y con grandes dosis de iniciativa
- ❑ Personas altamente motivadas, con gran capacidad de energía y necesidad de conseguir nuevos logros
- ❑ Les gusta dirigir, retar a los demás, empujar a otros a la acción y su máxima preocupación es ganar
- ❑ Rol relacionado con perfil Rojo de Insights Discovery.

Funciones en el equipo:

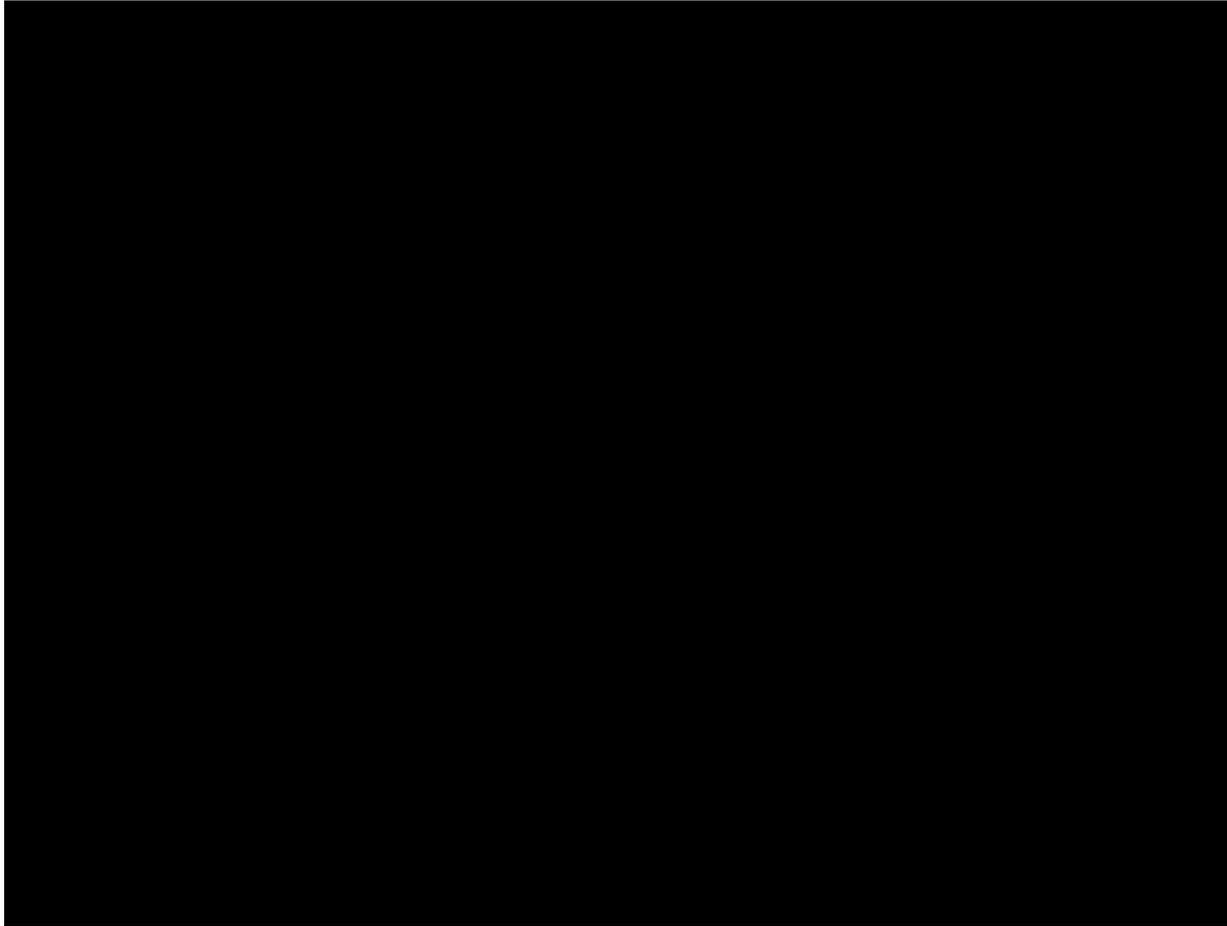
- ❑ Son buenos directivos porque son capaces de generar actividad y prosperar bajo presión
- ❑ Excelentes inyectando vitalidad al grupo
- ❑ Muy bien capacitados para hacer los cambios necesarios, sin importarles tomar decisiones impopulares



¿Cómo es toparte con un Impulsor?



