

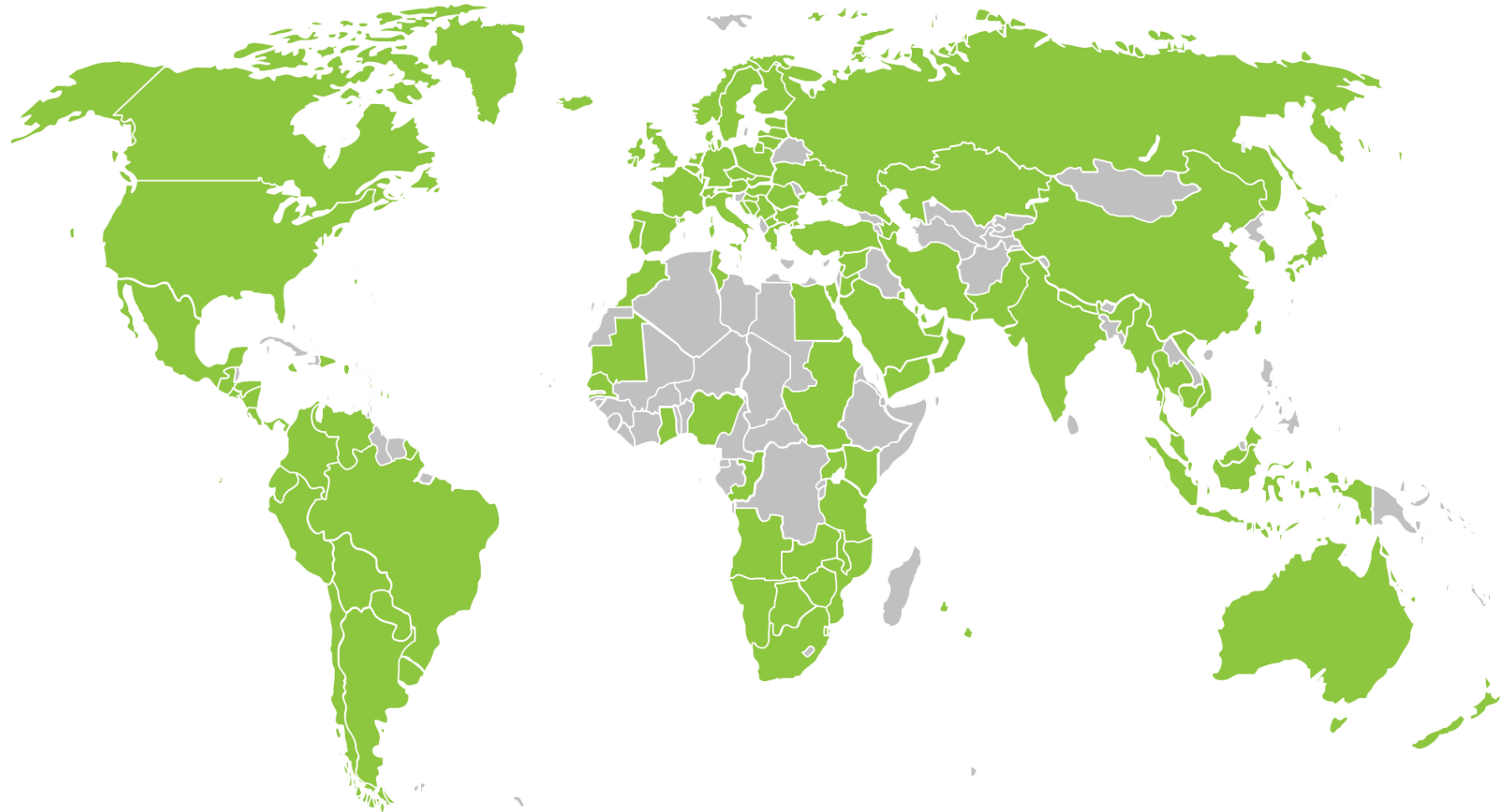


Thomas ayuda a optimizar los niveles de Rendimiento y Desempeño Individual, Grupal, Colectivo y Organizacional. (Gente adecuada en el lugar correcto)



Multinacional Inglesa que provee  
Soluciones Integrales de  
Identificación y Diagnostico del  
Talento, Liderazgo y Equipos para  
Selección, Retención, Desarrollo, Cultura y  
Transformación.

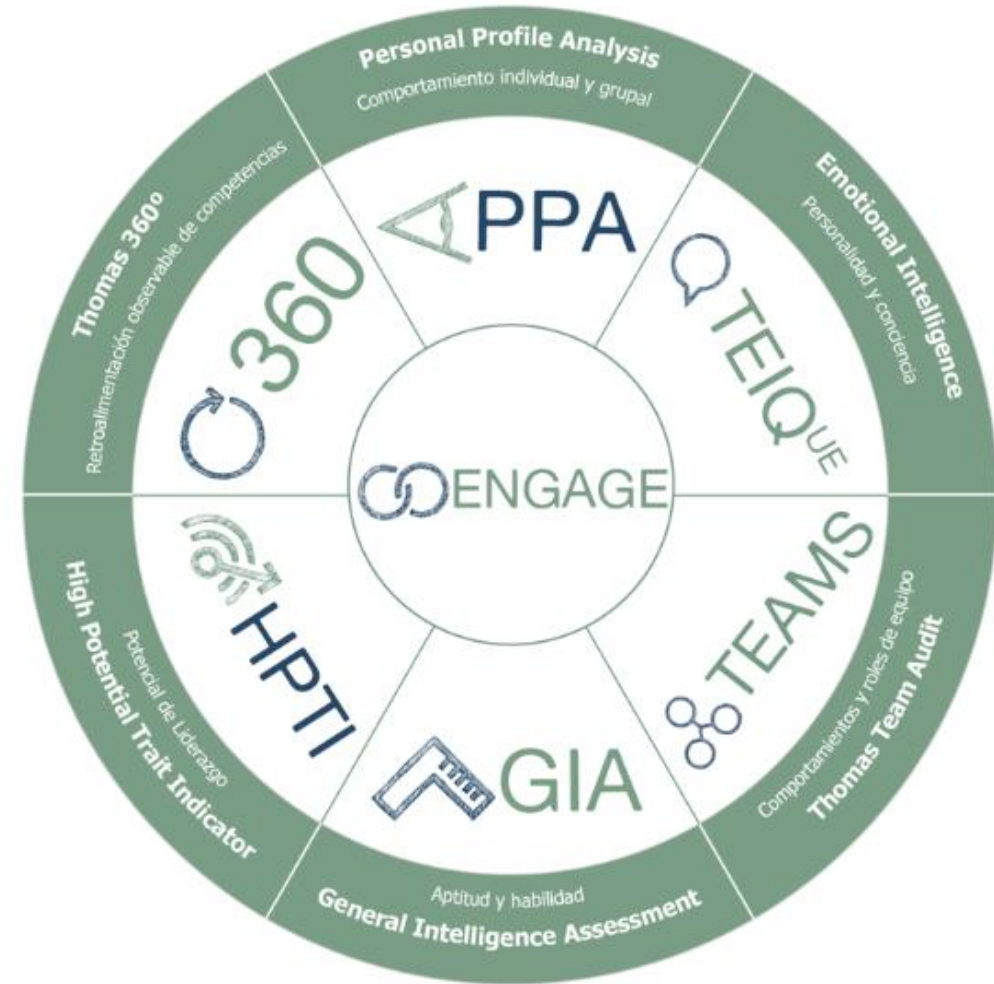
# Nuestra Cobertura es Global



El mayor proveedor independiente líder a nivel global

Thomas respalda las decisiones sobre reclutamiento, desarrollo y gestión de colaboradores y obtiene más información sobre: **Fortalezas, Limitaciones, Valor para la organización, Motivadores, Estímulos, Potencial.**

Thomas se diferencia por su **base científica, validez y accesibilidad.**  
Facilidad de uso y efectividad.







+ 35 Años



A la vanguardia en  
Tecnologías innovadoras

+ 80 Países



Continuidad Global

+ 56 Idiomas



Enfoque Local

+ 500 Staff



Equipo Global

+ 300 Distribuidores



Consultores locales en  
todo el mundo

+ 97 %



97% de nuestros clientes  
nos recomendaría

## Usuarios



+ 300,000 usuarios  
certificados de Thomas

## Compañías



+ 32,000 compañías en el  
mundo.

## Participantes



+ 2.0 m cada año



# Nuestros Clientes (Algunos)

The infographic features a central blue circle with white text: "Trabajamos con +32,000 Empresas, en todo el mundo, en todos los sectores". To the left of this central circle is a smaller green circle containing "+ 27,000 Clientes PYME". To the right is another smaller green circle containing "+ 5,000 Clientes Globales". Surrounding these central elements are numerous logos of client companies, including: Virgin trains, SIEMENS, JURYS DOYLE HOTELS, AstraZeneca, RSA, webhelp, Chiesi, Atlas Copco, KRAFT, MAGNETI MARELLI, DHL, AON Empower Results, CATHAY BANGCO, CBRE, Howden, Diligencia, BMW, L'ORÉAL, Monarch, BAC, HARVEY NASH, PANALPINA, Premier Frutos del Campo, BR PETROBRAS, RICH'S, Allianz, SONY, Parker, PROSEGUR, LAND ROVER, BI, VOLVO, Dole, BRITA, Agent Provocateur, and PHILIP MORRIS ASIA LIMITED.

