

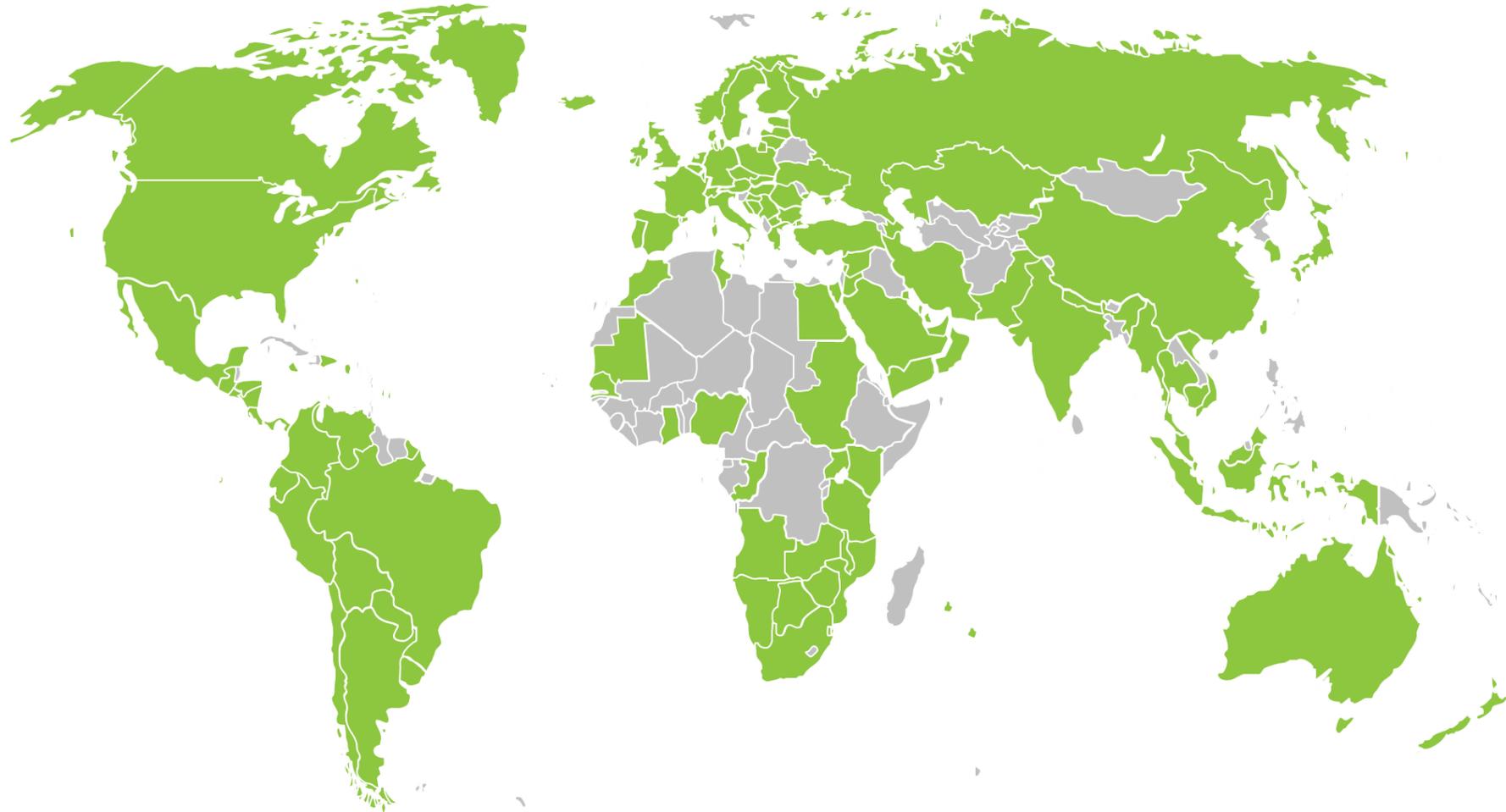


Thomas ayuda a optimizar los niveles de Rendimiento y Desempeño Individual, Grupal, Colectivo y Organizacional. (Gente adecuada en el lugar correcto)



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

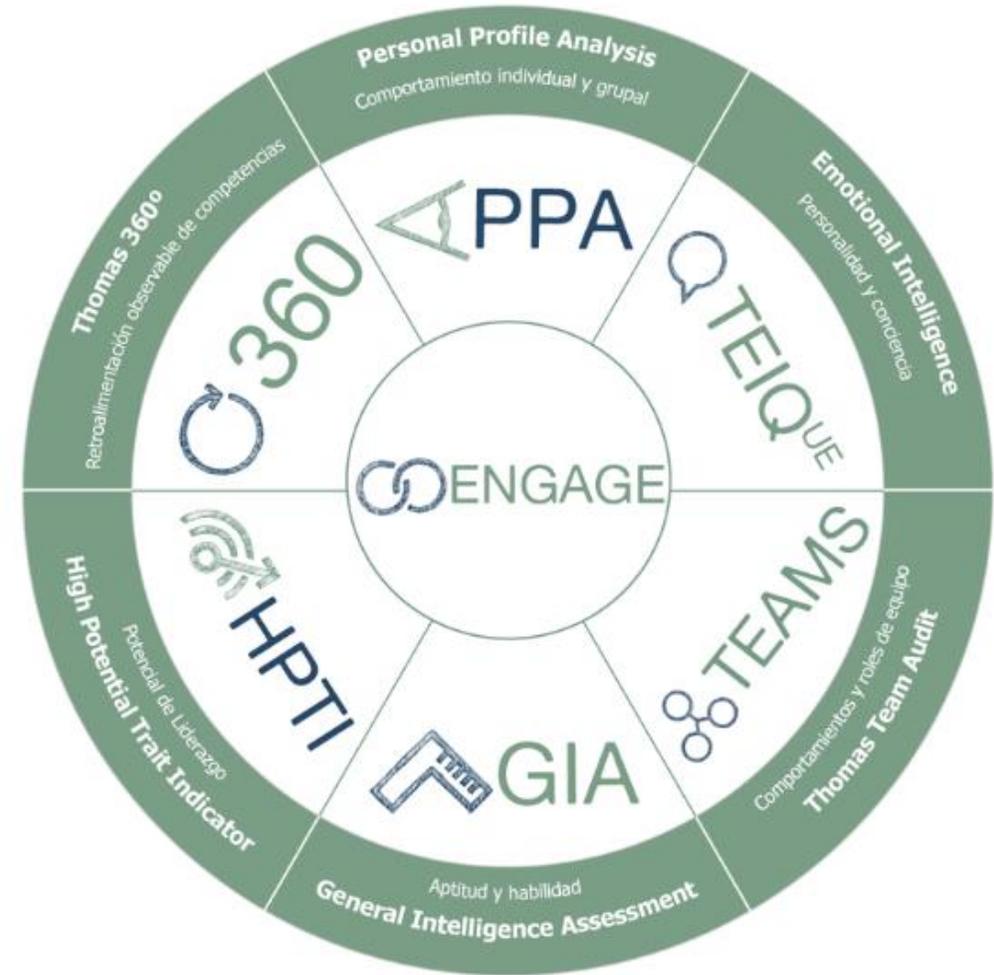


El mayor proveedor independiente líder a nivel global

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



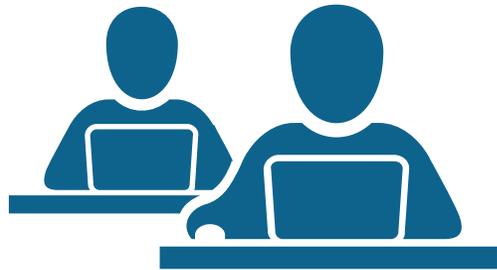
Continuidad Global

+ 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 green circle containing "+ 27,000 Clientes PYME". To the right is another 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 on 6 continents, premier Frutos del Campo, BR PETROBRAS, RICH'S, Allianz, SONY, Parker, PROSEGUR, LAND ROVER, BI, VOLVO, Dole, BRITA, and PHILIP MORRIS ASIA LIMITED.