¿Cómo es toparte con un Impulsor?



Rol: Impulsor



Quando un Impulsor interactúa con un Monitor-Evaluador



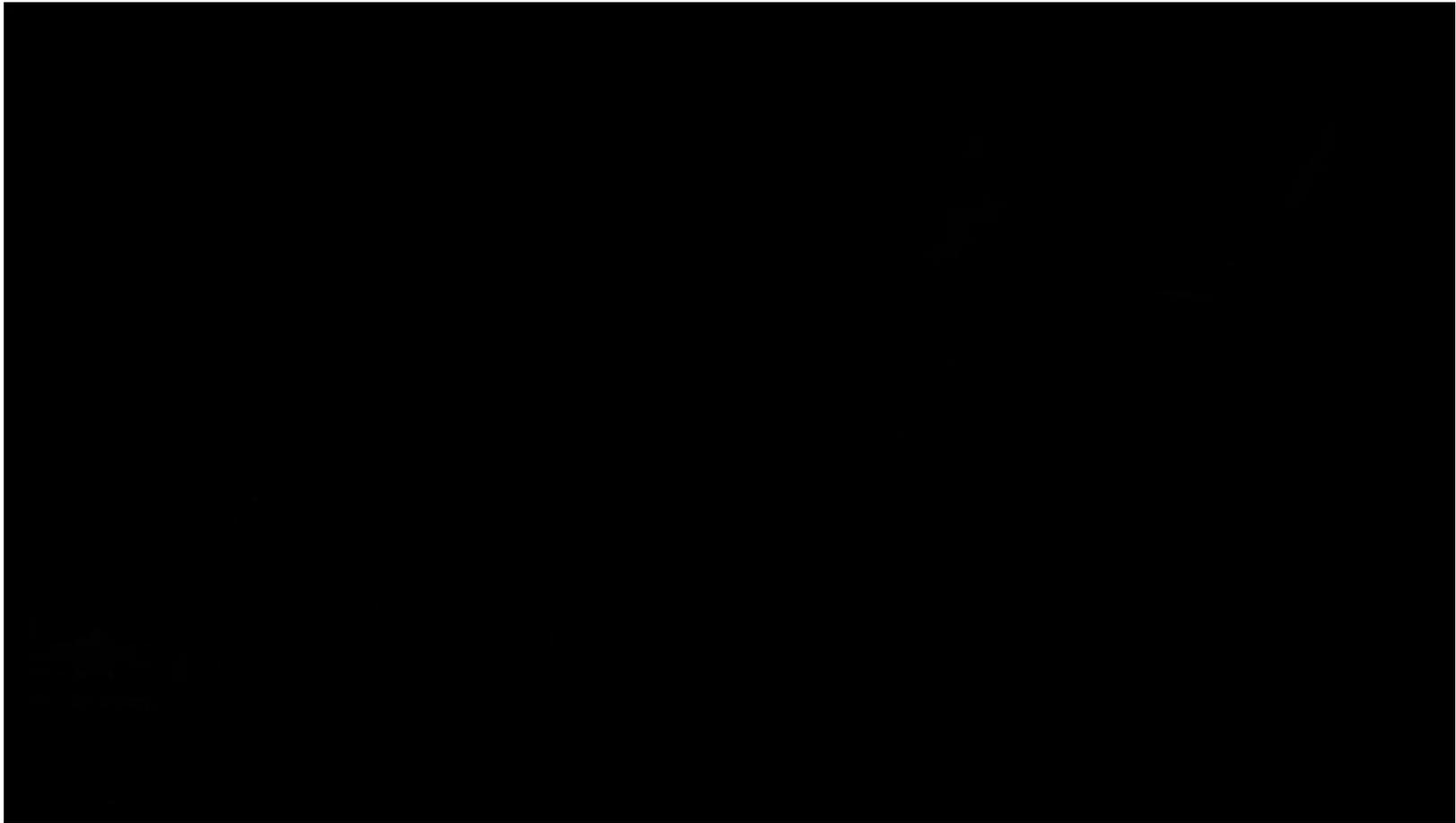
Cuando un Impulsor interactúa con un Monitor-Evaluador