Trabajamos con  
**+32,000**  
Empresas, en  
todo el mundo,  
en todos los  
sectores

+  
27,000  
Clientes  
PYME

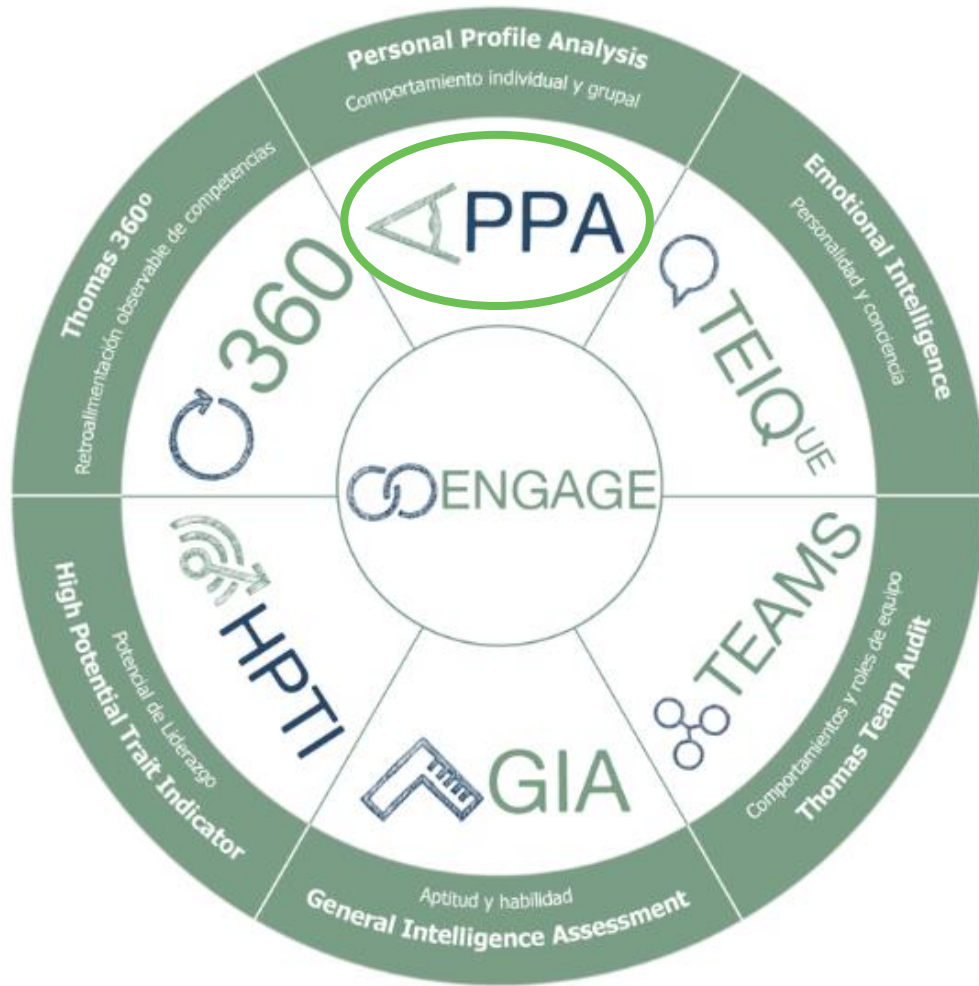
+  
5,000  
Clientes  
Globales



## Gestión de Talentos



Thomas International trabaja con usted para impulsar los negocios  
y desarrollar su recurso más importante: **El Humano**



Personal Profile Analysis

**(DISC Original)**

## B- Gerente de Administración

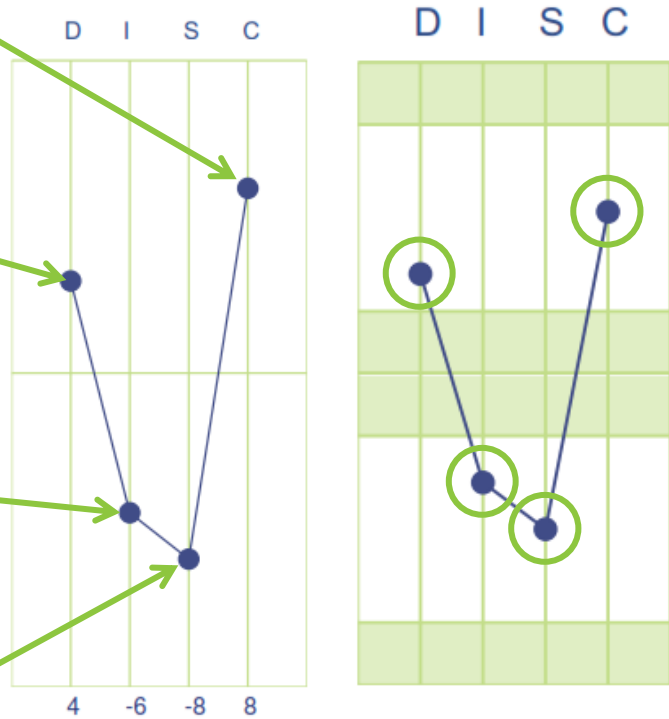
**Correlación:**  
 Nivel de correlación **5 estrellas**

**Alta "C" Conformidad**  
 Perfeccionista  
 Exacto  
 Sistemático  
 Cuidadoso  
 Confiable  
 Detallista  
 Lógico

**Alta "D" Dominancia**  
 Asertivo  
 Competitivo  
 Directo  
 Impulsivo  
 Vigoroso  
 Cuestionador  
 Emprendedor

**Baja "I" Influencia**  
 Reflexivo  
 Curioso  
 Reservado  
 Inhibido  
 Serio  
 Desconfiado  
 investigador

**Baja "S" eStabilidad**  
 Alerta  
 Expresivo  
 Activo  
 Dinámico  
 Inquieto  
 Autocritico  
 Alentador



## E- Eeeee Eeeee Eeeee

Su **Conformidad** es igual que el perfil del puesto.

- Perfeccionista
- Exacto
- Sistemático
- Cuidadoso
- Confiable
- Detallista
- Lógico

Su **Dominancia** es igual que el perfil del puesto.

- Asertivo
- Competitivo
- Directo
- Impulsivo
- Vigoroso
- Cuestionador
- Emprendedor

Su **eStabilidad** igual que el perfil del puesto.

- Alerta
- Expresivo
- Activo
- Dinámico
- Inquieto
- Autocritico
- Alentador

Su **Influencia** es igual que el perfil del puesto.

- Reflexivo
- Curioso
- Reservado
- Inhibido
- Serio
- Desconfiado
- Investigador

## Frustración

Esta persona puede tener responsabilidad sin autoridad o puede tener demasiados jefes. En ese contexto, su desempeño puede estar en riesgo y el resultado será la frustración. Puede no estar logrando sus objetivos. Tal problema debe ser notificado y resuelto, de lo contrario, el desempeño profesional de esa persona puede ser afectado.

## Comportamiento Laboral

- Eleva su Dominancia
- Baja su Influencia
- Eleva considerablemente su eStabilidad
- Baja su Conformidad

## Comportamiento Bajo Presión

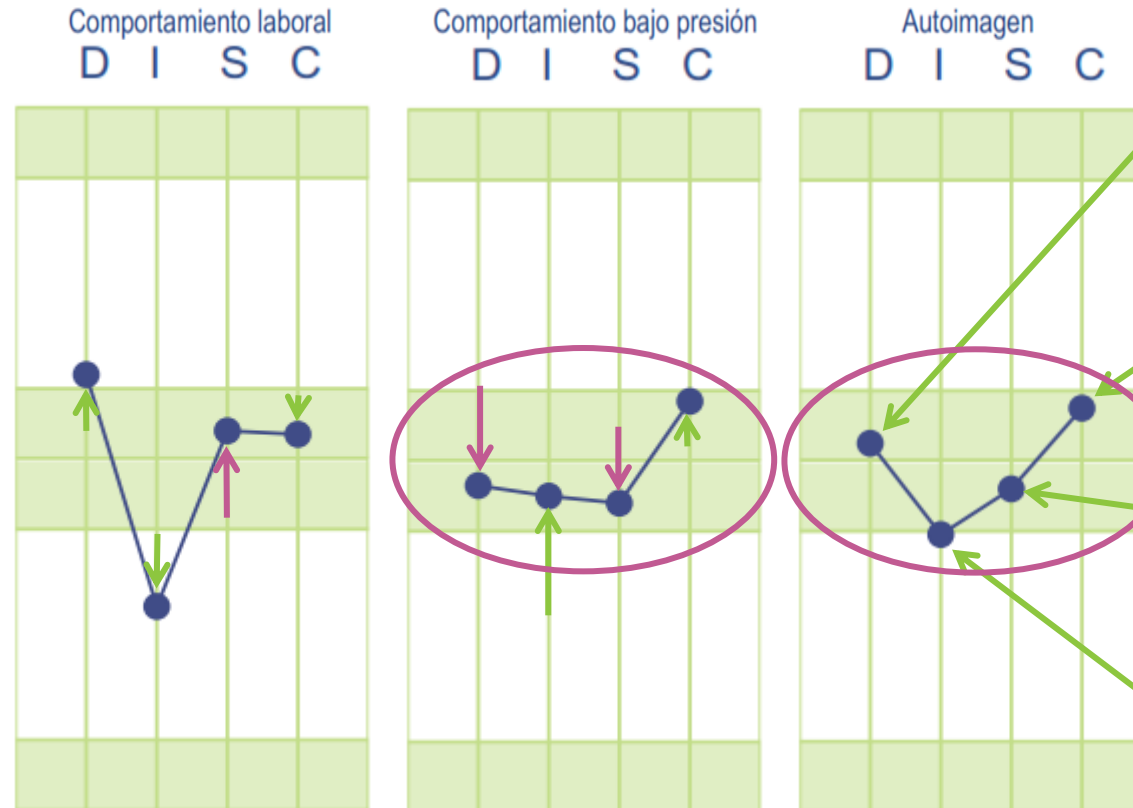
- Baja considerablemente su Dominancia
- Eleva su Influencia
- Baja considerablemente su eStabilidad
- Eleva su Conformidad

## Inseguridad

Esta persona debe estar sin empleo o sus negocios pasan por dificultades. Probablemente se siente insegura. La desmotivación y el sentimiento de inseguridad no siempre son evidentes, a menos que haya situaciones de presión. En esas circunstancias, el desempeño podrá ser perjudicado y para superar el sentimiento de inseguridad es necesario ayuda considerable de su jefe. Pregúntale algo relevante a este respecto durante una entrevista.

# Eeeee Eeeee Eeeee

## PPA - Personal Profile Analysis



### Media Alta "D" Dominancia

- Características**
- Asertivo
  - Competitivo
  - Directo
  - Impulsivo
  - Vigoroso
  - Cuestionador
  - Emprendedor

### Media Alta "C" Conformidad

- Características**
- Perfeccionista
  - Exacto
  - Sistemático
  - Cuidadoso
  - Confiable
  - Lógico
  - Detallista