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

+  
27,000  
Clientes  
PYME

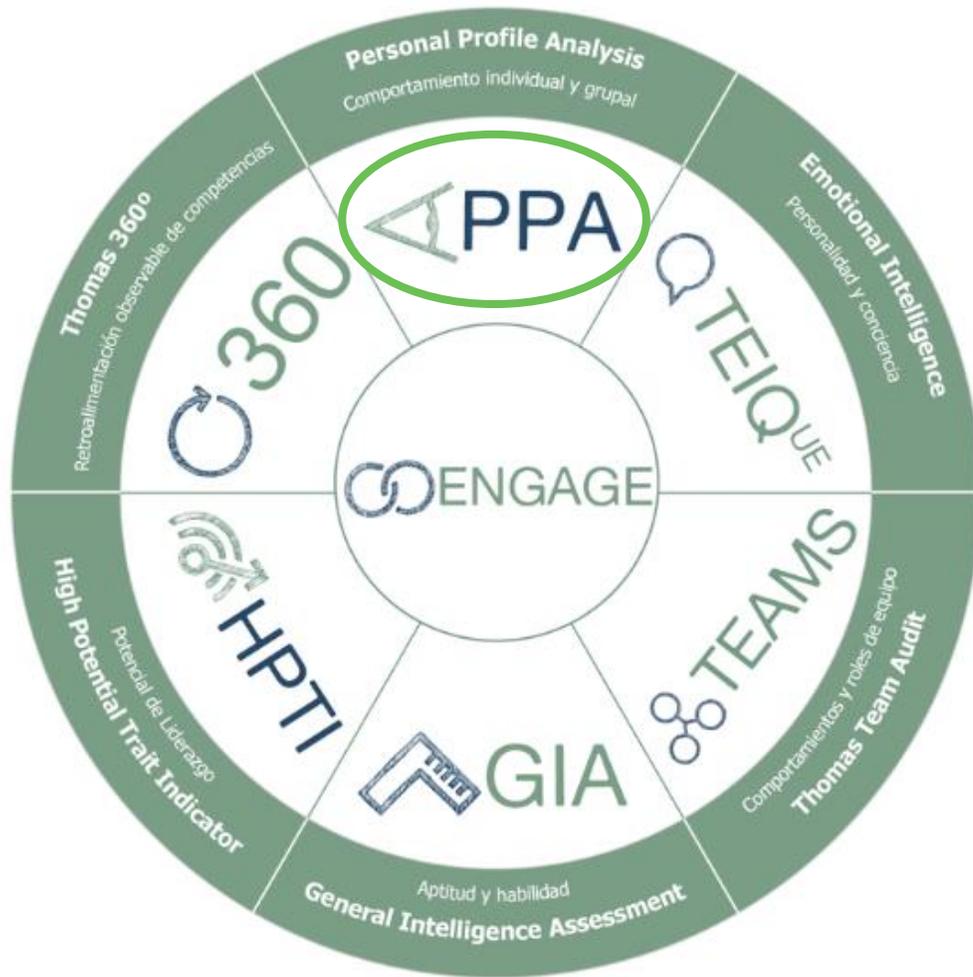
+  
5,000  
Clientes  
Globales



## 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

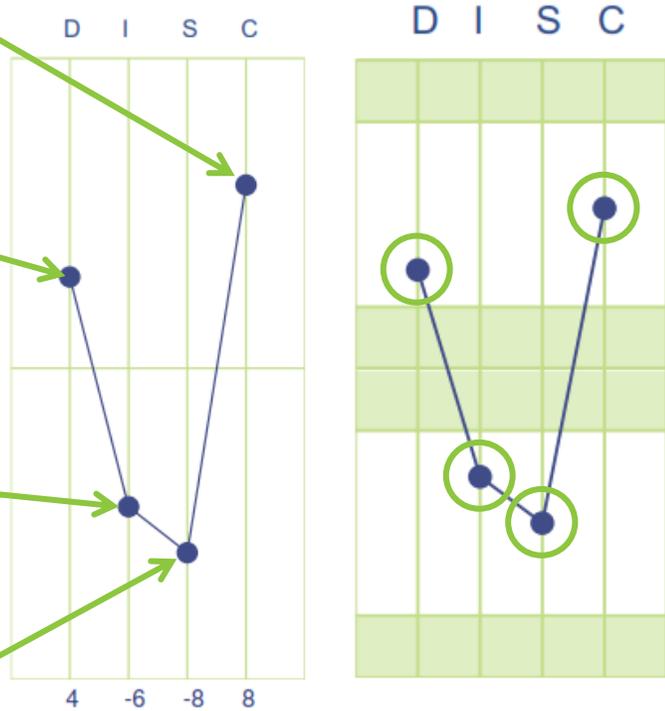
**Correlación:**  
 Nivel de correlación **5 estrellas**

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

- Alta "D" Dominancia**
- Asertivo
  - Competitivo
  - Directo
  - Impulsivo
  - Vigorous
  - 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
- Vigorous
- 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

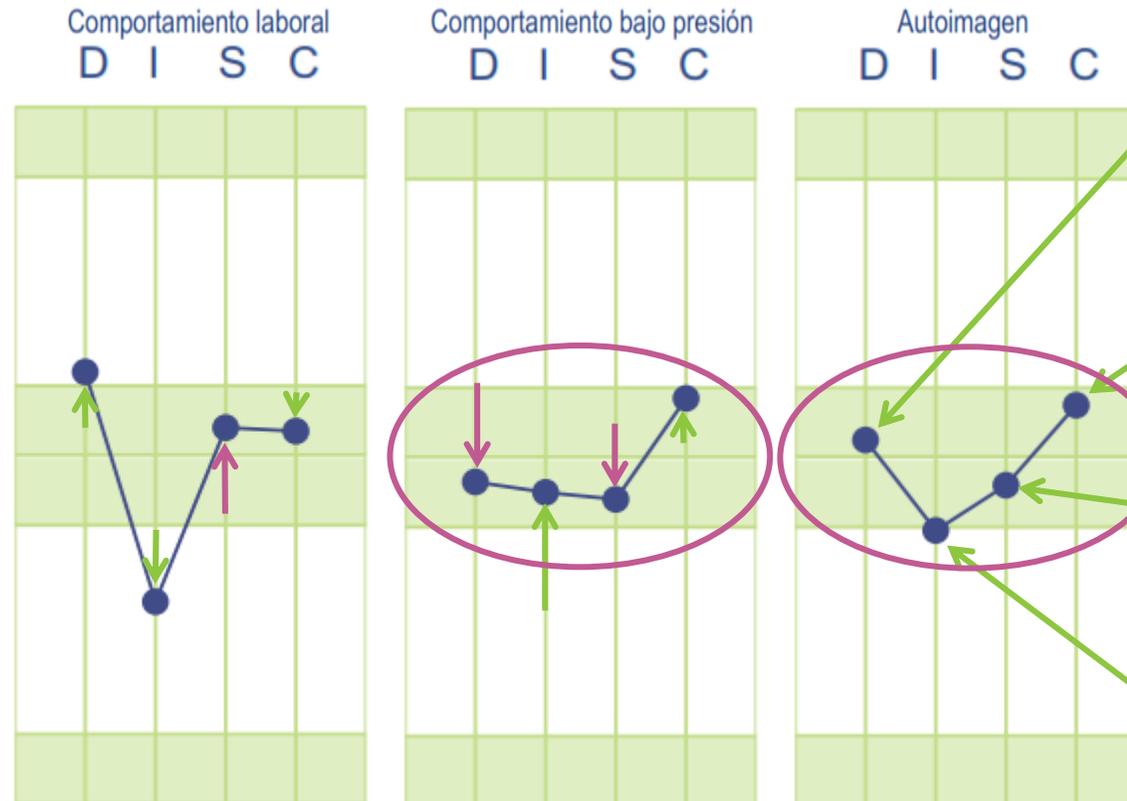
- Baja considerablemente su Dominancia
- Eleva su Influencia
- Baja considerablemente su eStabilidad
- Eleva su Conformidad

