



BELBIN EN SELECCIÓN

Encuentra y desarrolla el talento que tu empresa necesita

Elegir a las personas adecuadas es la clave del éxito.

Por eso necesitas un proceso de selección sólido que ofrezca los mejores resultados para tu equipo y tu organización.

Como responsable de la selección de personal, quieres contratar a la persona adecuada para el puesto: una persona de alto rendimiento que pueda sacar el máximo partido del puesto y compenetrarse con el equipo existente.

Quieres un proceso justo, estructurado y fácil de entender en el que el tiempo y el dinero se utilicen de forma eficiente y eficaz.

Y quieres que este proceso sea beneficioso tanto para ti como para tu organización y los candidatos.

Parece fácil... pero todos sabemos que no lo es.

El secreto del compromiso y la retención

Para muchas organizaciones, la selección implica anuncios de ofertas de empleo, curriculums y entrevistas.

Eso está muy bien para encontrar personas con las cualificaciones y la experiencia adecuadas, es decir, aptitudes duras o "hard skills".

Algunas de estas aptitudes no son negociables para el puesto; otras pueden aprenderse en el trabajo.

Pero cualquiera que haya utilizado un programa de orientación profesional sabrá que prescribir carreras basándose únicamente en las aptitudes y cualificaciones suele producir resultados impredecibles.

Las aptitudes duras o "hard skills" por sí solas no son un buen indicador del éxito de una contratación. Y centrarse únicamente en ellas puede ser un error costoso en lo que respecta a la rotación de personal.

Sin embargo, a menudo las descripciones de los puestos se elaboran teniendo en cuenta únicamente estos factores.



Los trabajadores más cualificados están menos comprometidos

El informe "State of the Global Workplace" de Gallup señala que los trabajadores más cualificados están menos comprometidos. ¿Por qué? Porque muchos no tienen la oportunidad de hacer lo que mejor se les da en el día a día: desplegar sus fortalezas.

Quienes tienen la oportunidad de desplegar sus fortalezas tienen seis veces más probabilidades de estar comprometidos en el trabajo.

La investigación de Meredith Belbin demuestra que las personas permanecen más tiempo y rinden mejor cuando tienen las fortalezas requeridas por la posición, pero también tienen margen para crecer en el puesto, en lo que se refiere a las habilidades duras o "hard skills".

Cuando podemos elegir entre candidatos basándonos en estos criterios conjuntamente, el proceso de selección tiene más posibilidades de ser exitoso.

En otras palabras, cuando contratamos en función del comportamiento y formamos para adquirir conocimientos, obtenemos un mayor retorno de la inversión.

Hay una "YO" en "selección", pero ¿Dónde está el equipo?

Además de centrarse exclusivamente en las habilidades duras, muchos procesos de selección no tienen en cuenta el contexto más amplio de la contratación: el equipo.

Pero reunir al equipo adecuado es clave. Las PYME no pueden permitirse "cargar" con nadie. Y para las multinacionales, el compromiso y la retención son indicadores clave que repercuten directamente en el rendimiento.

Los investigaciones demuestran que una de cada cuatro empresas de nueva creación fracasa por culpa del equipo. Contar con el equipo adecuado se identifica como un factor clave para el éxito de los negocios, sólo superado por la financiación y las necesidades del mercado.



¿Cuál es la solución?

Cuando en una entrevista hay dos o tres candidatos igualmente cualificados y con la misma experiencia, ¿cómo decidir cuál es el más adecuado para el puesto en términos de fortalezas?

¿Cómo predecir cómo cada uno de ellos encajará con el resto del equipo?

Ahí es donde entra Belbin.

Belbin ofrece información clave que puede mejorar tu proceso de selección.

Los informes Belbin proporcionan información vital sobre los puntos fuertes de los candidatos y cómo encajan con el puesto y en el equipo con el que trabajarán.

