Cuestionario

En cada una de las clases iremos realizando actividades diferentes que complementen lo aprendido con las lecturas. No se pretende que descubráis cosas nuevas. Todo lo que vayáis reflexionando serán percepciones que vosotros ya tenéis sobre vuestro comportamiento cuando interactuáis con los demás trabajando en equipo. Sí os confirmará vuestras apreciaciones.

Todas las pruebas, cuestionarios y demás ejercicios que os ofrecemos os van a ayudar a conoceros mejor y, lo que es más importante, a conocer y comprender las reacciones de los demás en los entornos laborales. Desde esta perspectiva tenéis que afrontar cada una de los inventarios prácticos que os ofrecemos.

Empezamos ahora mismo.

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

El rol en el equipo

Hoy vamos a realizar un **cuestionario sobre roles de equipo**. Esta encuesta es fundamental para que aprovechéis al máximo el curso. Si conocéis cuál es vuestra inclinación natural a la hora de trabajar en grupo con los demás, os será mucho más fácil reconducir aquellas actuaciones negativas que dificultan vuestra relación con ellos. Conociéndoos, entenderéis el porqué de algunas reacciones.

*Este cuestionario fue desarrollado por la **Dr. Meredith Belbín.** Jefe de la Unidad de Investigación de la Formación Industrial de Cambridge.*

Aunque no hay tiempo límite, el cuestionario se completa en unos 20 minutos aproximadamente. Cuando esté terminado, compara los datos obtenidos con las explicaciones que adjuntamos.

El cuestionario está diseñado para subrayar lo que cada uno considera como su comportamiento típico dentro del grupo. El aprendizaje que obtenga cada uno de vosotros de este ejercicio depende de lo franco que seáis al contestar las preguntas.

Instrucciones

Para cada sección, distribuye **un total de 10 puntos** entre las frases que crea **más acordes a tu comportamiento**. Estos puntos pueden estar distribuidos entre varias frases: un caso extremo sería repartir los 10 puntos entre todas las frases; y otro otorgar los diez puntos a una sola frase. Los 10 puntos has de distribuirlos por secciones, de tal manera que para cada sección hay 10 puntos a repartir.

Escribe los puntos otorgados a cada frase en el cuadro correspondiente.

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 1

Lo que creo que puedo aportar a un grupo

		Puntos
10	Creo que puedo detectar las oportunidades pronto y sacar provecho de ellas.	
11	Puedo trabajar bien con diferentes tipos de personas.	
12	Generar ideas es uno de mis recursos naturales.	
13	Mi habilidad reside en detectar aquello de valor de cada persona que pueda contribuir a los objetivos del grupo y mostrarlos.	
14	Pueden confiar en que acabo cualquier tarea que me encarguen.	
15	Mis conocimientos técnicos y mi experiencia son normalmente mi mayor valor.	
16	Siempre estoy preparado para ser franco y claro si esto ayuda a hacer las cosas bien.	
17	Normalmente puedo decir si un plan o una idea se ajustan a una situación particular.	
18	Puedo ofrecer una alternativa razonable para distintos caminos mientras mantengo la libertad de las ideas personales.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 2

Si tengo una limitación posible en un grupo de trabajo, puede ser que…

		Puntos
20	No estoy a gusto al menos que la reunión esté bien estructurada, controlada y generalmente bien conducida.	
21	Suelo ser muy generoso con los que tienen un punto de vista válido que no ha sido expresado correctamente.	
22	Soy reacio a contribuir a menos que el tema esté relacionado con un campo que conozca bien.	
23	Tengo tendencia a hablar mucho cuando el grupo inicia un nuevo tema.	
24	Mi objetividad me dificulta unirme rápidamente al entusiasmo de mis compañeros.	
25	Algunas veces me muestro poderoso y autoritario cuando trato sobre temas importantes.	
26	Encuentro difícil liderar, quizá porque me influye fácilmente el ambiente del grupo.	
27	Soy capaz de dar vueltas a ideas que se me ocurren y perder el hilo de lo que está pasando.	
28	Me preocupo cuando al finalizar una reunión se quedan problemas sin resolver.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 3

