

9 ROLES PARA TU EMPRESA

# La historia de D. Empleado y D. Emprendedor

Gracias a Meredith Belbin y su trabajo sobre los roles de equipo, se ha detectado por qué muchos equipos no funcionan y a la vez, cómo una persona funciona en un equipo pero en otros no. Y la respuesta está en la necesidad de la existencia de nueve roles (Cerebro, Monitor Evaluador, Investigador de Recursos, Coordinador, Impulsor, Cohesionador, Implementador, Finalizador y Especialista).

Ésta es la historia de dos fracasos, de dos personas que no encajaron en sus oficios, pero que un día, al unirse, al fusionar sus habilidades y roles naturales, consiguieron el éxito: disfrutar de su trabajo, desarrollar su talento y sacar rendimiento de todo ello. Es la historia de D. Emprendedor y D. Empleado.

D. Emprendedor se caracteriza por ser creativo (Cerebro), un gran relaciones públicas (Investigador de Recursos), con gran energía para emprender (Impulsor) y un gran conocedor de su campo (Especialista). Pero las cosas no le están yendo bien. Sus argumentos son que si la economía no va bien, que si los clientes no pagan, que todo está parado y todo justificaciones externas de su actual fracaso.

Cada semana queda con su amigo D. Empleado y tras unas cañas empiezan como buenos amigos a contarse éxitos y miserias. D. Empleado escucha, pero como buen analista (Monitor Evaluador) ve que el discurso de su amigo tiene

muchas contradicciones. En primer lugar le invita a ver qué parte de ese fracaso se puede deber a una mala gestión, o tal vez a la falta de pragmatismo de sus grandes ideas. Es ahí cuando sube la temperatura, pues D. Emprendedor se siente ofendido ante el mínimo atisbo de que sus ideas no sean buenas.

-“Mira quién vino a hablar. Pero si a ti no se te ocurre nada. Ahí con tu trabajo tranquilo, y me dices que mis ideas son malas”. Nuestro amigo D. Empleado haciendo uso de su capacidad para calmar las tensiones (Cohesionador), intenta corregir la forma en que se lo ha dicho. Primero le reconoce su esfuerzo, pero a la vez le hace preguntas, no como pesimista, pero sí como evaluador de las iniciativas tomadas:

-“¿Miraste presupuesto? ¿Hiciste un seguimiento? ¿Qué nivel de rentabilidad tenía cada operación? ¿Cómo iba a actuar tu competencia?”

D. Emprendedor, ante la evidencia y ante las conciliadoras

formas de su amigo, no tiene más que ver que tal vez, algo de su situación se deba a que no esté haciendo lo correcto. Y sin rencor y una vez calmado, le pide consejo a su amigo D. Empleado:

-“Bueno, vale, ¿tú cómo lo harías?”

Y es ahí cuando D. Empleado saca uno de sus mejores talentos: su capacidad para organizar (Coordinador). Primero analiza todos los datos, sabe dónde su amigo y sus colaboradores son fuertes y también débiles. Tras ello, le propone muy sutilmente una estrategia de delegación y distribución de trabajos para que todos rindan al máximo y a la vez se sientan realizados, aspecto fundamental para la supervivencia del ánimo y la motivación.

## Un “empujón”

Ahora bien, dentro de esas debilidades sabe que a su amigo D. Emprendedor, como gran soñador que es, le cuesta ponerse manos a la obra. Así que él mismo (Implementador) le ayuda a redactar el proceso de transformación de su empresa. Aquello parece que funciona. Ambos sienten que tal vez hay mucho que mejorar por dentro de la empresa antes de encontrar justificación en cómo va el mercado. Es una conexión entre dos profesionales que se complementan.

Una vez finalizado el diseño, D. Empleado le pregunta a su amigo D. Emprendedor:

-“Macho, ¿y para cuándo le vas a poner fecha a todo esto?”.

-“Bueno, no lo sé. Ya veré cuándo reúno a la gente y se lo digo”.

Aquello fue un puñal en el corazón para D. Empleado.