Información complementaria

Por supuesto, esto no pretende sustituir al CV ni a la entrevista. No se trata de lo uno o lo otro, sino de "y": una herramienta adicional que te ayudará a formular las preguntas adecuadas y a contratar con confianza.

La pregunta es: ¿cómo quieres que se haga el trabajo? ¿Quieres a alguien que adopte un enfoque amplio y analítico? ¿O alguien que se centre en los detalles y se asegure de que no se cometen errores?

¿Qué es lo más importante para el trabajo? ¿Qué funciona mejor con el resto del equipo?





Estudio de caso:

Belbin en Inovus Medical

Inovus Medical, una organización de formación quirúrgica ganadora de múltiples premios, ha utilizado Belbin para la selección de personal desde sus inicios.

Piden a los candidatos que completen el test Belbin y utilizan el informe para orientar las preguntas de la entrevista o corroborar las declaraciones y afirmaciones realizadas durante la misma.

El Dr. Elliot Street, emprendedor y director general de Inovus, nos habla del impacto que Belbin ha tenido en su negocio.

“Belbin nos permitió obtener una claridad increíble sobre el proceso que queríamos seguir. Una cosa que hemos descubierto es que Belbin es aplicable al cien por cien a nivel internacional. Acabamos de crear todo un equipo comercial en EE.UU. y Belbin fue fundamental en ese proceso. Tenemos un equipo muy integrado verticalmente, así que hay muchas competencias, muchos perfiles diferentes de personas... Se aplica universalmente en toda la empresa. Añade valor a todos los tipos de contratación posibles. Desde mi experiencia, es increíblemente poderoso en cuanto a su aplicación global, tanto desde una perspectiva geográfica como desde cualquier tipo de puesto de trabajo.”



Belbin en selección de personal: mesa redonda

Elliot Street (de la multipremiada Inovus Medical), Mike Kerins (de la organización líder en ciencias de la vida, Cambridge Bioscience) y Bob Penney (consultor empresarial acreditado en Belbin) hablan del uso transformador de Belbin en sus procesos de contratación en la industria biomédica.

¿Cómo replicar este éxito?

Los distintos informes Belbin te ayudan a identificar las fortalezas clave de los candidatos y las requeridas por el puesto, para que puedas ver hasta qué punto encajan.

Descubre los fortalezas de comportamiento de la persona entrevistada, para que puedas detectar cómo podría desempeñar el trabajo y contribuir al equipo.

Describe un puesto de trabajo en términos de Roles de Equipo Belbin, para que puedas ver hasta qué punto los candidatos potenciales se ajustan a las fortalezas que requiere el puesto. Dado que a menudo hay desacuerdos sobre lo que implica el puesto, este proceso ayuda a las principales partes interesadas lleguen a un consenso, lo que Steve Jobs denominó un "proceso de contratación colaborativo".

¿Hay alguien que encaje?

Establece el grado de adecuación entre un candidato y el puesto.

Aunque nuestros informes no dan un "sí" o un "no" definitivos (las cosas nunca son tan simples como eso), proporcionan una fuente adicional de información para ayudarte a tomar una decisión bien informada. Además, proporcionan asesoramiento y orientación sobre las preguntas adecuadas a plantear durante la entrevista para determinar la adecuación conductual del candidato. determinar la adecuación conductual.



Paso a paso

Contar con Belbin en los procesos de contratación te permitirá implementar lo que Steve Jobs llamaba un **proceso de contratación colaborativo**.