## 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

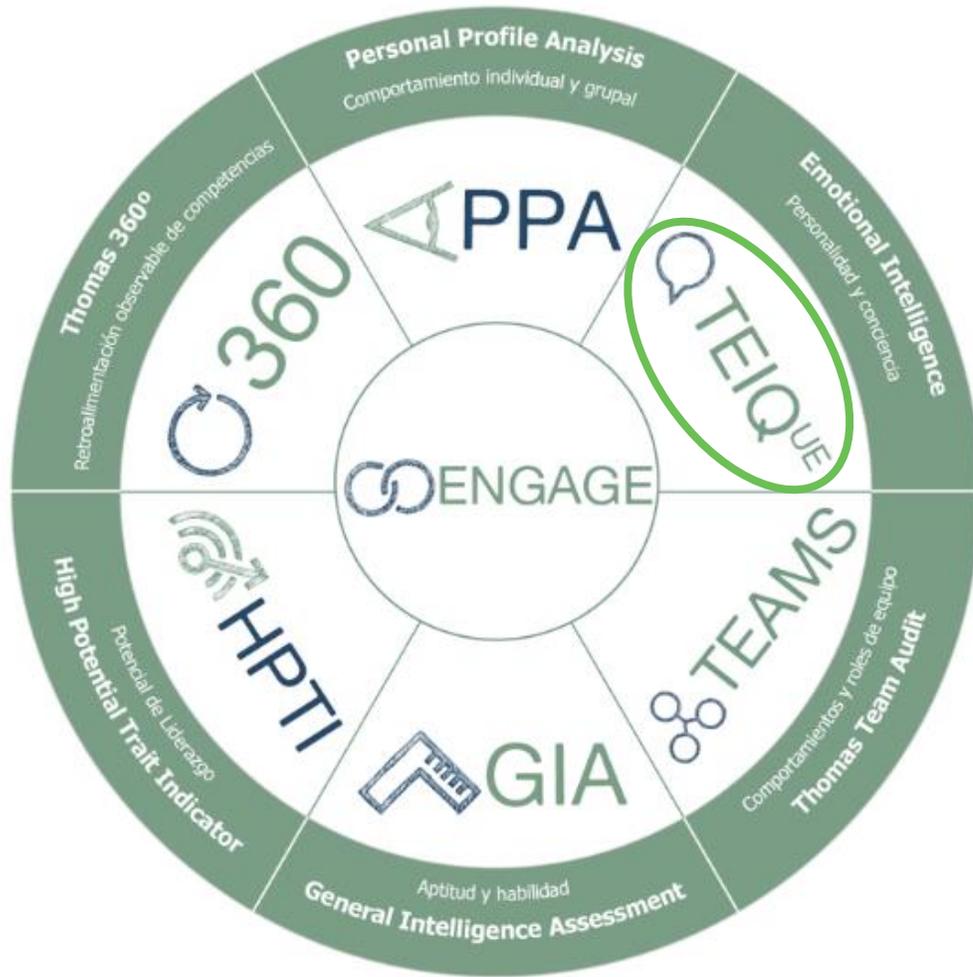
- Características**
- Perfeccionista
  - Exacto
  - Sistemático
  - Cuidadoso
  - Confiable
  - Lógico
  - Detallista

### Media Baja "S" eStabilidad

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

### Media Baja "I" Influencia

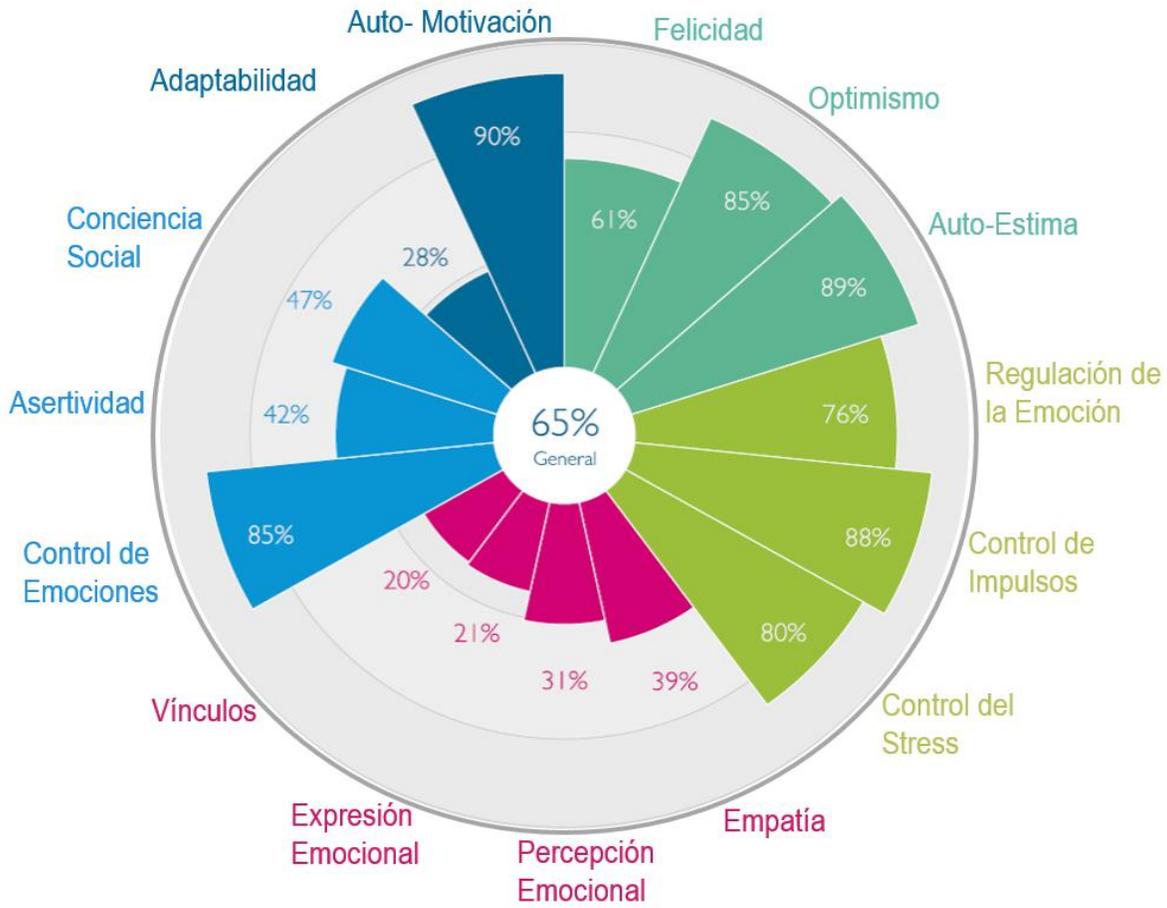
- Características**
- Reflexivo
  - Curioso
  - Reservado
  - Inhibido
  - Serio
  - Desconfiado
  - Investigador