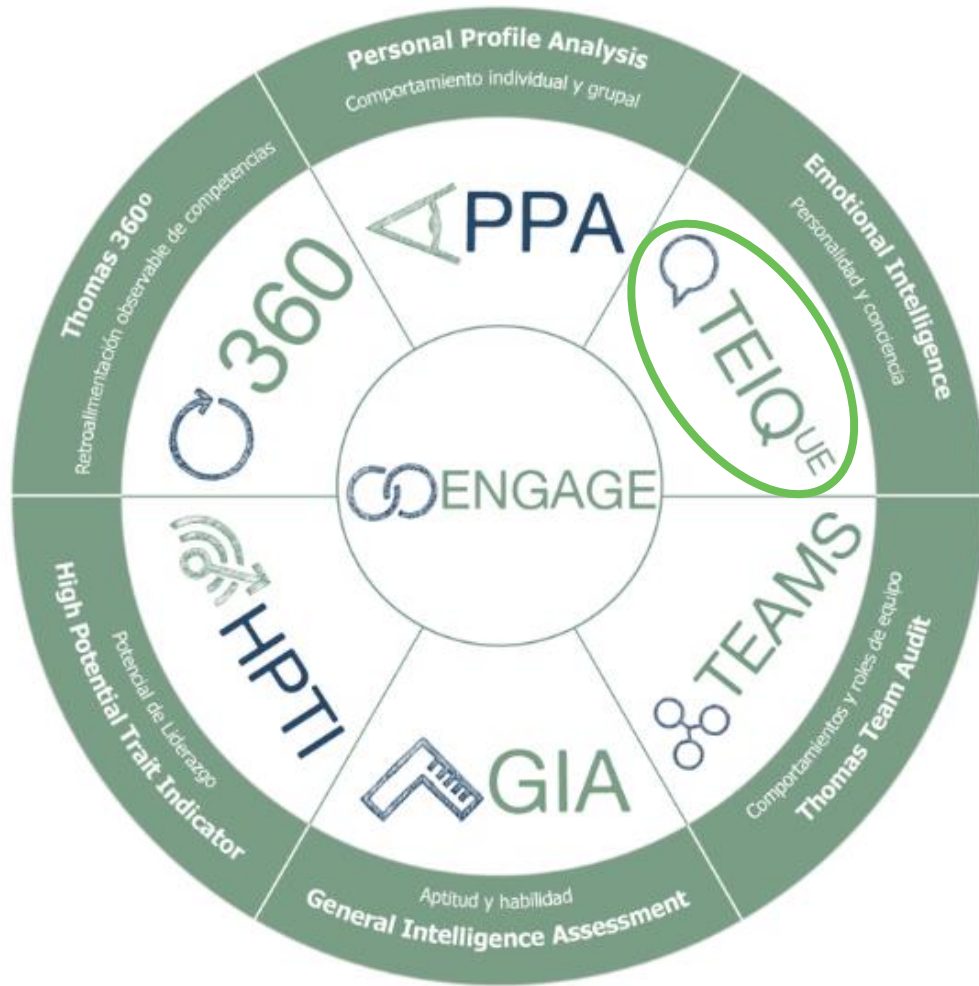
### Media Baja "S" eStabilidad

- Características**
- Alerta
  - Expresivo
  - Activo
  - Dinámico
  - Inquieto
  - Autocritico
  - Alentador

### Media Baja "I" Influencia

- Características**
- Reflexivo
  - Curioso
  - Reservado
  - Inhibido
  - Serio
  - Desconfiado
  - Investigador



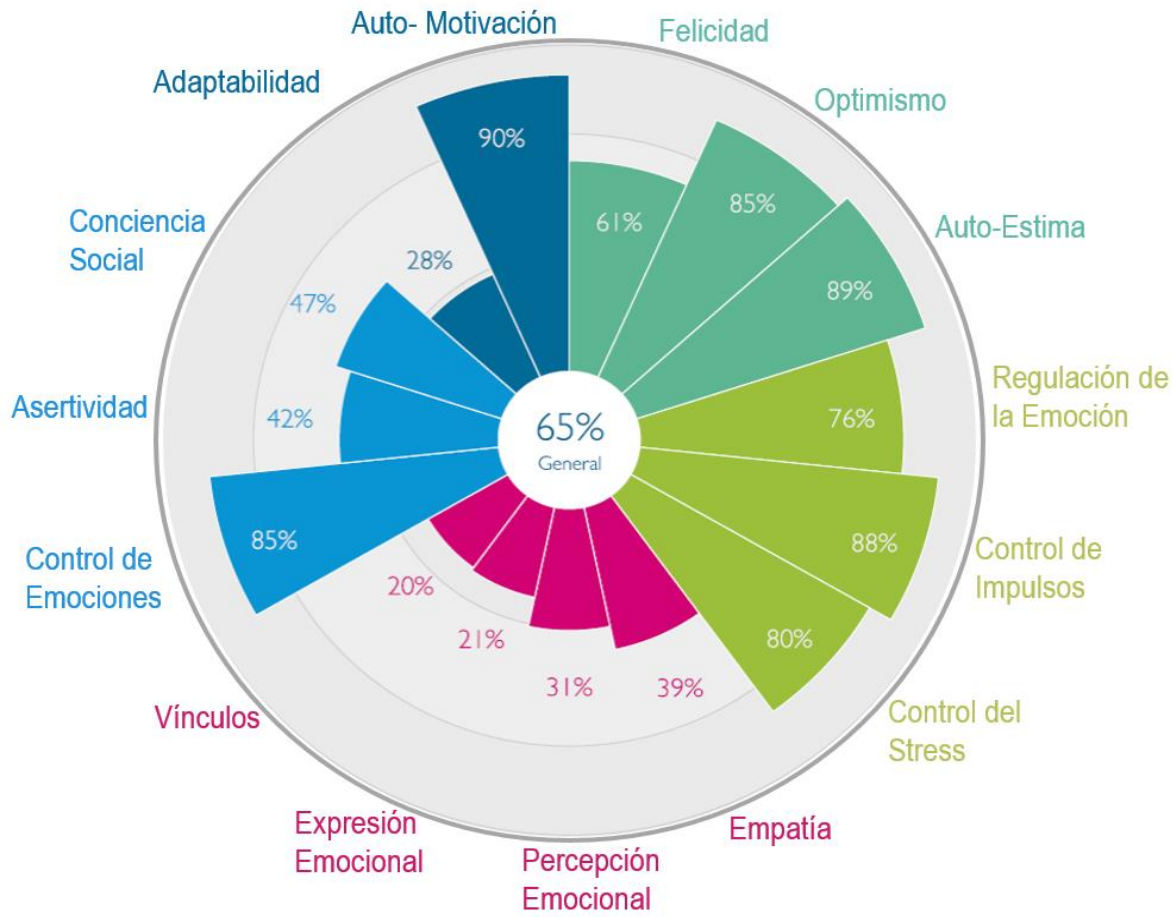


QTEIQue

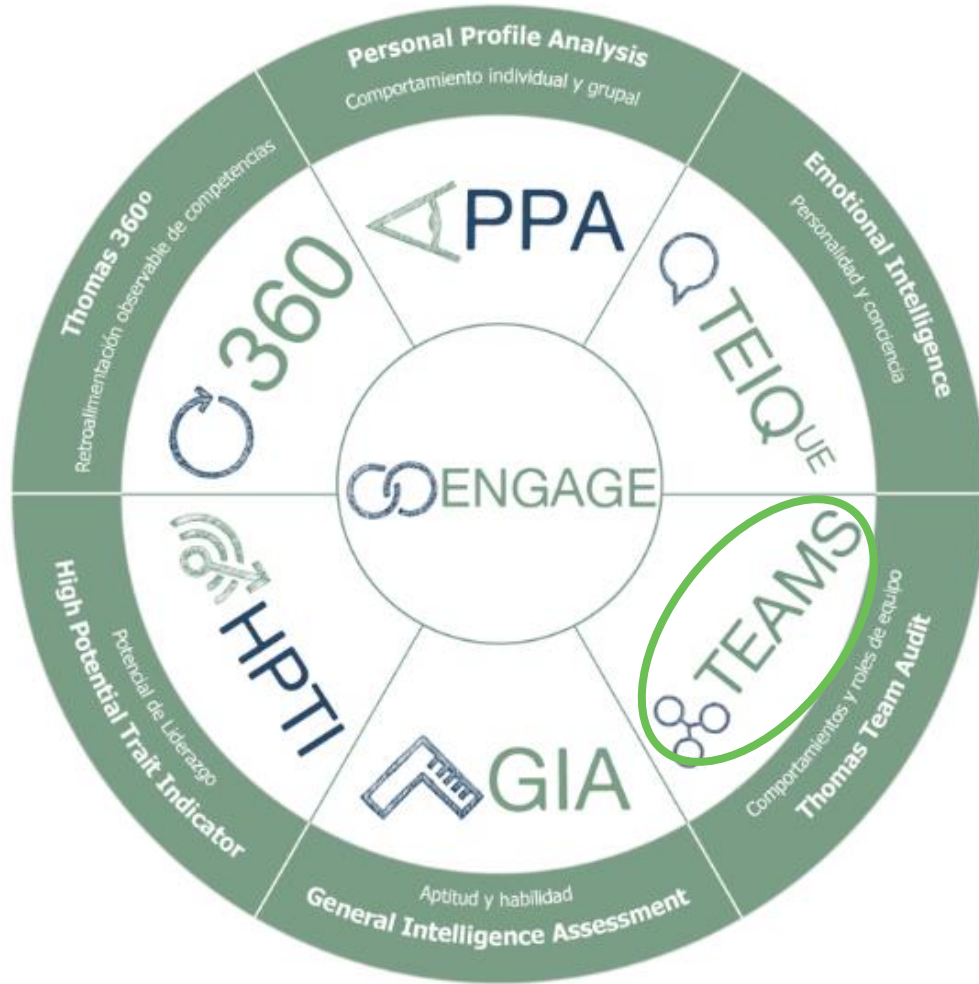
Emotional Intelligence



# TEIQue – Emotional Intelligence



|                      |                            |                     |
|----------------------|----------------------------|---------------------|
| Felicidad            | Optimismo                  | Autoestima          |
| Regulación Emocional | Control de la impulsividad | Manejo de stress    |
| Empatía              | Percepción Emocional       | Expresión Emocional |
| Relaciones           | Manejo de emociones        | Asertividad         |
| Conciencia Social    | Adaptabilidad              | Automotivación      |