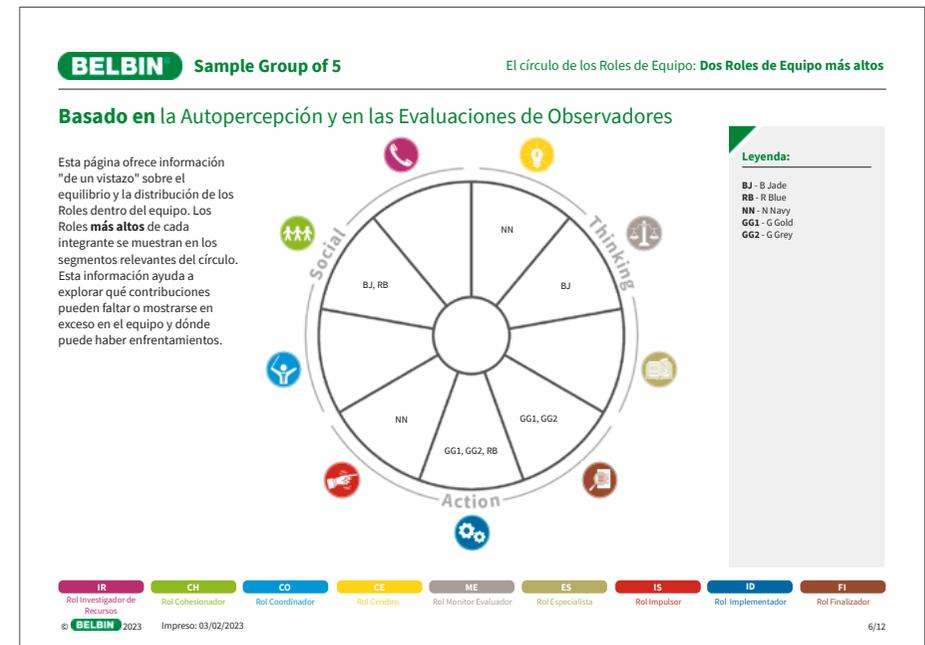
Paso 1. Empieza por el equipo: ¿qué necesitas?

Si vas a contratar a alguien para que se incorpore a un equipo ya existente, es fundamental tener en cuenta qué contribuciones podrían faltar y cómo podría encajar la nueva incorporación en la composición del equipo actual.

El **Informe de Equipo Belbin** puede ayudar en este sentido. Indica dónde pueden existir carencias y solapamientos en terminos de contribuciones y en que aspectos el equipo puede depender de una única persona para desempeñar un Rol de Equipo concreto.

También ofrece una visión general de la cultura del equipo.

Estas consideraciones pueden ayudar a delimitar las contribuciones conductuales que deseas buscar en el nuevo empleado, así como ayudarte en el proceso de incorporación más adelante.



Paso 2. Llegar a un consenso entre las principales partes interesadas

Para contratar con éxito, las principales partes interesadas deben estar totalmente de acuerdo (y ser capaces de articular claramente) lo que implica el puesto, las habilidades y capacidades requeridas y cómo se medirá el rendimiento.

Para ayudar a las partes interesadas a debatir y precisar los atributos de comportamiento específicos necesarios, puede completarse el cuestionario Belbin Requisitos del Puesto. A partir de las respuestas se crea el **informe de Puesto Belbin**, que indica los Roles de Equipo Belbin necesarios para desempeñar con éxito el puesto en cuestión.

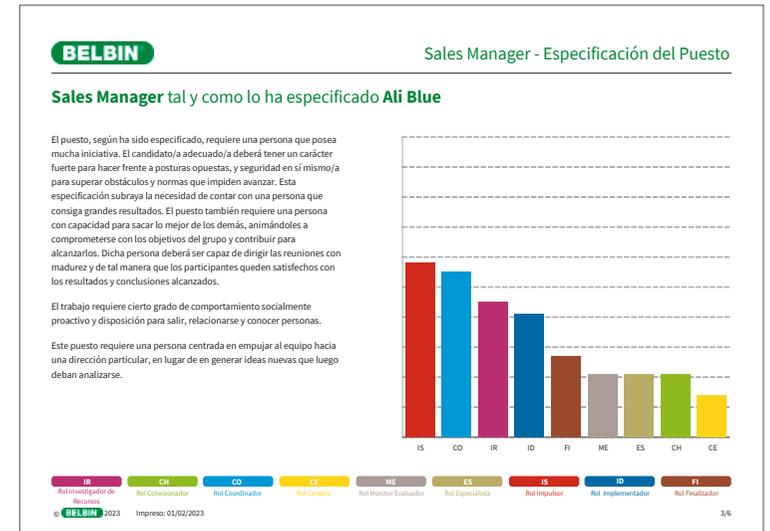
Dicho informe incluye la página de Especificación del Puesto, que describe las habilidades conductuales requeridas por el puesto y la página Expectativas del Puesto, que puede entregarse a los candidatos que asistan a las entrevistas.