Cuando me involucro en un proyecto con otras personas…

		Puntos
30	Tengo la capacidad de influir en las personas sin presionarlas.	
31	Puedo tomar parte en la prevención de errores que, por descuido u omisión, puedan estropear el éxito de una operación.	
32	Me gusta presionar en busca de acciones que aseguren que la reunión no es una pérdida de tiempo o se desvía del objetivo principal.	
33	Pueden contar conmigo para contribuir con algo original.	
34	Siempre estoy preparado para retirar una buena sugerencia en aras del interés general.	
35	Soy rápido para ver las posibilidades de nuevas ideas y desarrollos.	
36	Intento mantener mi sentido de profesionalidad.	
37	Creo que mi capacidad de juicio puede ayudar a tomar la decisión correcta.	
38	Se puede confiar en mí para comprobar que todo el trabajo esencial está organizado.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 4

Mi acercamiento característico al trabajo del grupo se basa en que…

		Puntos
40	Tengo interés por conocer mejor a mis compañeros.	
41	Contribuyo cuando sé de lo que estoy hablando.	
42	No soy reacio a desafiar los puntos de vista de otros, o a mantener una visión minoritaria yo mismo.	
43	Normalmente encuentro una línea de argumentación para probar que son falsas las proposiciones poco sólidas.	
44	Creo que tengo talento para hacer que las cosas funcionen cuando un plan se tiene que llevar a la práctica.	
45	Prefiero evitar lo obvio y abrir líneas que no hayan sido exploradas.	
46	Doy un toque de perfeccionismo a cualquier trabajo que emprendo.	
47	Me gusta ser el que haga los contactos fuera del grupo o de la empresa.	
48	Aunque estoy interesado en todos los puntos de vista, no dudo en cambiar mis ideas cuando se ha tomado una decisión consensuada.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 5

Gano satisfacción en un trabajo porque…

		Puntos
50	Me gusta analizar situaciones y valorar todas las alternativas posibles.	
51	Me intereso por buscar soluciones prácticas a los problemas.	
52	Me gusta sentir que estoy ayudando a que haya buenas relaciones de trabajo.	
53	Puedo tener una fuerte influencia en las decisiones.	
54	Tengo la oportunidad de conocer gente con diferentes ideas.	
55	Puedo conseguir que las personas estén de acuerdo en cuáles son las prioridades.	
56	Me encuentro cómodo cuando puedo dedicar toda mi atención a una tarea.	
57	Puedo encontrar un campo que exija mi imaginación.	
58	Siento que estoy usando mis habilidades especiales y formación para tener ventajas.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 6

Si de repente estoy llevando una tarea difícil con tiempo limitado y con personas desconocidas…

		Puntos
60	Me gusta leer todo lo que convenientemente pueda sobre el tema.	
61	Me siento como inventando una solución sólo y después tratando de venderla al resto del grupo.	
62	Estaré preparado para trabajar con la persona que muestre el acercamiento más positivo.	
63	Encontraría la manera de reducir el tamaño de la tarea estableciendo cómo los diferentes individuos pueden contribuir mejor.	
64	Mi natural sentido de urgencia ayudaría a asegurar que se cumplan los plazos.	
65	Creo que me mostraría agradable y mantendría mi capacidad de pensar claramente.	
66	A pesar de presiones contradictorias, empujaría sobre cualquier punto que deba ser realizado.	
67	Tendería a evaluarme si sintiera que el grupo no hace progresos.	
68	Abriría discusiones sobre un punto para estimular nuevos pensamientos y conseguir que se dinamice.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Sección 7

En relación a los problemas en los que estoy implicado cuando trabajo en equipo…

		Puntos
70	Soy capaz de superar el problema cuando la gente no progresa.	
71	Algunas veces veo que mi sentido de la objetividad tiene un efecto desmotivador en otros.	
72	Mi deseo siempre de comprobar que todo es correcto, no es siempre bienvenido.	
73	Tiendo a mostrarme aburrido a no ser que esté trabajando activamente con gente estimulante.	
74	Encuentro difícil arrancar si las metas no están claras.	
75	A veces soy malo expresando puntos complejos que se me ocurren.	
76	Soy consciente de lo que no puedo hacer yo mismo y pido a los demás que lo hagan.	
77	Suelo sentir que pierdo el tiempo y que lo haría mejor yo solo.	
78	Dudo al expresar puntos de vista personales cuando gente difícil o poderosa está a mi alrededor.	