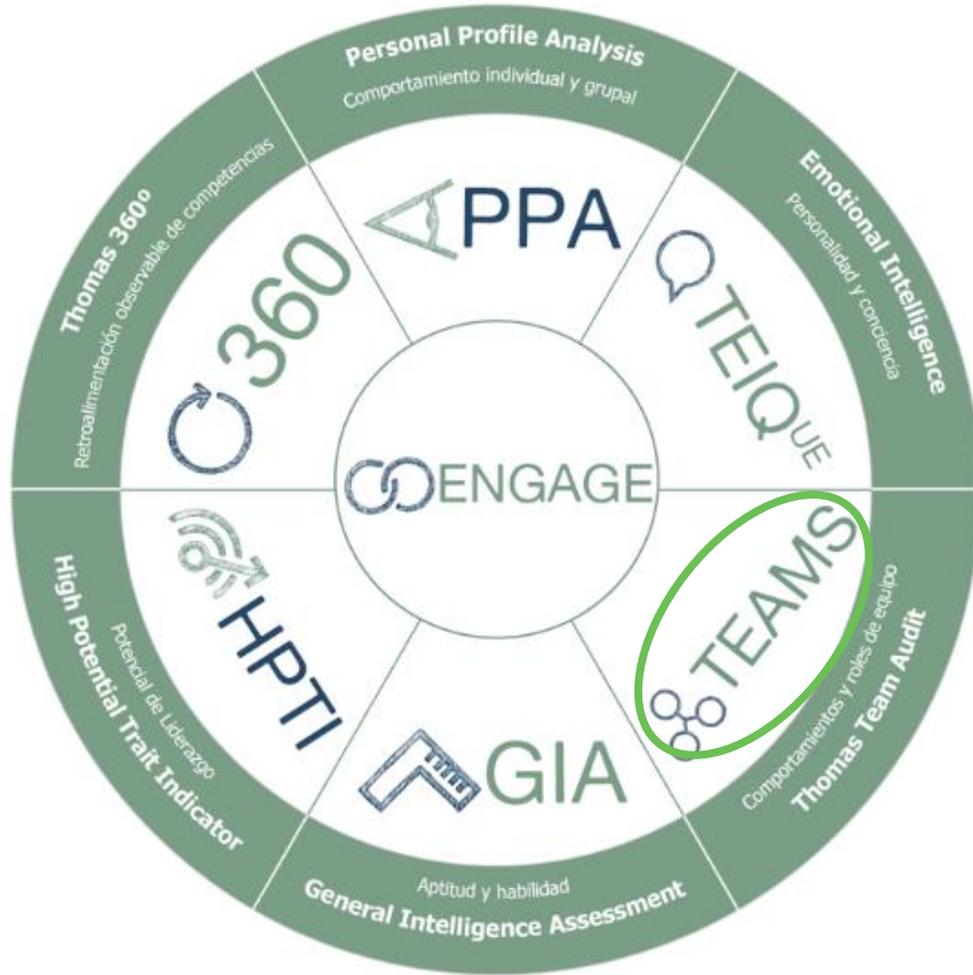
QTEIQue

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

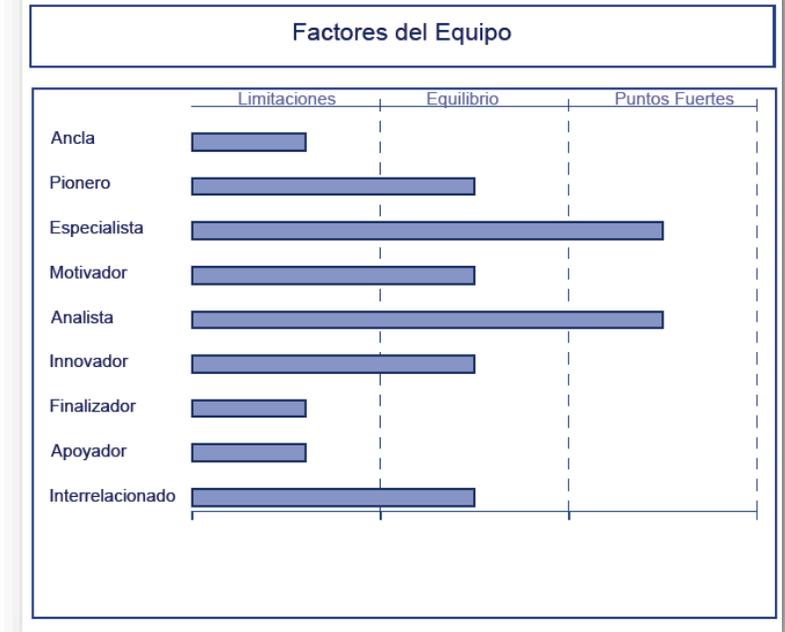
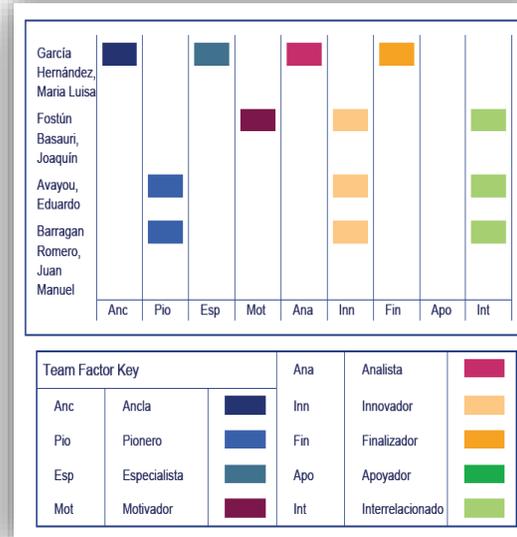
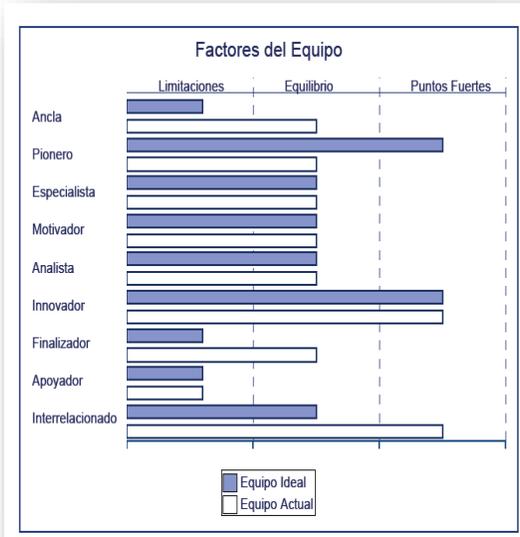
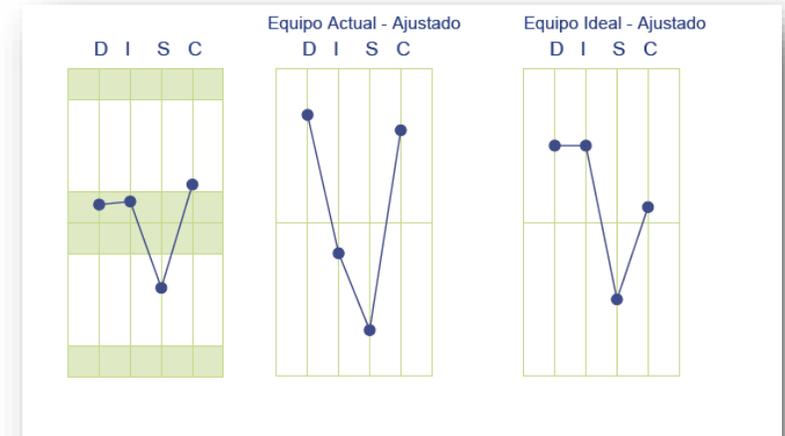


Thomas Team Audit

## TI | Thomas Team Audit

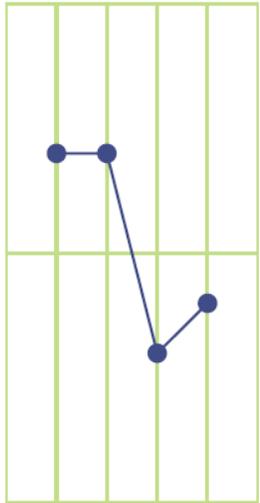
Analiza los equipos de trabajo de la empresa desde una **situación ideal vs. situación real**.