Antes de embarcarse en el proceso de selección, puede ser útil comparar el perfil del puesto con el **informe de Equipo**, para estudiar si la nueva función colmará las carencias del equipo existente.

Paso 3. Comprender los puntos fuertes del candidato

El **informe Individual Belbin** ofrece información clave sobre las fortalezas de una persona, sus propensiones conductuales, sus estilos de trabajo preferidos y su entorno laboral ideal.

Puede proporcionar puntos de discusión para la entrevista y vías para respaldar ejemplos de determinadas contribuciones. Este informe se genera cuando el candidato completa el Test de Autopercepción Belbin, cuestionario que se completa en aproximadamente 15-20 minutos.



Paso 4. Evalúa la adecuación del candidato con el puesto

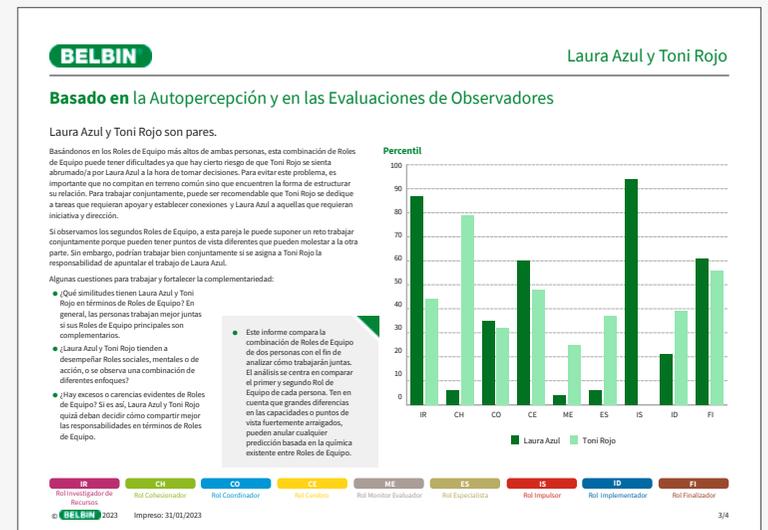
Una vez que dispongas de los Informes Individuales y de Puesto, puedes comparar ambos para ver cómo encaja la persona en el puesto.

Este informe (el Informe de Comparación de Persona-Puesto) puede utilizarse "entre bastidores" en el proceso de selección, o presentarse al candidato en la entrevista para debatir sobre el mismo.

Paso 5. Explora cómo podrían relacionarse los candidatos potenciales con sus mánager

Es posible generar el Informe de Complementariedad de cualquier pareja laboral, ya sea el de un directivo con un posible nuevo empleado, como el de nuevas personas contratadas con miembros de un equipo existente que trabajarán en estrecha colaboración.

Estos informes ofrecen una visión general de las sinergias y los posibles conflictos que podrían darse entre las personas, así como algunas preguntas y sugerencias para abrir conversaciones.



La única forma autorizada de conocer las fortalezas y debilidades de Roles de Equipo Belbin® es completando online el test oficial de Autopercepción Belbin® y recibiendo en consecuencia el Informe Individual Belbin®.

Se han generado más de 3 millones de informes Belbin® en todo el mundo para personas a nivel individual, directivos, equipos y organizaciones.

Podemos ayudarte en cada paso del camino.



Contacta con nosotros en belbin.es para iniciar tu viaje Belbin®.

belbin.es | equipo@belbin.es | +34 94 424 62 22