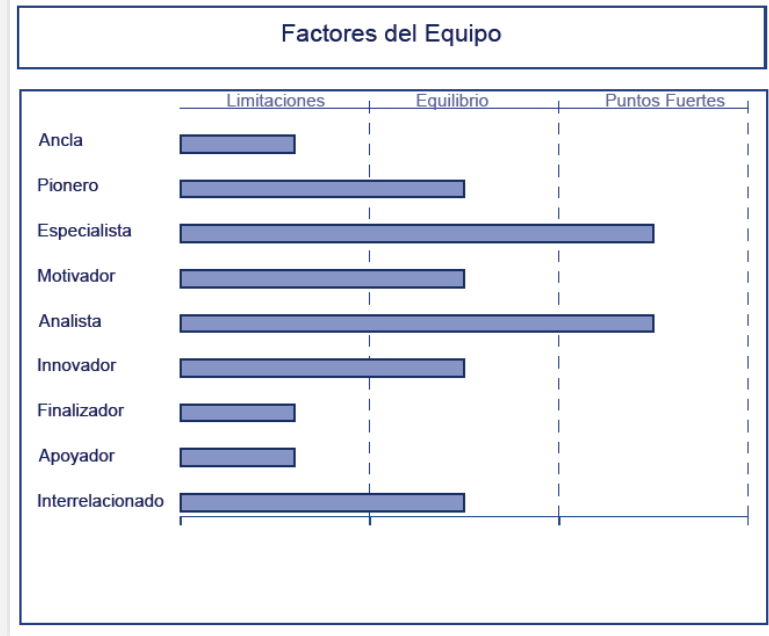
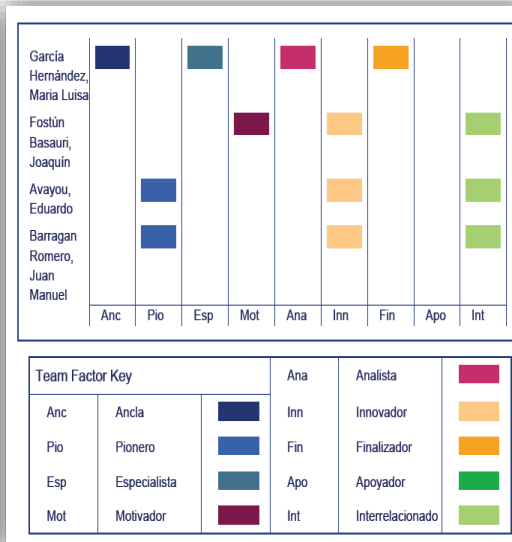
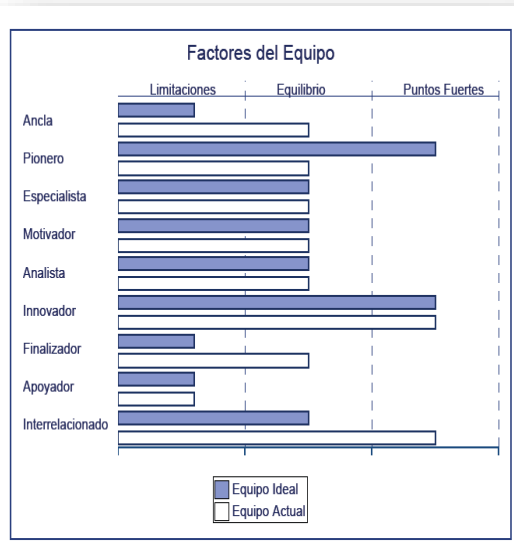
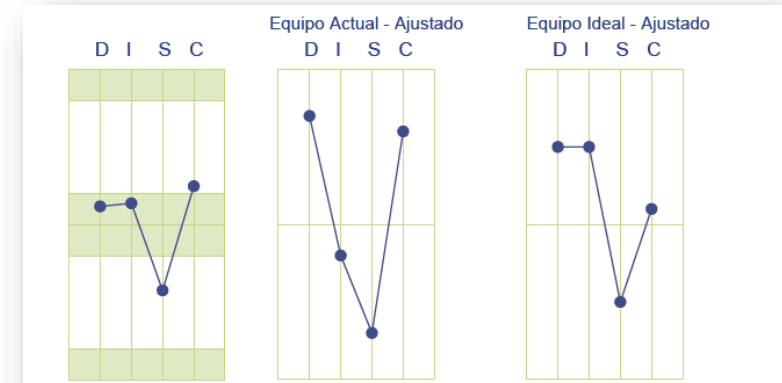


Thomas Team Audit

## TI | Thomas Team Audit

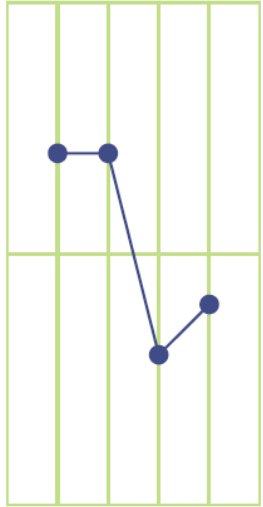
Analiza los equipos de trabajo de la empresa desde una **situación ideal vs. situación real**.

Entrega con claridad las **fortalezas y limitaciones del equipo**, y abre canales de autoconocimiento, comunicación, predice las reacciones del equipo ante el cambio y advierte conflictos potenciales.



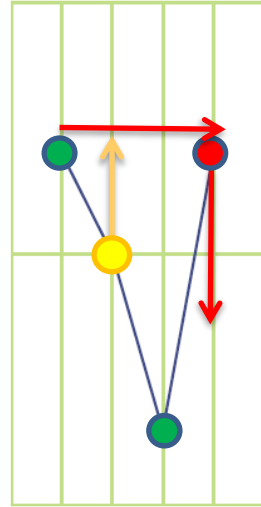
Equipo Ideal - Ajustado

D I S C



Equipo Actual - Ajustado

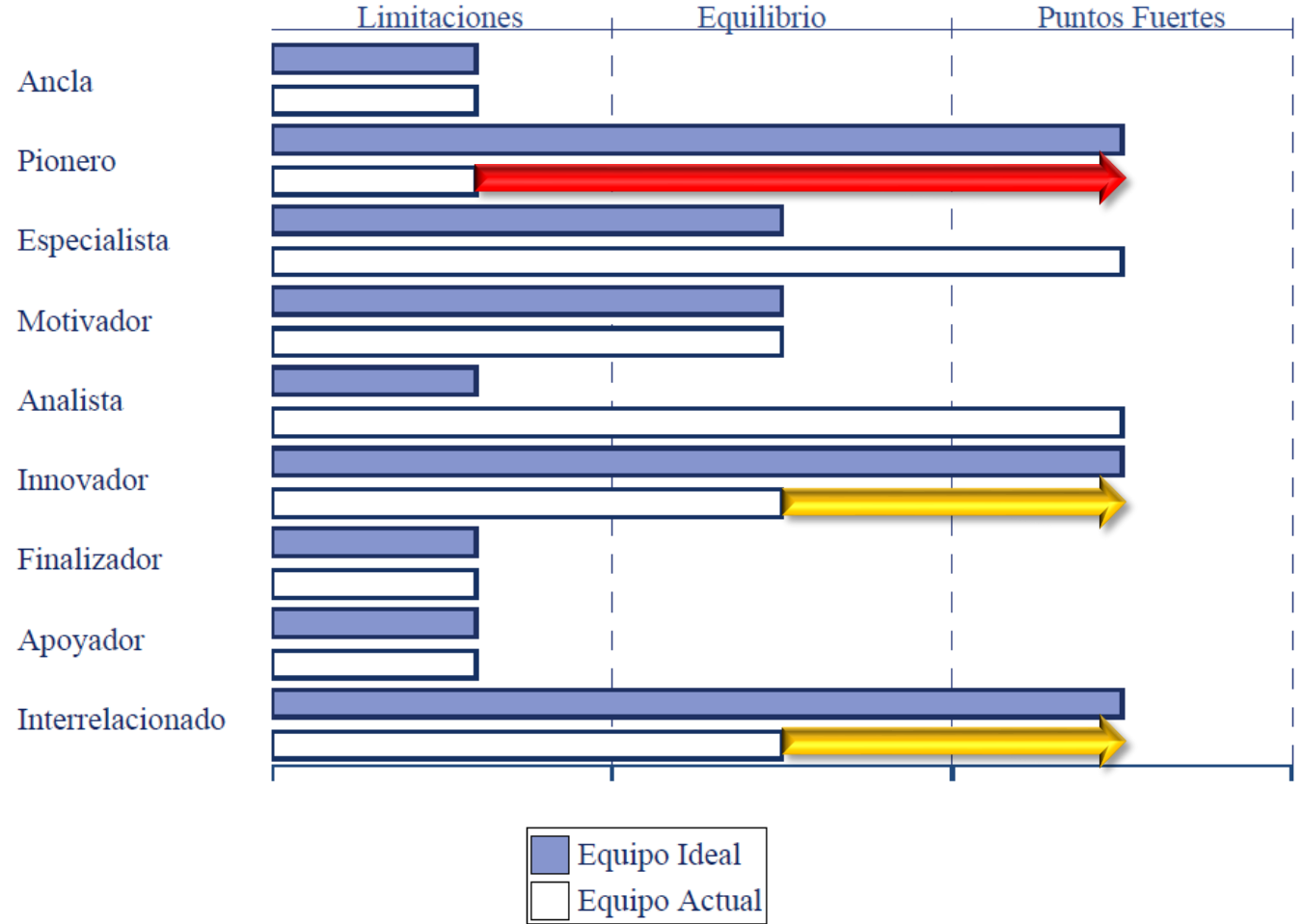
D I S C



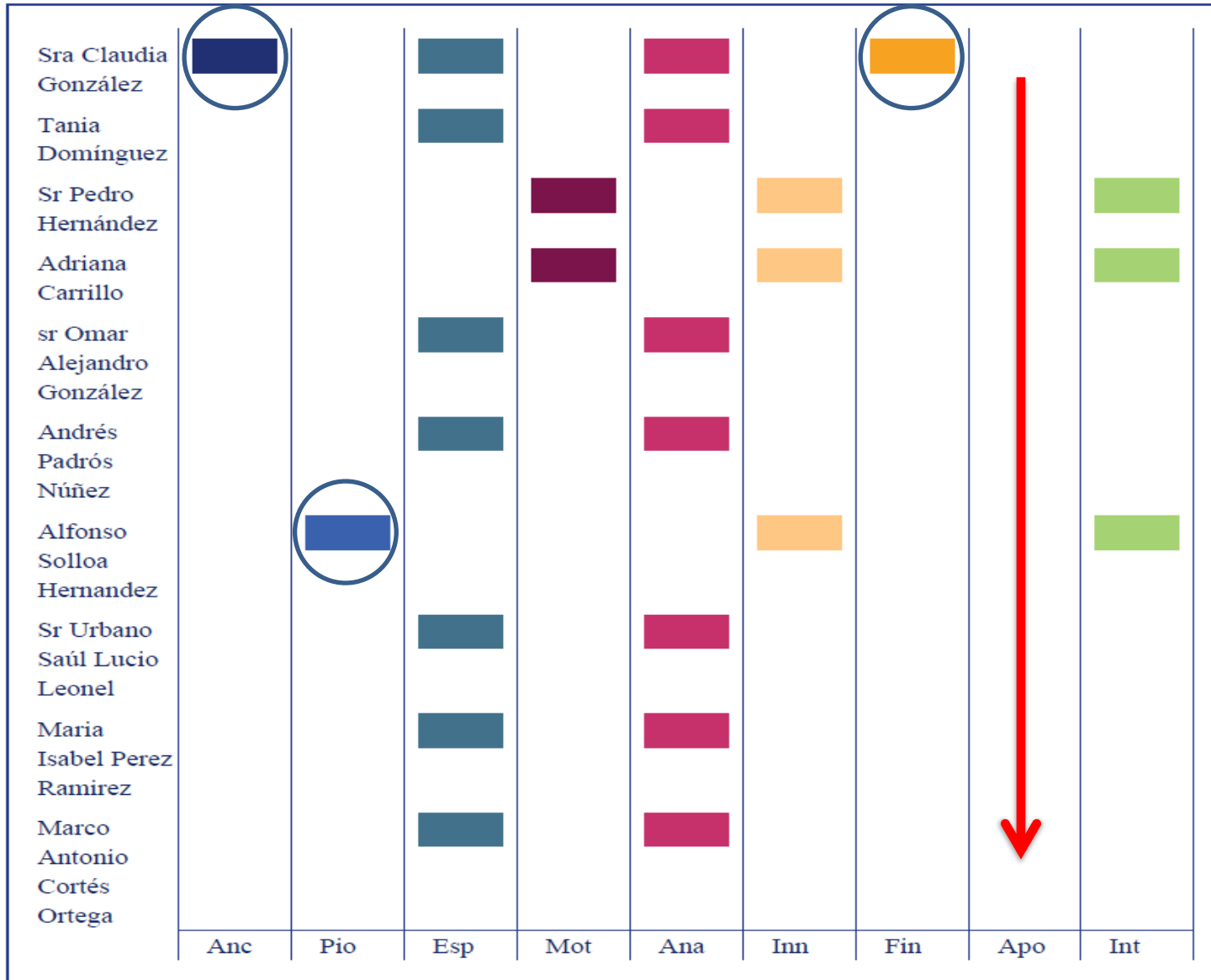
El equipo está **orientado a los detalles** y se adhiere a las reglas, procedimientos y políticas. Por lo tanto, puede que no se adopte el enfoque independiente y decidido requerido por la organización. Es probable que sea **demasiado cauteloso** y podría invertir mucho tiempo investigando datos analíticos para encontrar soluciones prácticas a los problemas.