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.



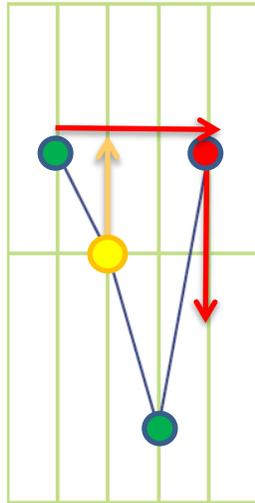
Equipo Ideal - Ajustado

D I S C



Equipo Actual - Ajustado

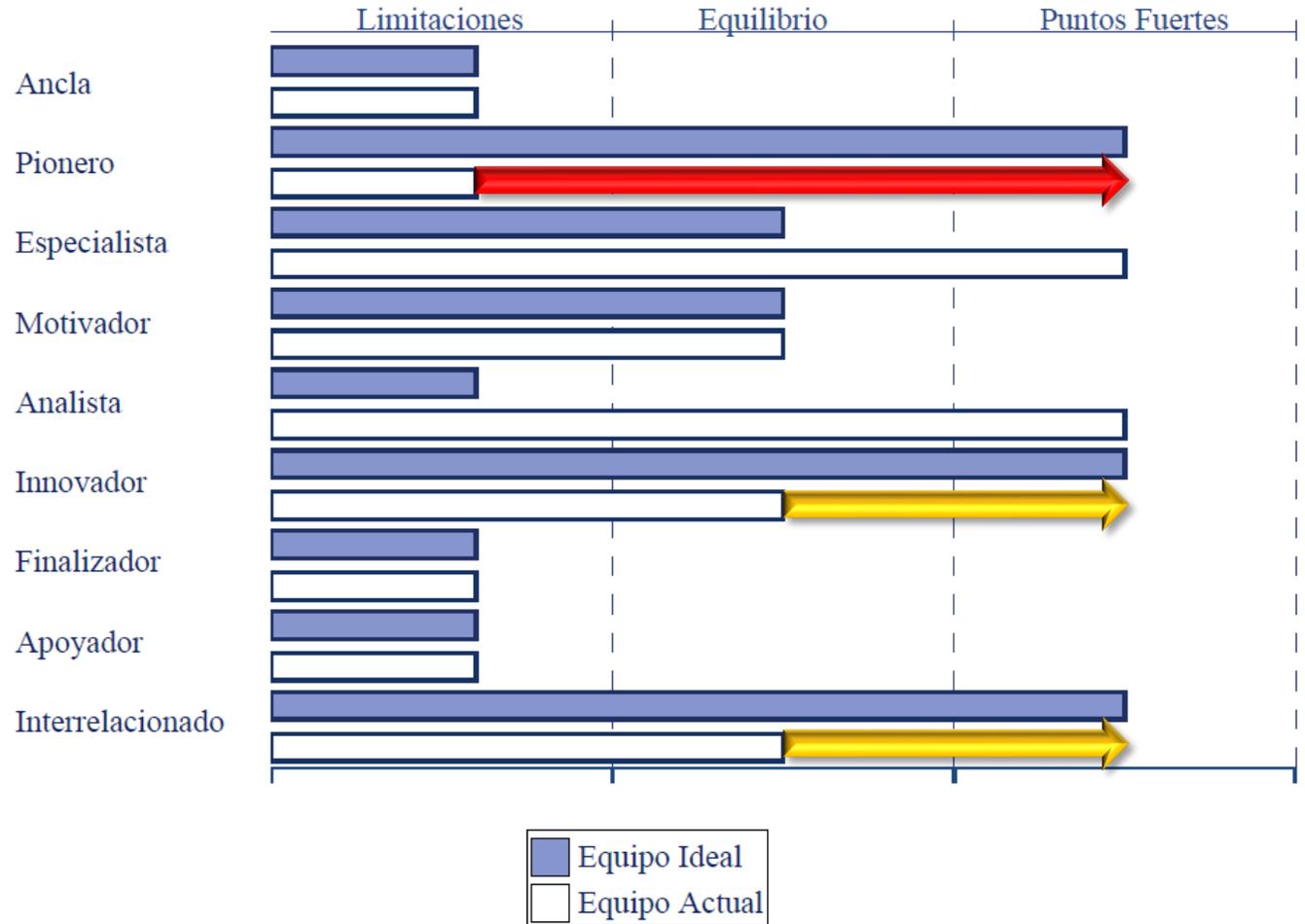
D I S C



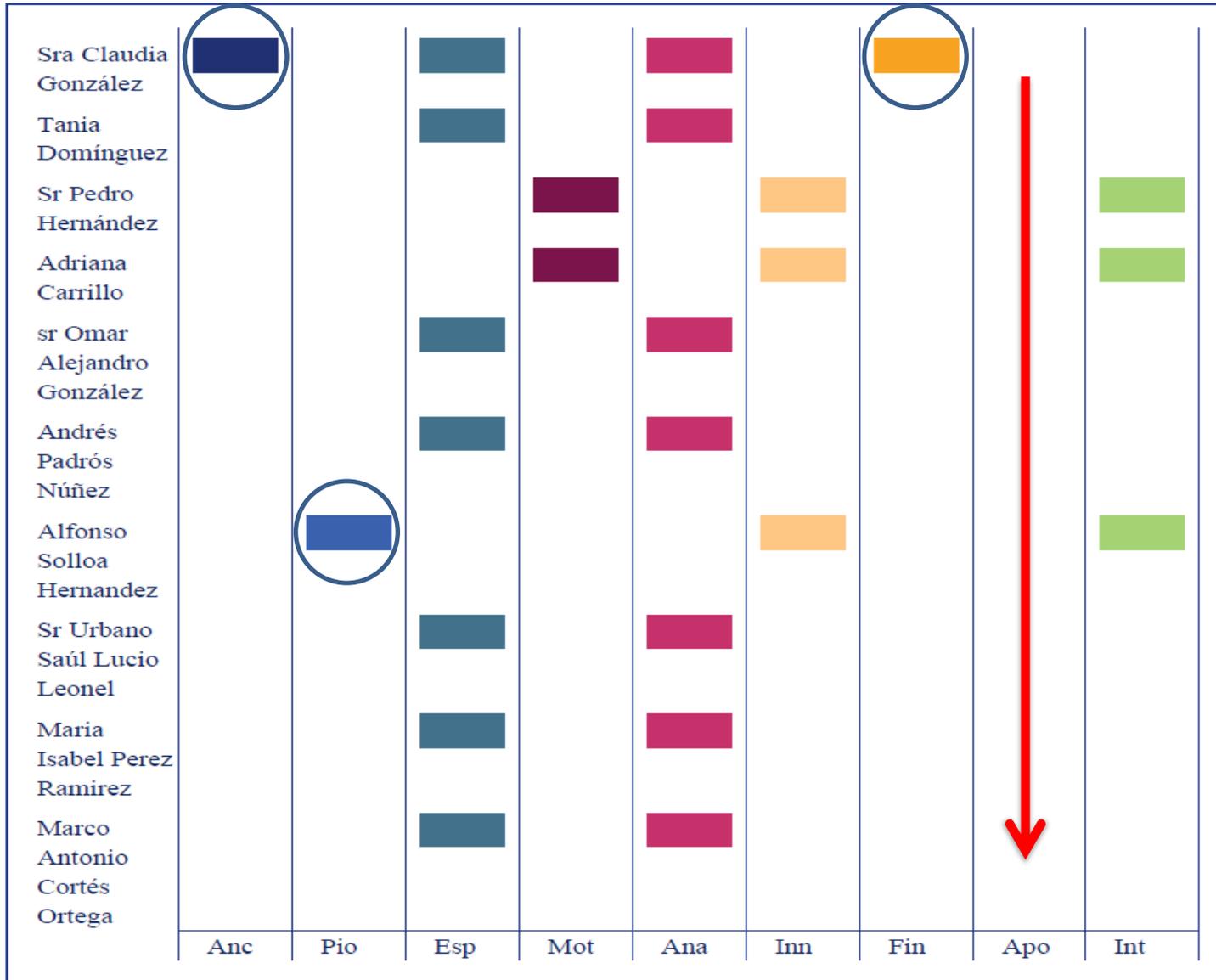
El equipo está **orientado a los detalles** y se adhiere a las reglas, procedimientos y políticas. Por lo tanto, puede que no se adopte el enfoque independiente y decidido requerido por la organización. Es probable que sea **demasiado cauteloso** y podría invertir mucho tiempo investigando datos analíticos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