Quando un Impulsor interactúa con un Coordinador



Cuando un Impulsor interactúa con un Coordinador



Debilidades del Impulsor



Debilidades tolerables

- ❑ Propensos a provocar
- ❑ Pueden ofender los sentimientos ajenos



Debilidades no tolerables

- ❑ Incapacidad para recuperar la situación con buen humor o disculparse
- ❑ Fácilmente en conflicto con otros impulsores



Cuando dos Impulsores interactúan entre sí



Cuando dos Impulsores interactúan entre sí



Roles de Belbin



CONCLUSIONES

A photograph of a modern office environment. In the foreground, a wooden desk is cluttered with a water bottle, a small potted plant, a tray, and a desk lamp. In the background, a person is seated at another desk, working on a computer. The scene is brightly lit, suggesting a window nearby. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the word 'CONCLUSIONES' in white capital letters.

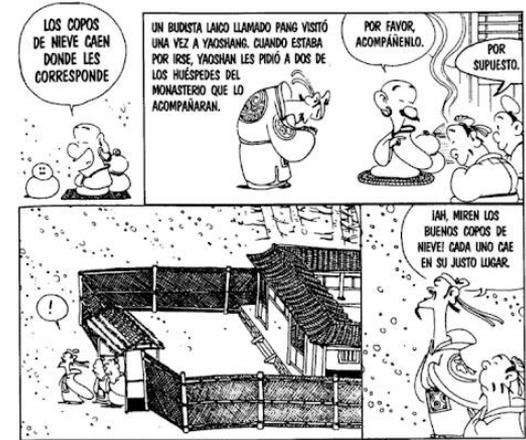
Conclusiones

- ❑ Roles de Belbin es una teoría sobre cómo nos comportamos cuando trabajamos en equipo
- ❑ Hay definidos 9 patrones de comportamiento, llamados *roles*
- ❑ No hay un rol mejor que otro. Todos son necesarios
- ❑ Las personas de manera natural solemos presentar uno o dos roles principales en nuestro comportamiento al trabajar con otros
- ❑ Los mejores equipos tienen presente todos los roles: todos aportan
- ❑ Los roles tienen debilidades que hay que gestionar
- ❑ Comprender un rol es comprender cómo piensa y saber cómo comunicarte con él.



Conclusiones

- ❑ Cada rol no es bueno ni malo. Simplemente “es”
- ❑ Los roles pueden:
 - ❑ **Sumar al grupo:**
 - ❑ si son adecuados (al grupo)
 - ❑ si son oportunos (a la situación)
 - ❑ Y si están bien gestionados
 - ❑ **Restar al grupo:**
 - ❑ si son inadecuados (al grupo)
 - ❑ si son inoportunos (a la situación)
 - ❑ O si están mal gestionados (si las debilidades no permitidas están descontroladas).



Lidiar con gilipollas

- ❑ ¿Y si el otro no es tan gilipollas, sino que tiene un rol que choca de forma natural con el mío?
- ❑ Soportar de las debilidades de los demás, a cambio de poder contar con sus fortalezas
- ❑ A pesar de lo anterior, todo tiene un límite: di NO a las debilidades no tolerables
- ❑ A nivel personal, puedes intentar ser un poco menos gilipollas:
 - ❑ Trata de que los demás comprendan y compren tus debilidades asumibles
 - ❑ Aplica un férreo autocontrol para las debilidades no permitidas