-“¿Cómo? ¿Yo aquí estructurándole esto y no sabe cuándo lo va a hacer?”, se decía a sí



**Juan Ferrer**  
Coach, Formador y Speaker  
www.juanferrer.es

# BELBIN®

“Los buenos directivos conocen sus fortalezas y sus debilidades, y saben cómo adaptar su manera de actuar para amoldarse a situaciones diferentes.”

Complete online el inventario de auto percepción Belbin para conocer sus fortalezas y debilidades. Su informe sobre roles de equipo Belbin le indicará cómo puede obtener el máximo rendimiento posible en el trabajo de sus comportamientos preferidos.

Solicite una prueba gratuita y sin ningún tipo de compromiso a Belbin Spain indicando la referencia **APD08**

spain@belbin.com

+34 944 460 014

# BELBIN®



www.belbin.com



mismo. Él, que era un perfeccionista y que todo lo quería tener acabado antes de tiempo (Finalizador), no podía permitir que aquello quedara así, en el aire, sin saber cuándo se llevaría a cabo. Con mucho cuidado, le propuso:

-“Oye, ¿qué te parece si vamos quedando durante la semana para que lo vayas implantando?”.

D. Emprendedor sabía que si no era así, tal vez nunca lo pondría en marcha, con lo cual aceptó. Y cómo no, pidieron otra ronda para celebrarlo.

### Construyendo rascacielos

-“Bueno, dejemos de hablar de mí. ¿A ti cómo te va?” le preguntó D. Emprendedor.

-“Pues no muy bien, mi querido amigo. Resulta que corro peligro de perder mi trabajo, pues con esto de la innovación, nos están obligando a ser más creativos y a buscar nuevas soluciones, y bien sabes que lo mío es analizar y escudriñar las ideas, más que crearlas. Por eso te enfadas

tanto conmigo. Yo nunca seré tan creativo como tú”.

-“Ya, pero si no fuera por esa capacidad analítica tuya, la cual a veces o casi siempre me molesta, seguro que yo estaría construyendo rascacielos en el aire” afirmó D. Emprendedor.

-“Además, no sé moverme como tu lo harías. Me gusta la gente, me preocupo por ella, pero no tengo contactos a nivel interno, ni tampoco fomento las relaciones dentro de la organización. Veo que hay compañeros que se mueven mejor que yo, aunque luego no trabajen tanto ni sean tan buenos”.

-“¿Y qué vas a hacer?”.

-“Bueno, creo que también tengo otro gran fallo. Con mi ánimo de ayudar a todo el mundo, me he convertido en un buen comodín, pero me falta especialización en algo donde realmente me vuelva casi imprescindible. Pero me cuesta centrarme en una sola cosa como tú. Me gusta más saber de muchas”.

Y así siguieron ambos amigos contándose sus penas en sus respectivos lugares de trabajo.

¿Qué está sucediendo mi estimado lector? Parece ser que cada uno es muy bueno en una función, en un rol, pero al carecer de otros, es como un Ferrari con la rueda pinchada. Sus carencias debilitan o anulan sus fortalezas.

Lo mismo sucede con los emprendedores. Determinadas carencias hacen que su habilidad quede anulada. Y hay dos opciones: o desarrollo dicha debilidad o la complemento con otra persona.

De ahí que esta historia tenga tres soluciones de éxito:

- La primera posibilidad es que siendo ambos conscientes de sus carencias, se pusieran manos a la obra para mejorarlas a través de la formación y de un buen coach que las convirtiera en hábitos.
- La segunda opción es que D. Empleado dejara su empresa y se uniera a su amigo con el cual se complementaría perfectamente.
- Y la tercera opción es que D. Emprendedor fuera contratado por la empresa de D. Empleado y les dejara convertirse en lo más deseado por una empresa, en un “intra-emprendedor”. (Importante decir que es lo más deseado por una empresa, pero no por los malos jefes).

### ¿Qué aprendemos con esta historia?

Todos tenemos fortalezas, pero van a ser las carencias las que nos frenen. Un cienpiés irá siempre a la velocidad de la pata más lenta. En nosotros está, primero diagnosticarnos, para a continuación ver la manera de desarrollarnos o buscar complementos fuera de nosotros.

**Cada uno es muy bueno en un rol pero al carecer de otros, es como un Ferrari con la rueda pinchada; sus carencias debilitan o anulan sus fortalezas**