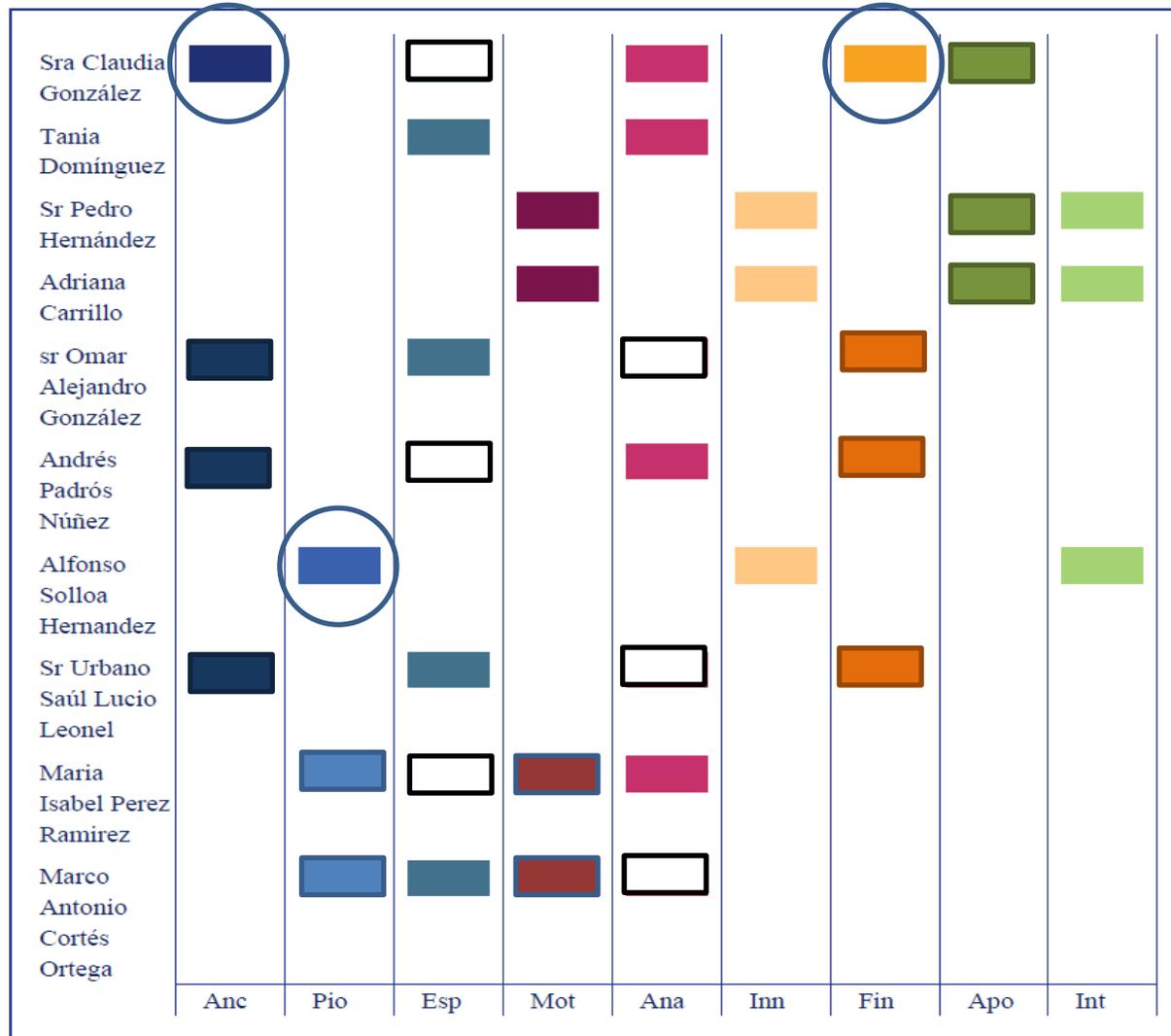


# TTA - Thomas Team Audit



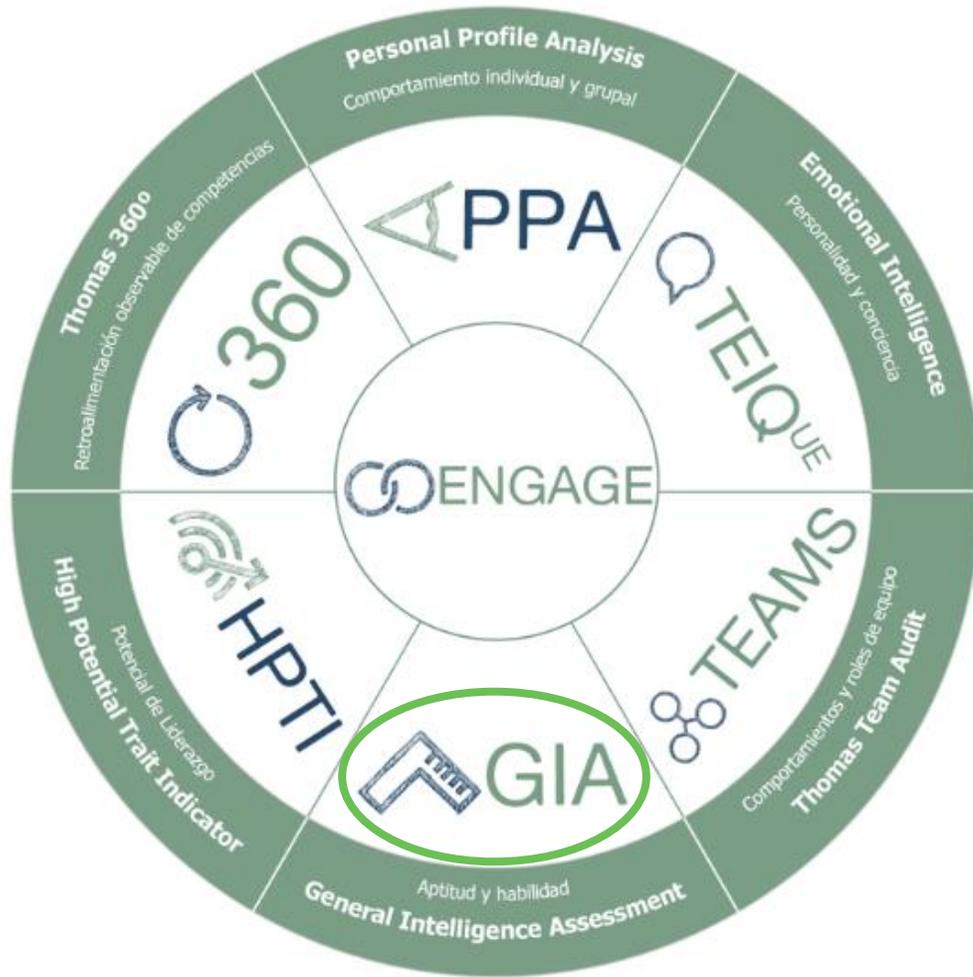
## Factores del equipo

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	



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

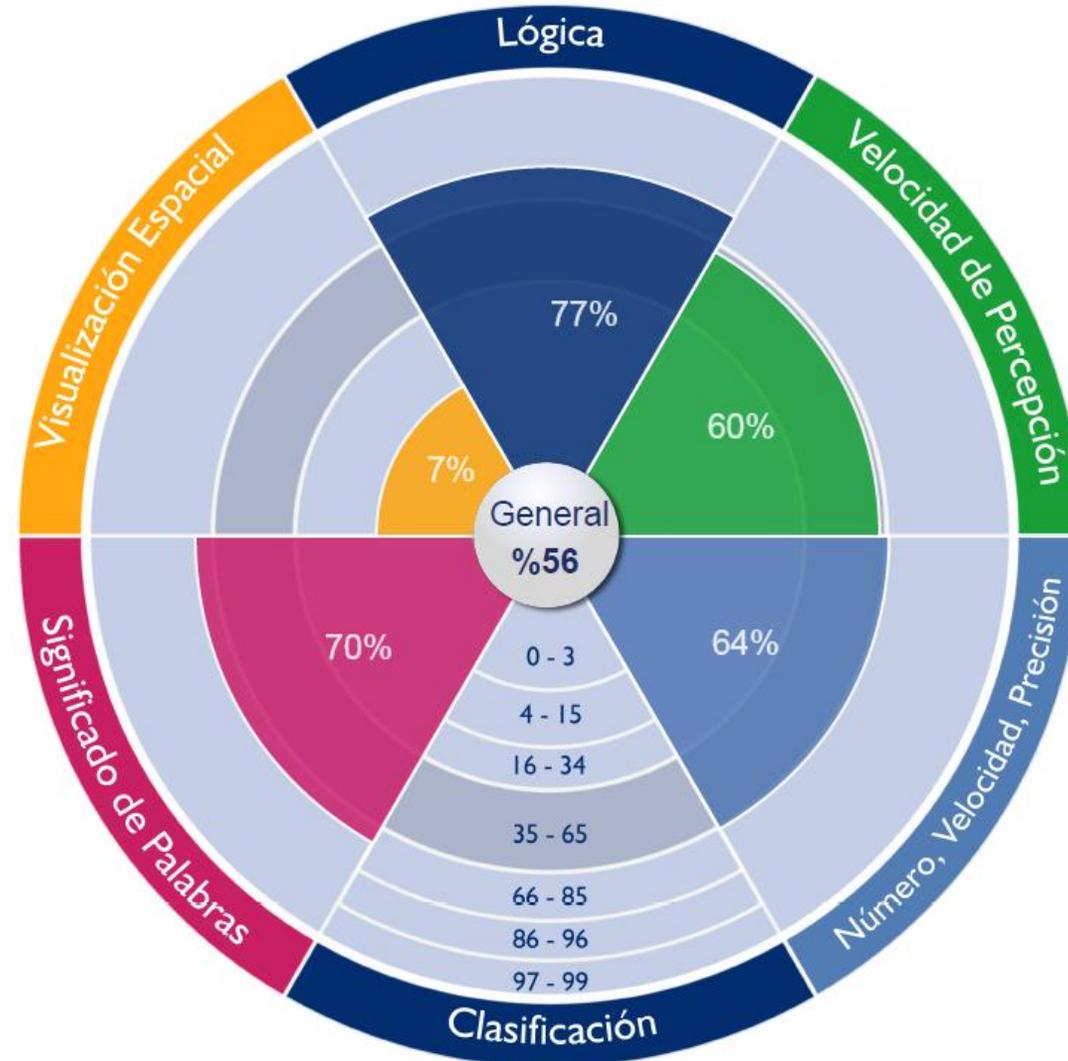