Como resultado, puede dudar y rendirse al enfrentar la oposición, en lugar de mantenerse firme y motivar la independencia.

## Factores del Equipo

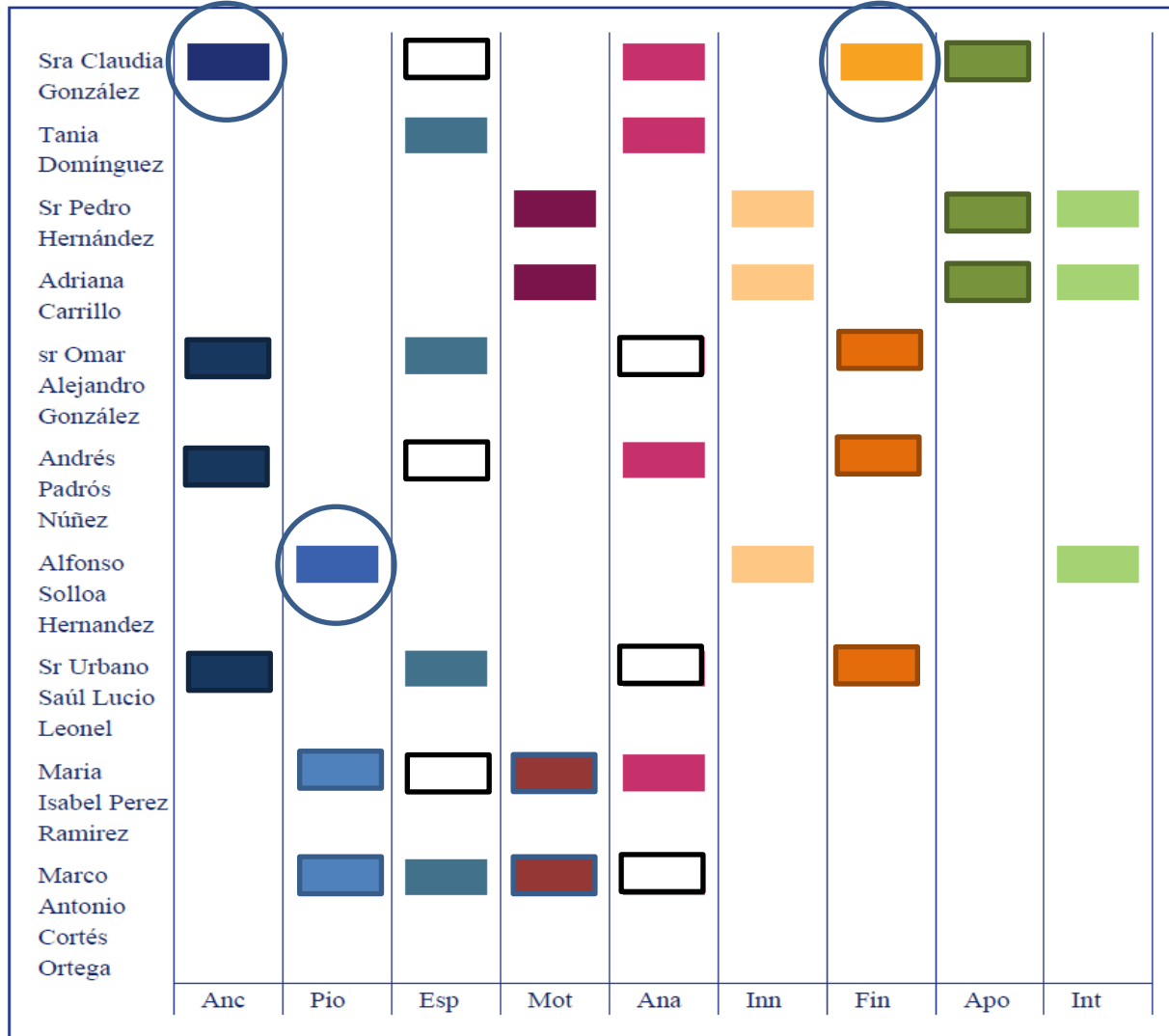


# TTA - Thomas Team Audit



## Factores del equipo

|     |                  |   |
|-----|------------------|---|
| Anc | Ancla            |    |
| Pio | Pionero          |    |
| Esp | Especialista     |    |
| Mot | Motivador        |    |
| Ana | Analista         |    |
| Inn | Innovador        |    |
| Fin | Finalizador      |    |
| Apo | Apoyador         |   |
| Int | Interrelacionado |  |

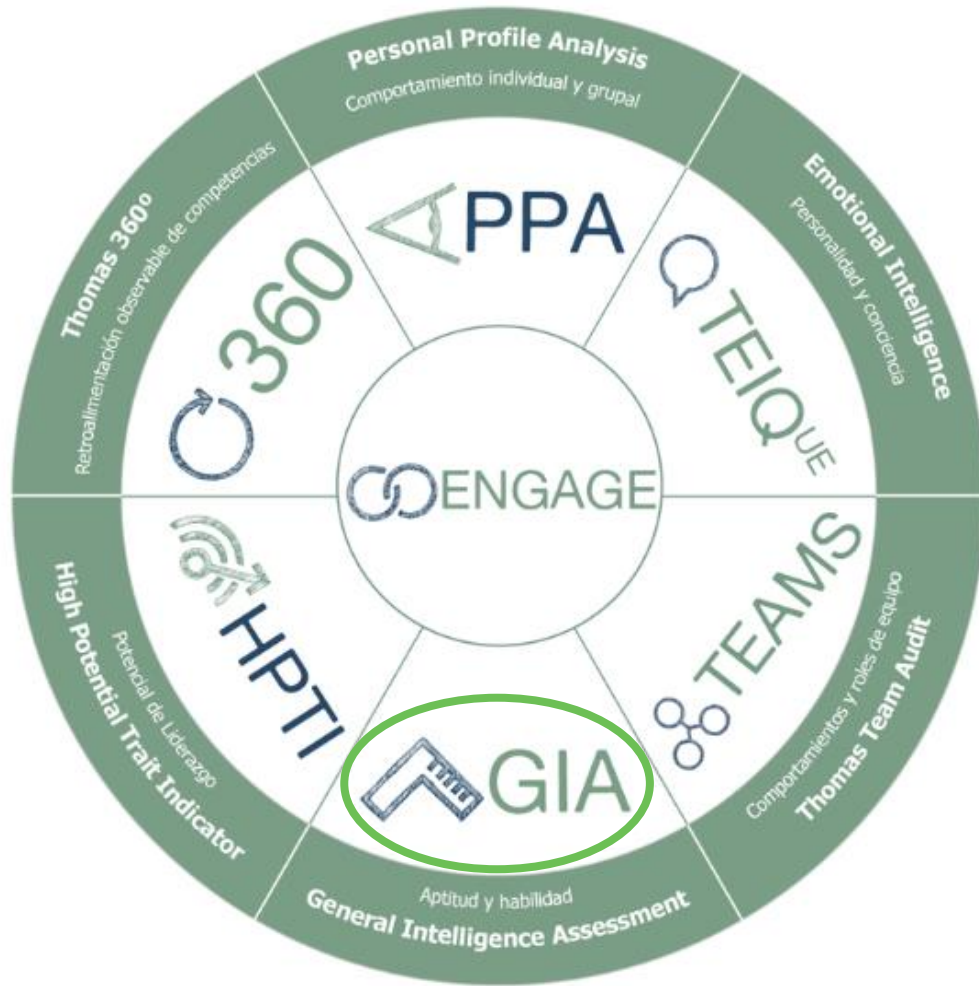


## Factores del equipo

|     |                  |   |
|-----|------------------|---|
| Anc | Ancla            |    |
| Pio | Pionero          |    |
| Esp | Especialista     |    |
| Mot | Motivador        |    |
| Ana | Analista         |    |
| Inn | Innovador        |    |
| Fin | Finalizador      |    |
| Apo | Apoyador         |   |
| Int | Interrelacionado |  |



# GIA – Inteligencia General, Potencial de Desarrollo



General Intelligence Assessment

## Lógica

Habilidad de hacer inferencias, deducir, razonar y sacar conclusiones

Ejemplos: Pensamiento estratégico, resolución de problemas, negociación, preparación de caso de negocios.

## Visualización Espacial

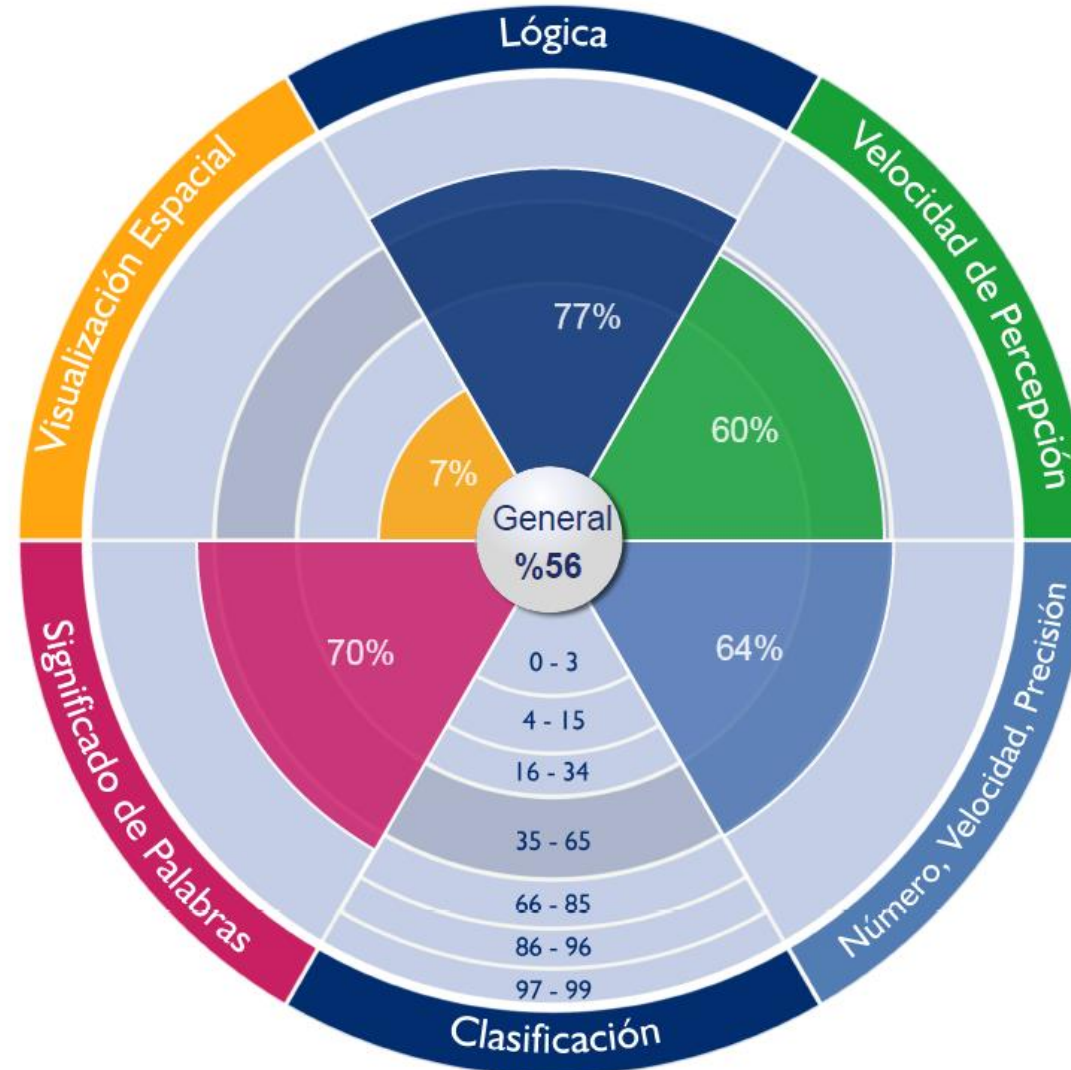
Crear y mover imágenes mentales de objetos. Usar habilidades de visualización mental para comparar formas.