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Coordinador

Características:

La distinguida figura del coordinador tiene como habilidad hacer que los demás trabajen hacia metas compartidas. Maduro, confiado y seguro, pronto delegan en él. En relaciones interpersonales, descubre rápidamente los talentos de los individuos y los usa para la búsqueda de los objetivos del grupo. Mientras el coordinador no es necesariamente el más inteligente del grupo, tiene una perspectiva amplia y de mundo, y generalmente infunden respeto.

Funciones:

Está cómodo cuando se hace cargo de un grupo de personas con diversas habilidades y características personales. Realiza mejor su tarea de acuerdo con colegas de rango igual o parecido que dirigiendo subordinados junior. Su lema puede ser consultar con control, y a menudo cree en tratar los problemas con calma. En algunas empresas, el coordinador suele chocar con el "ESPECIALISTA" debido a sus contrastados estilos de dirección.

Animador

Características:

Motiva altamente a la gente con mucha energía nerviosa y una gran necesidad de logro. Normalmente es extrovertido agresivo y tiene una fuerte capacidad de mando. Le gusta desafiar a otros y su preocupación es ganar. Le gusta liderar y empujar a los otros a la acción. Si encuentra obstáculos, el buscará como solventarlos. Cabezota y asertivo, tiende a mostrar una reacción emocional fuerte ante cualquier forma de desacuerdo o frustración. Tiene un solo argumento y pensamiento y suele carecer de entendimiento interpersonal. Es el rol más competitivo del grupo.

Funciones:

Generalmente crea buenos directivos porque genera acción y ayuda a prosperar bajo presión. Es excelente en generar vida dentro de un equipo y es muy útil en grupos donde complicaciones políticas pueden ralentizar las cosas. Está acostumbrado a superar problemas de este tipo y no le importa tomar decisiones impopulares. Como su nombre indica, intenta imponer alguna forma o modelo en una discusión o actividades de grupo. Es probablemente el miembro más efectivo de un equipo para garantizar la acción positiva.

Creativo

Características:

Es innovador e inventor y puede ser altamente creativo. Proporciona semillas e ideas muy prometedoras. Normalmente prefiere operar el mismo manteniendo una distancia con respecto a los demás miembros del equipo, usando su imaginación y a menudo trabajando de una manera un

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

poco ortodoxa. Tiende a ser introvertido y reacciona fuertemente a críticas y alabanzas. Sus ideas suelen ser radicales y limitadas en la práctica. Es independiente, inteligente y original, y suele ser mal comunicador con gente diferente.

Funciones:

Su función principal es general propuestas y resolver problemas complejos. Normalmente se necesita al iniciar un proyecto o cuando el proyecto no alcanza los objetivos fijados. Han resaltado como fundadores de empresas o inventores de nuevos productos.

Muchos creativos en una organización puede ser contraproducente ya que tienden a pasar mucho tiempo reforzando sus propias ideas y comprometiendo a los demás en la batalla.

Reflexivo

Características:

Persona seria y prudente que difícilmente se sobre-entusiasma. Es lento al tomar decisiones ya que prefiere pensar bien las cosas. Suele tener una habilidad de pensar críticamente. Tiene capacidad de hacer juicios sutiles que engloben todos los factores. Un buen reflexivo raramente se equivoca.

Funciones:

Es bueno analizando problemas y evaluando ideas y sugerencias. Es bueno sopesando los pros y contras de las distintas opciones. Para muchos, desde fuera, esta persona le parece seca, aburrida o demasiado crítica.

Muchos se sorprenden de que llegue a ser jefe. No obstante, muchos reflexivos ocupan puestos estratégicos y crecen en posiciones muy altas. En algunos trabajos, el éxito o fracaso se basa en un número relativamente bajo de decisiones importantes. Este es un terreno ideal para este rol; para un individuo que nunca se equivoca es el que cumple objetivos al final.

Ejecutor

Características:

Tienen un sentido común práctico y un equilibrio entre disciplina y autocontrol. Prefieren el trabajo duro y problemas básicos de forma sistemática. Suelen ser personas cuyos intereses y lealtad están con la compañía y que se preocupa menos de la consecución de su propio interés. Puede mostrar signos de rigidez de manera espontánea.