Crear y mover imágenes mentales de objetos. Usar habilidades de visualización mental para comparar formas.

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

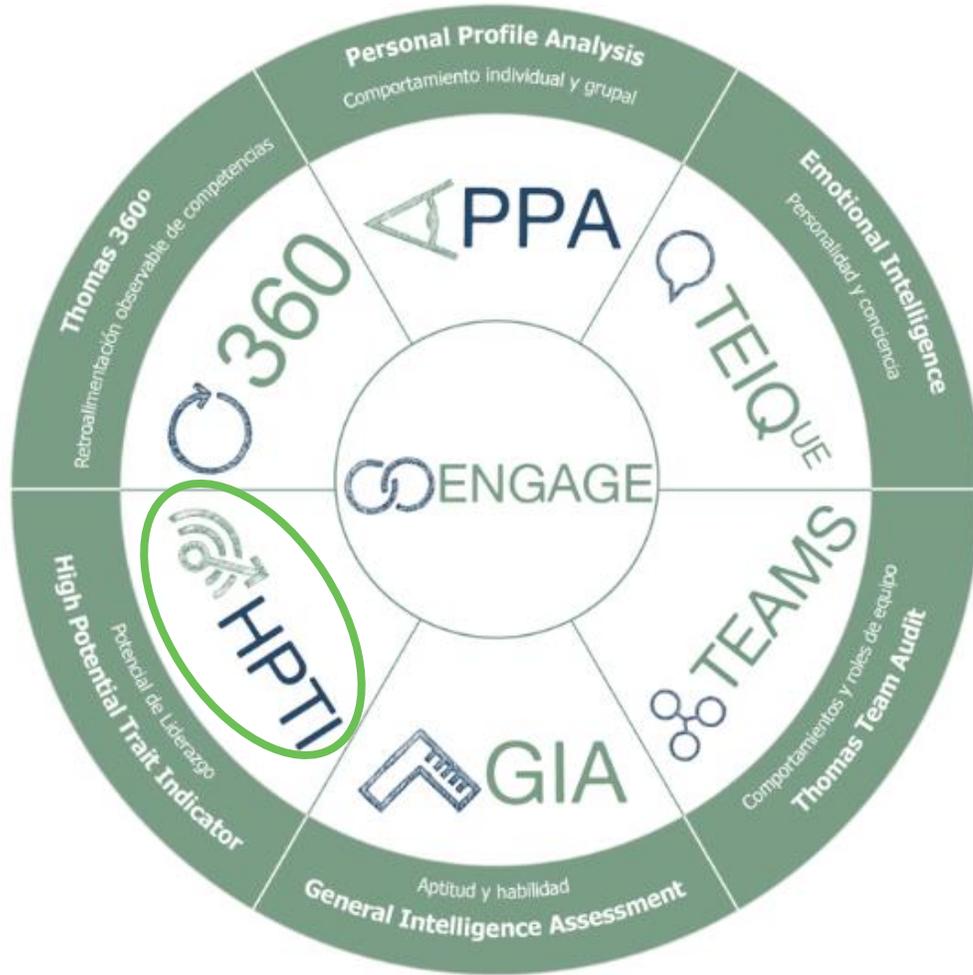
Habilidad de verificar y relatar errores, precisión, identificar lo que es importante

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.