Ejemplos: Procesos, mapas y organigramas, ver cómo partes encajan, aptitud mecánica.

## Significado de Palabras

Conocimiento de palabras, comprensión, amplitud de vocabulario.

Ejemplos: le gusta leer, se expresa fácilmente, vocabulario amplio.



## Velocidad de Percepción

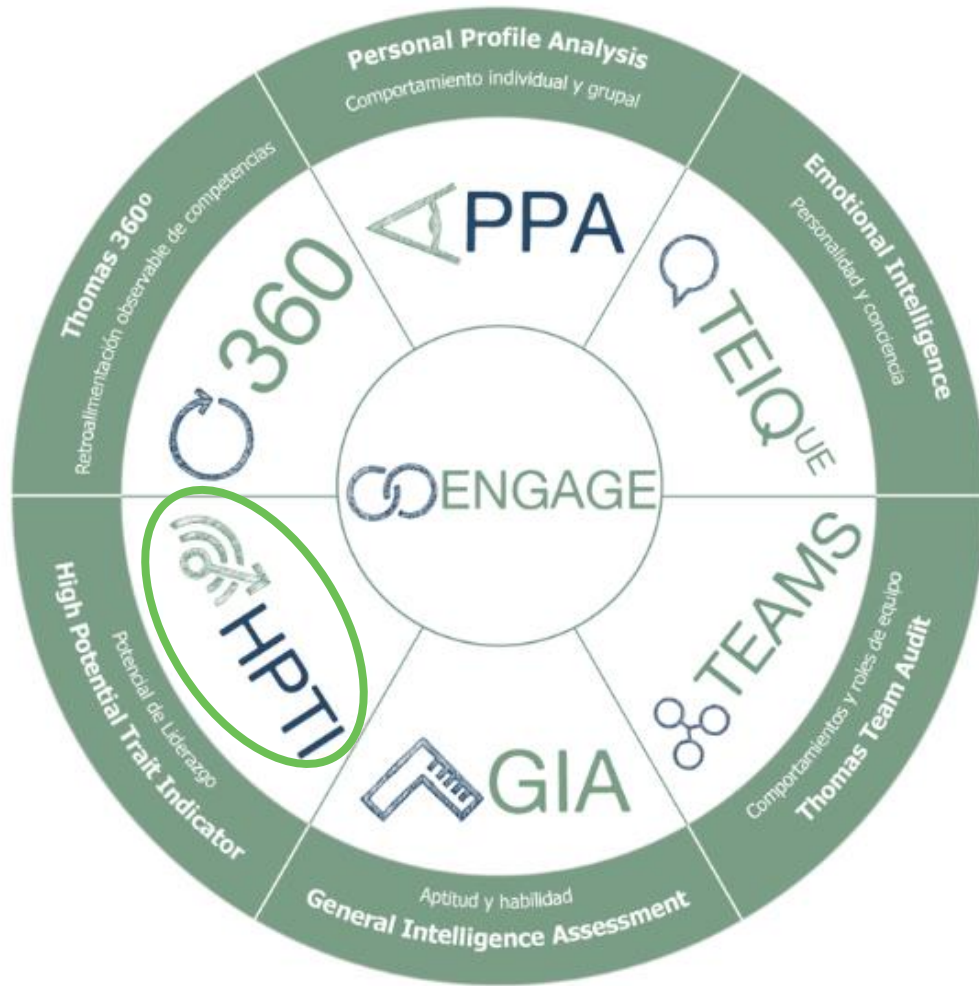
Habilidad de verificar y relatar errores, precisión, identificar lo que es importante

Ejemplos: Ingreso de datos, análisis de datos, revisión, precisión al trabajar con documentos detallados.

## Velocidad y Precisión Numérica

Capacidad para razonamiento numérico básico.

Ejemplos: trabajar con números mentalmente, cálculos o conceptos numéricos, seguir datos numéricos.



High Potential Trait Indicator

**Autoexigencia**  
Combina la autodisciplina, un enfoque organizado del trabajo y la capacidad para controlar los impulsos ante los que otros podrían ceder.

**Adaptabilidad**  
Las puntuaciones indican cómo reaccionan emocionalmente los individuos ante el estrés, eventos externos, presiones y relaciones.

**Enfoque al Riesgo**  
Indica cómo se enfrentan las personas a situaciones desafiantes, difíciles o amenazantes.

Autoexigencia

Adaptabilidad

Curiosidad

Enfoque de Riesgo

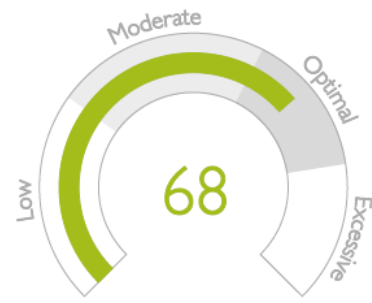
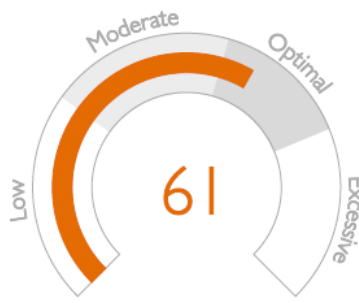
Aceptación a la Ambigüedad

Competitividad

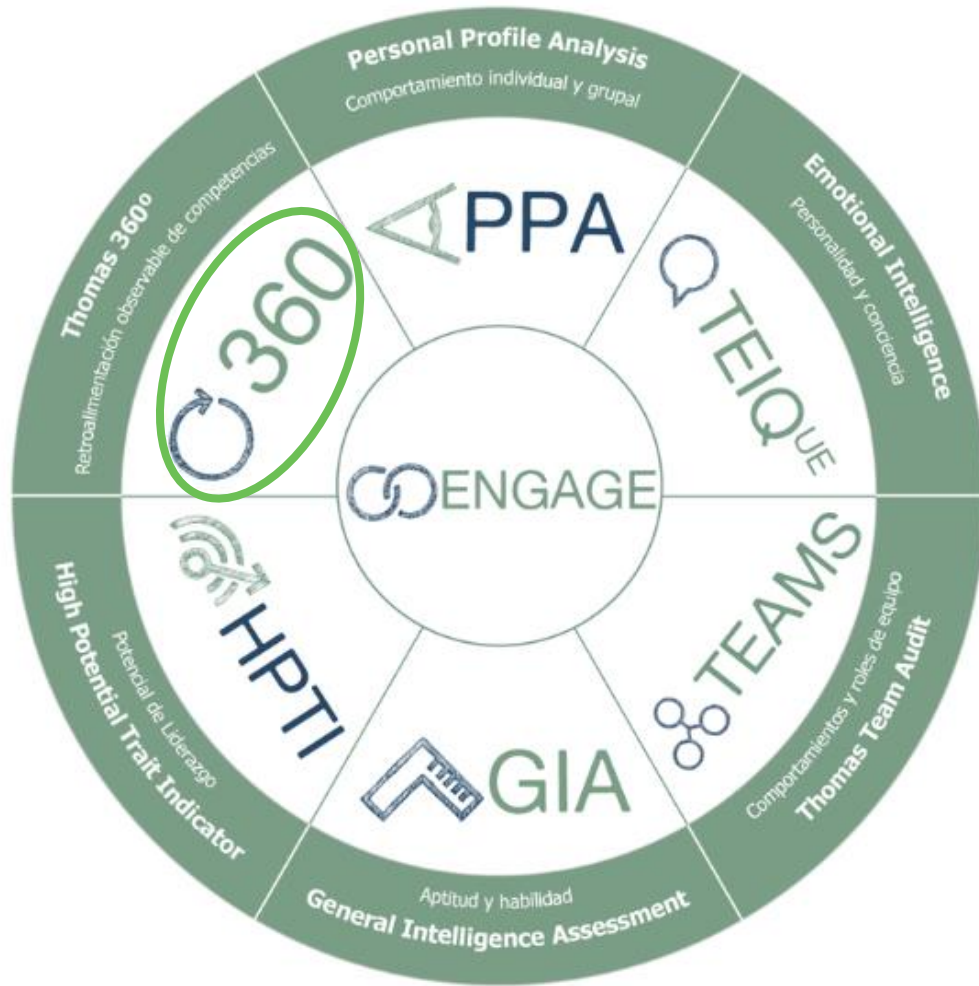
**Curiosidad**  
Describe cómo las personas abordan la novedad, la innovación, el cambio y la información y los métodos nuevos.

**Competitividad**  
Describe el deseo de las personas por ganar, la necesidad de poder y la reacción al ganar o perder.

**Aceptación a la Ambigüedad**  
Describe la reacción de las personas ante la complejidad y la información contradictoria: situaciones en las que los resultados, las decisiones o las pruebas no son inmediatamente obvias.