Funciones:

Son útiles en una organización por su fiabilidad y capacidad de aplicación. Alcanzan el éxito

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

porque son eficientes y porque reconocen lo que es factible y relevante. Se dice que muchos ejecutivos sólo hacen el trabajo que les gusta hacer y abandonan esas tareas que encuentran detestables. En contrate, un ejecutor hará aquello que sea necesario. Los buenos ejecutores llegan a posiciones de alta dirección debido a sus buenas capacidades organizativas y su competencia en realizar las tareas necesarias.

Colaborador

Características:

Es el miembro que más soporta al grupo. Es apacible, sociable y se preocupa por los demás. Tiene una gran capacidad de flexibilidad y adaptación a diferentes situaciones y personas. Es perceptivo y diplomático. Es bueno escuchando y es generalmente es un miembro popular en el grupo. Opera con sensibilidad en el trabajo, pero en situaciones críticas es indeciso.

Funciones:

Previene problemas interpersonales que puedan aparecer en el grupo y así permite que todos los miembros del grupo contribuyan eficazmente. Sin crear disputas, llegará lejos para evitarlas. Es frecuente que llegue a jefe senior si la línea directiva está dominada por modeladores. Esto crea un clima en que las habilidades de diplomacia y percepción del trabajador de grupo empiezan a ser objetivos reales, especialmente bajo un régimen de dirección donde los conflictos pueden surgir o evitarse artificialmente. El directivo con este rol no se ve como una amenaza para nadie y por consiguiente es la persona más aceptada para tener como jefe. Tiene un buen efecto en los grupos. La moral es mejor y la gente coopera mejor cuando este rol está presente.

Relaciones públicas

Características:

Suele ser entusiasta. Es buen comunicador con la gente dentro y fuera de la empresa. Es un negociador nato y es adepto a explorar nuevas oportunidades y desarrollar contactos. Aunque no es una gran fuente de ideas originales, es efectivo cuando recoge las ideas de los demás y las desarrolla. Como su nombre indica, su habilidad radica en encontrar qué está disponible y que se puede hacer. Normalmente es bien recibido por los demás. Tiene personalidad relajada con un fuerte sentido inquisitivo y es capaz de ver las posibilidades que hay en cada cosa nueva. Sin embargo, a menos que le estimulen constantemente, su entusiasmo se marchita rápidamente.

Funciones:

Es bueno explorando e informando sobre ideas, desarrollos o fuentes del exterior del grupo. Es la mejor persona para hacer contactos externos y llevar las negociaciones que surjan. Tiene la habilidad de pensar con los pies en el suelo e investigar a los demás para conseguir información.

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.

Tenaz

Características:

Tiene una gran capacidad para continuar con los detalles y atenderlos. No le gusta empezar nada que no puedan terminar. Está motivado por su ansiedad interior, y puede parecer desde fuera imperturbable. Es introvertido y requiere poco estimulo exterior o incentivo. Puede ser intolerante con aquellos cuya disposición es eventual. No le gusta delegar, prefiriendo hacer las tareas principales el mismo.

Funciones:

Es muy valioso cuando la tarea demanda una gran concentración y un alto grado de exactitud. Tiene un sentido de urgencia en el grupo y planifica muy bien los calendarios. En los puestos directivos, él tiene la ventaja de las altas normas a las que aspira y por su preocupación por la precisión, atención al detalle y seguimiento.

Especialista

Características:

Es un individuo orgulloso de su adquisición de habilidades técnicas y conocimientos especializados. Sus prioridades se centran en mantener los estándares profesionales y defender su propio campo. Mientras muestra un gran orgullo por sus tareas, le falta normalmente el interés en su gente. En el futuro, el especialista se vuelve el experto por su compromiso. Hay poca gente que tenga las actitudes para ser un especialista de primera clase.

Funciones:

Tiene una parte indispensable que juega en todos los equipos, porque proporcionan la habilidad de solucionar el problema técnico que paraliza la marcha del grupo. Como directivos, ordenan las ayudas porque ellos conocen mejor que nadie sus asuntos y pueden tomar decisiones basadas en su profunda experiencia.

Copyright 2011 EALDE Business School. Trinidad Yera Cuesta.
Publicado bajo GNU GFDL / Creative Commons CC-By-SA. Publicación y reproducción permitida conservando esta nota de atribución íntegra, incluyendo un enlace visible a http://www.ealde.es/. Más información en http://www.ealde.es/copyright.