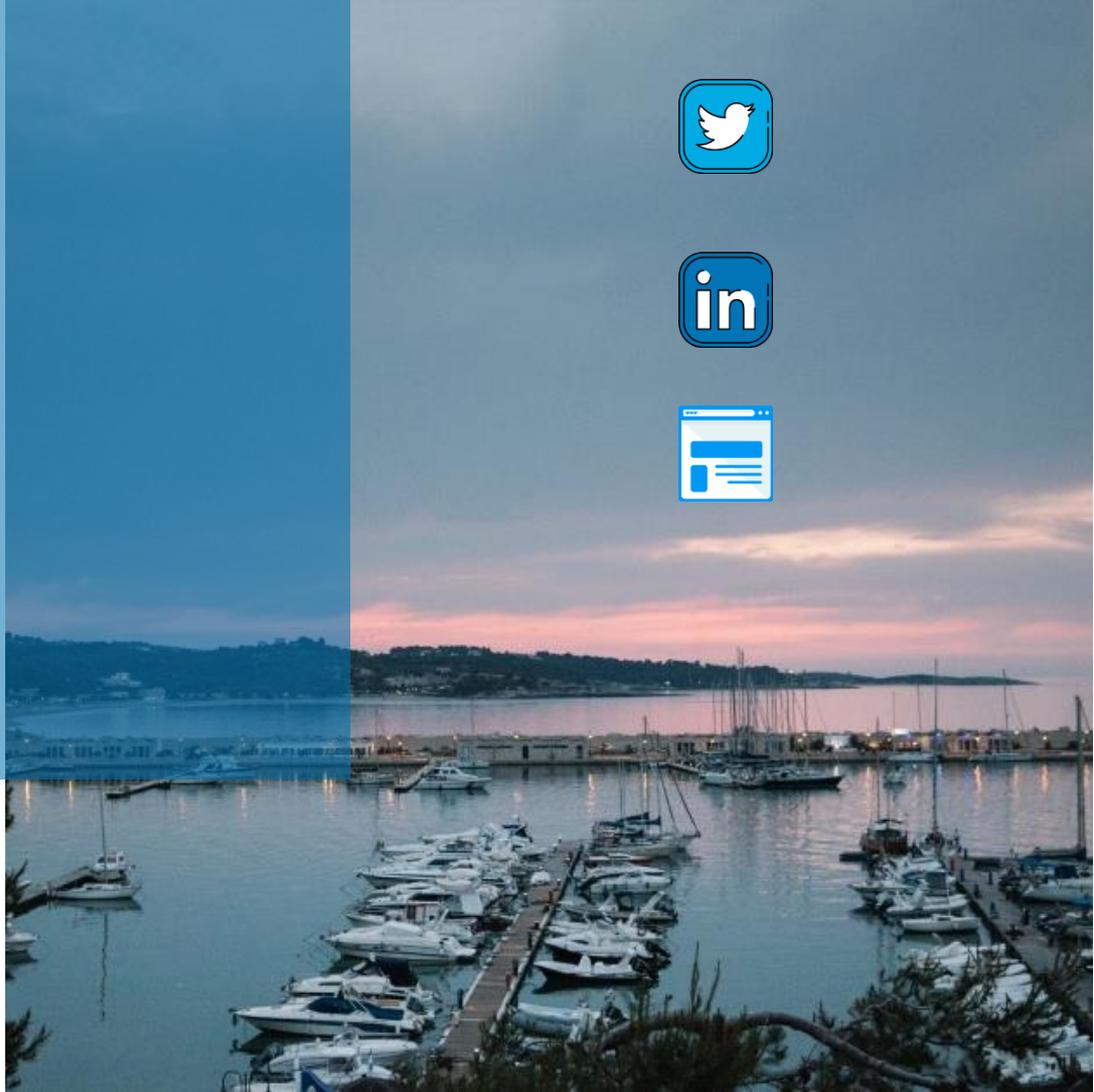


¡Gracias!
toni@tonidorta.com



Créditos:

- Plantilla de presentación: Slidesgo
- Iconos: Flaticon
- Imágenes: Freepik, Pexels



Toni Dorta

CPS live **2024**
Complex Problem Solving
El futuro ya no es lo que era

~~No~~
es tiempo de...
~~mirar~~

Complex Problem Solving

CP2 LIVE
2024

Madrid
02:03:2024
@CPSComunidad
#CPSLive2024



unir
LA UNIVERSIDAD
EN INTERNET



Singular
Solving



izertis



THE
BRIDGE