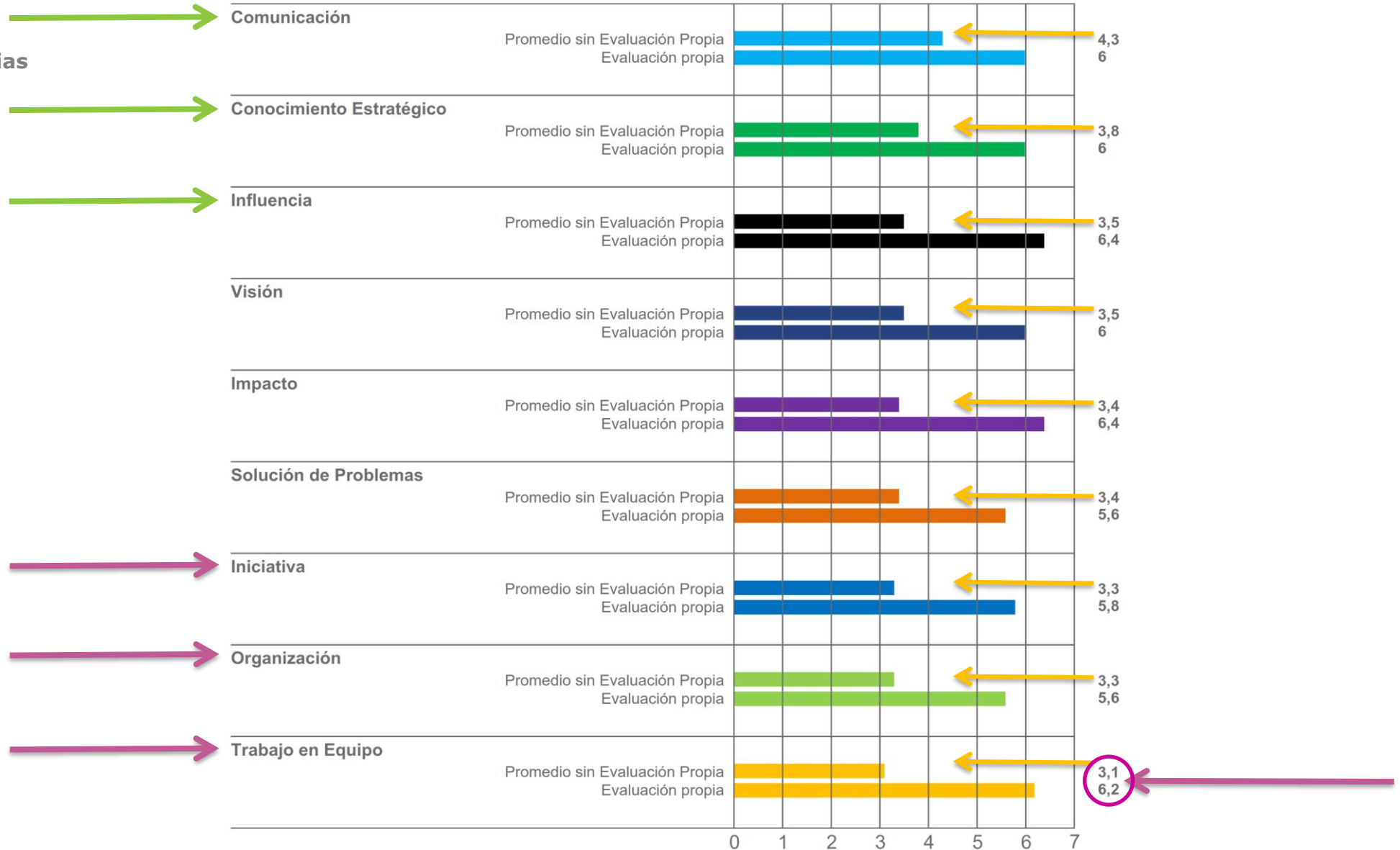






Bespoke Competencies

## Informe 360° Medidas de Competencias





## Informe 360

Gráfico de las cinco medias más altas y las cinco más bajas

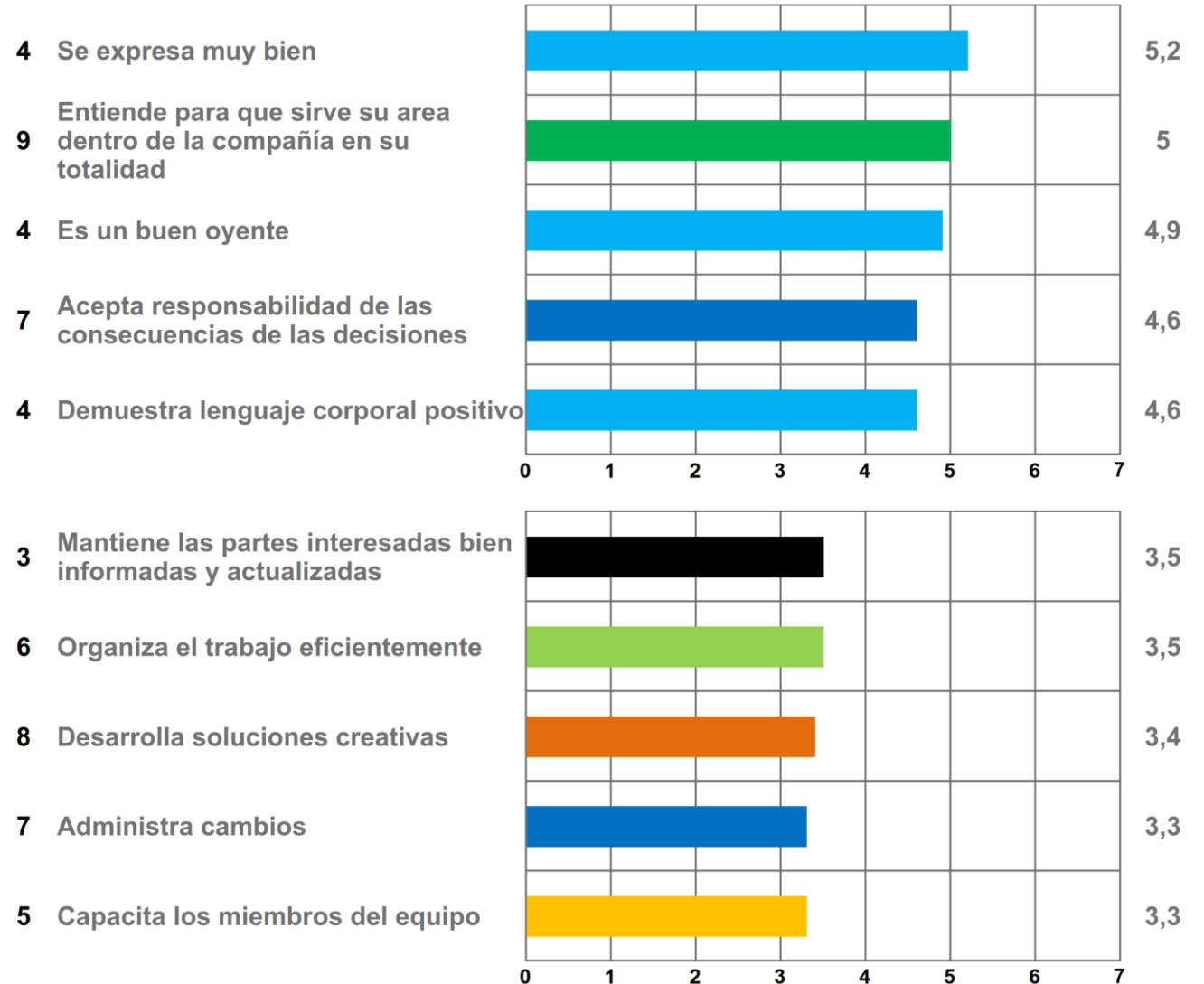
Cuanto mayor la puntuación en el feedback, más relevante será el comportamiento para aquella competencia.

Códigos de competencia



Los números a la izquierda de la declaración se refiere al código del color de la competencia.

Con Evaluación PI

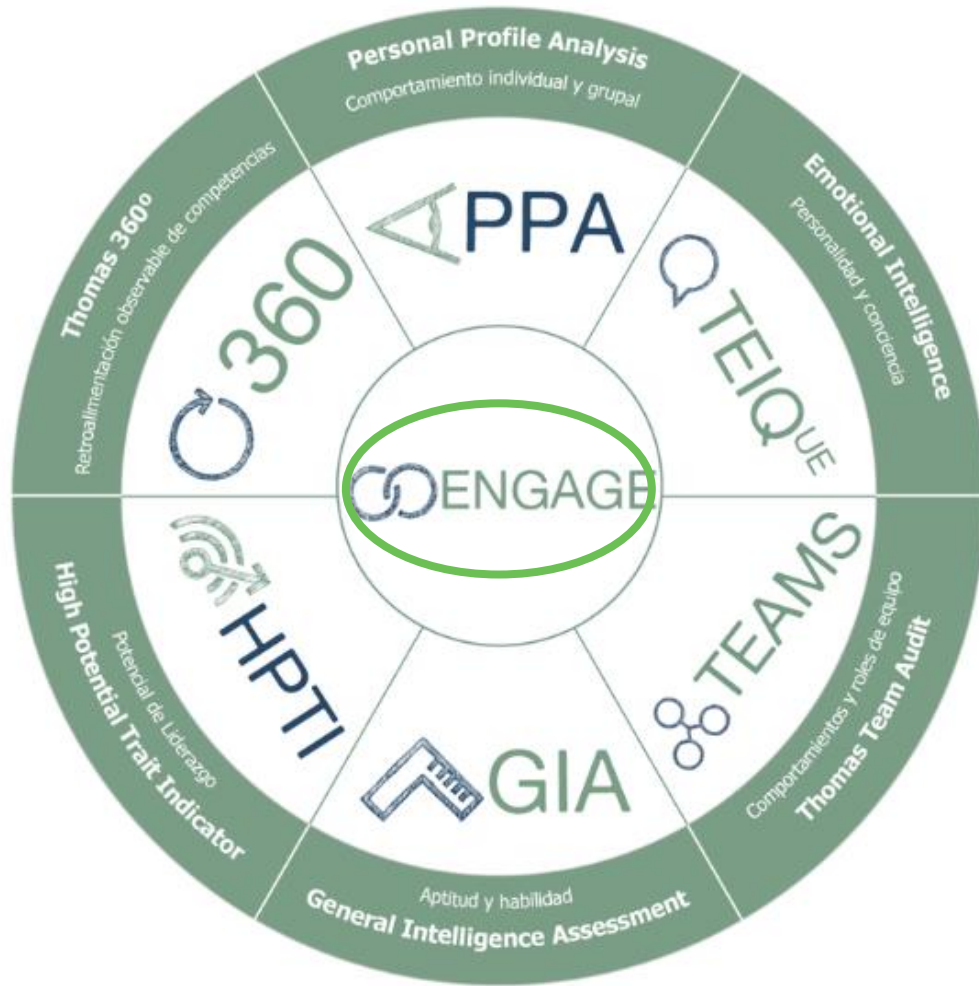


## Informe 360

Resumen del nivel de importancia de cada competencia para el puesto

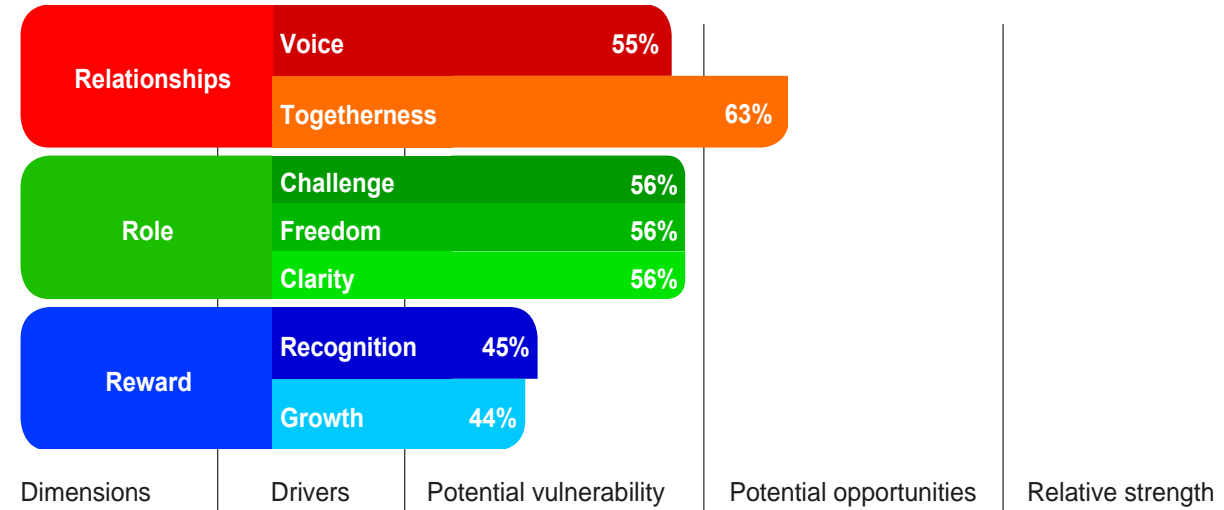
| Competencia              | Qué tan importante es eso para mi función |         |      |        |         |      | Cómo lo demuestro |
|--------------------------|---|---------|------|--------|---------|------|-------------------|
|                          | Clasificación                             |         |      |        |         |      |                   |
|                          | 1 = Más importante 9 = Menos importante   |         |      |        |         |      |                   |
|                          | Evaluación propia                         | Gerente | Prof | Equipo | Cliente | Prom |                   |
| Trabajo en Equipo        | 2   | 2       | 3    | 2      | 3       | 3,0  | 3,1               |
| Visión                   | 1   | 7       | 3    | 3      | 1       | 4,0  | 3,5               |
| Solución de Problemas    | 3   | 2       | 6    | 5      | 6       | 4,1  | 3,4               |
| Comunicación             | 4   | 5       | 5    | 3      | 5       | 4,4  | 4,3               |
| Organización             | 7   | 2       | 2    | 6      | 3       | 4,4  | 3,3               |
| Conocimiento Estratégico | 6   | 7       | 1    | 7      | 2       | 5,3  | 3,8               |
| Iniciativa               | 5   | 7       | 7    | 1      | 8       | 5,7  | 3,3               |
| Influencia               | 8   | 3       | 7    | 8      | 7       | 6,4  | 3,5               |
| Impacto                  | 9   | 8       | 9    | 8      | 9       | 7,8  | 3,4               |





**ENGAGE**  
Commitment, Climate and Culture

## 7 Conductores del Compromiso Laboral



## Cómo comprometemos a nuestro personal?



High engagement



Moderate engagement



Low engagement

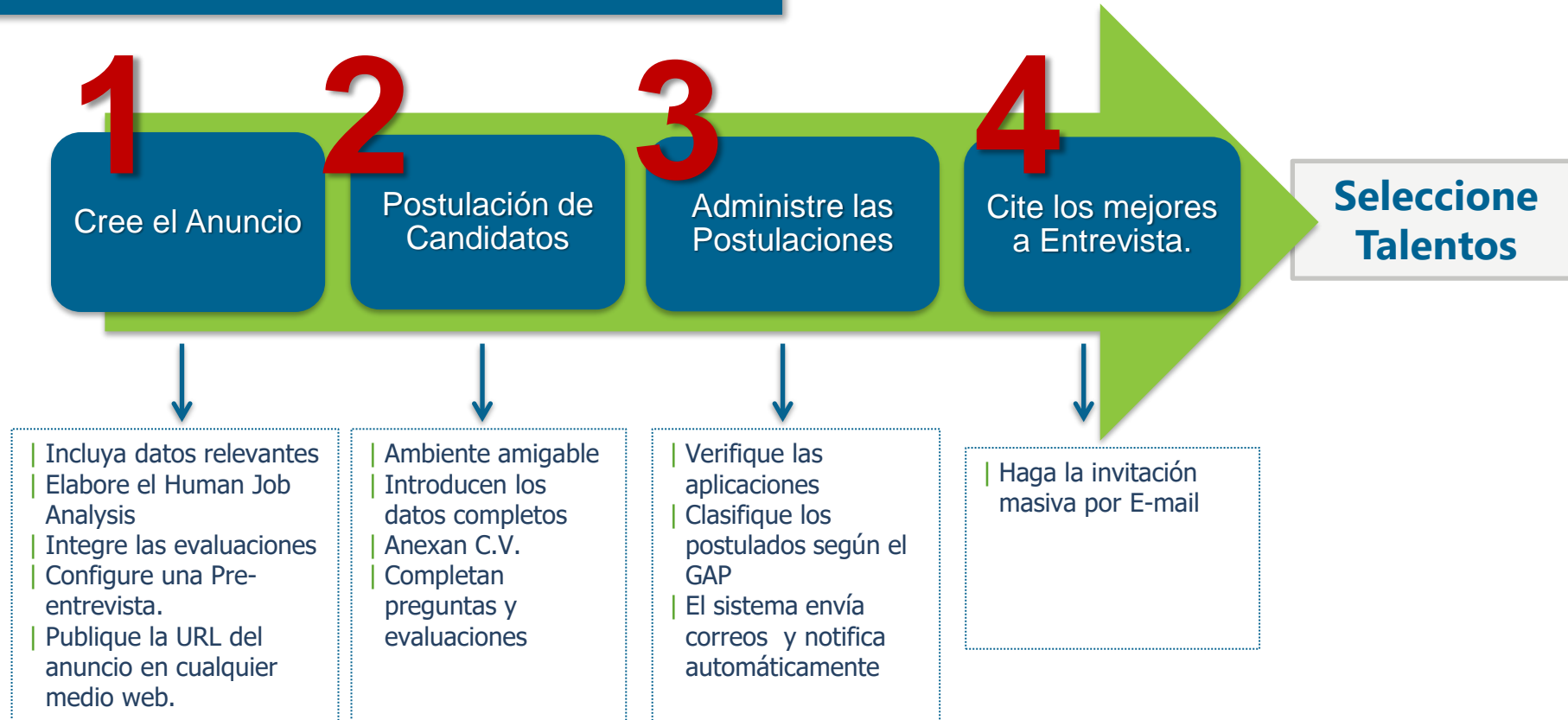
## TI | eRecruit

Sistema automatizado online que acelera y precisa la efectividad de cualquier método de reclutamiento, además integra Evaluaciones, lo que le permite identificar de modo rápido y eficiente los candidatos mejor ajustados al perfil del puesto.



# eRECRUIT

## Application Tracking System





Salir **AAA** ¿Ayuda?

Panel inicial
Personas
Puestos
Equipos
Informes
eRecruit
Información
Herramientas

**Crear anuncio**

Ver/buscar anuncios

Mi cuadro de puestos

Opciones del admin

Email eRecruit

**eRecruit**

La manera más eficiente de reclutar para un nuevo puesto hoy día.

- 1

**Crear anuncio**

Añada su descripción del puesto, ubicación, escala salarial y habilidades necesarias. Hágalo desde el inicio o use un puesto existente como punto de partida.

Crear anuncio

Ver puestos existentes
- 2

**Añadir perfil comportamental y pre-entrevista**

Defina los tipos de comportamiento que exige de los candidatos. Por ejemplo, tal vez el puesto exija un pensador independiente. Añada preguntas del estilo de la entrevista para filtrar candidatos.
- 3

**Filtrar los candidatos y gestionar la entrevista**

Vea cuales candidatos se ajustan mejor a los estándares comportamentales exigidos o compare los detalles, tales como, años de experiencia, para construir una lista de preselección. Gestione invitaciones para la entrevista e invitaciones por email, rehusas o más evaluaciones.

## Vacantes



Business Consultant RH

Postúlate aquí



Operations Coordinator

Postúlate aquí



Administrative Assistant

Postúlate aquí

| Nombre del candidato                 | Fecha de la solicitud | Nivel de correlación | Marcar | KQ | PP  | GI | TEIQ | HPTI |
|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|--------|----|-----|----|------|------|
| FRANCISCO JAVIER RODARTE             | 04/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | DI  |    |      |      |
| Alfonso Collantes                    | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | DIC |    |      |      |
| Veronica Maldonado                   | 14/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | ICD |    |      |      |
| Erick Gerardo Arriaga Espejel        | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | CD  |    |      |      |
| Diego Andrés Ponce                   | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | SI  |    |      |      |
| Dulce Violeta Yañez Guzman           | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | SIC |    |      |      |
| Elizabeth Monserrat Carbajal Mendoza | 14/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  | ✓   |    |      |      |
| Karen Kislev Chávez Bonilla          | 11/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | C   |    |      |      |
| José Arturo Higareda Maciel          | 11/10/2019            | ★★★★★                | Pb     |    |     |    |      |      |
| Nestor Daniel Benitez Briones        | 11/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |
| Adriana Nieto Piedra                 | 11/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |
| Jarliz Estrada                       | 12/10/2019            | ★★★★★                | Pb     |    |     |    |      |      |
| Erick Rodriguez                      | 13/10/2019            | ★★★★★                | Pb     |    |     |    |      |      |
| Suzzet Terrazas Álvarez              | 07/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  | ●   |    |      |      |
| Irazu Manjarrez                      | 11/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |
| José Joaquín Gancedo Avila           | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |
| Natalia Duque                        | 10/03/2019            | ★★★★★                | Pb     |    | ●   |    |      |      |
| Hugo Manzo                           | 03/06/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |
| Jorge Acosta Salinas                 | 01/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✓  | ●   |    |      |      |
| Erik Urueña                          | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     |    |     |    |      |      |
| ALIX YAZMIN OSORIO CASTILLO          | 03/10/2019            | ★★★★★                | Pb     | ✗  |     |    |      |      |







## Integral Management Consulting

Master Franchise de THOMAS International para México



5652-8600 | 5135-2525 | 5652-9078



[www.mxintegralmc.com](http://www.mxintegralmc.com)  
[www.thomasinternational.net/es-mx/](http://www.thomasinternational.net/es-mx/)



[servicioimc@mxintegralmc.com](mailto:servicioimc@mxintegralmc.com)