## Autoexigencia

## Enfoque de Riesgo

## 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.

## Adaptabilidad

## Aceptación a la Ambigüedad

## Curiosidad

## Competitividad

## Curiosidad

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

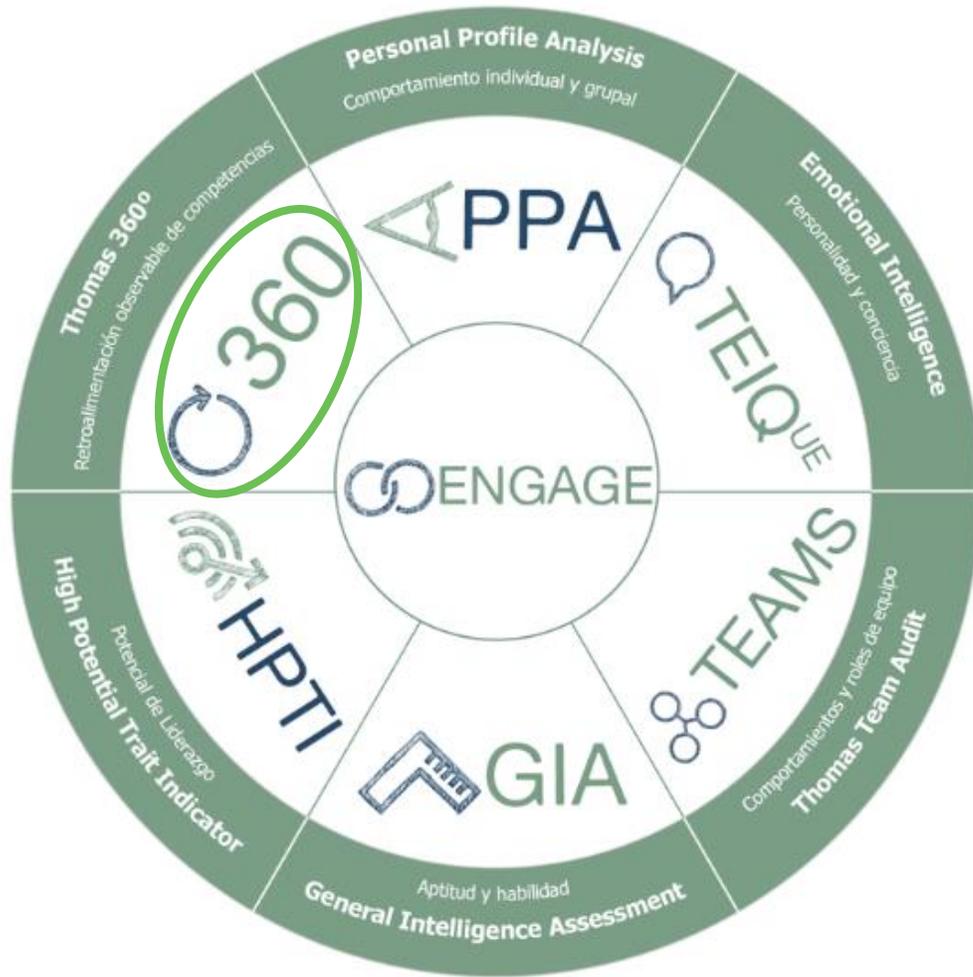
## Competitividad

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.

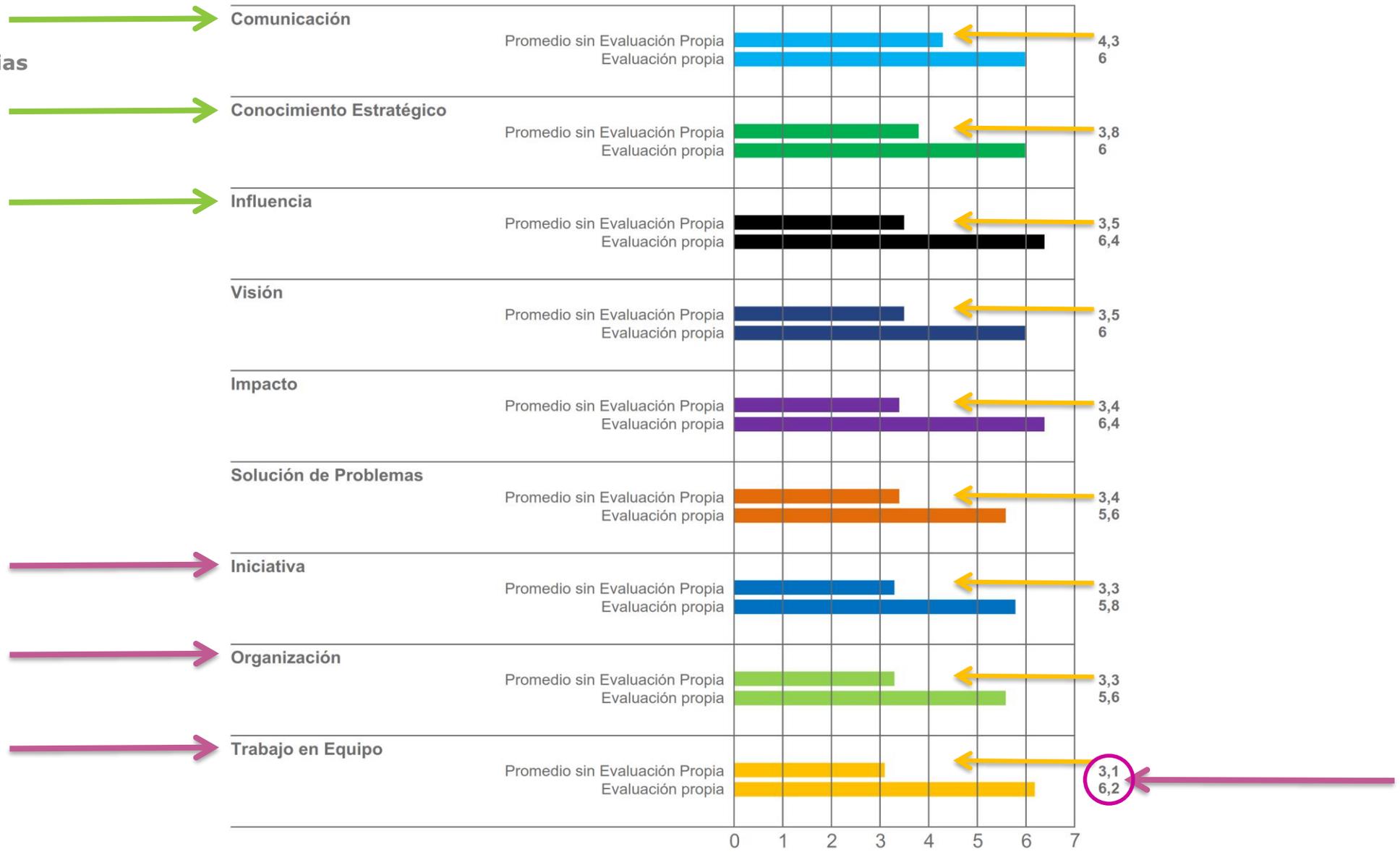




Bespoke Competencies

## Informe 360°

Medidas de Competencias

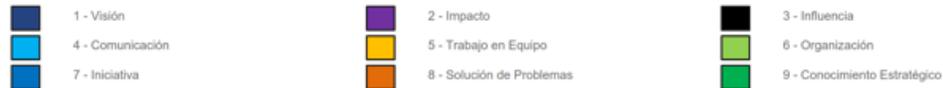


## Informe 360

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

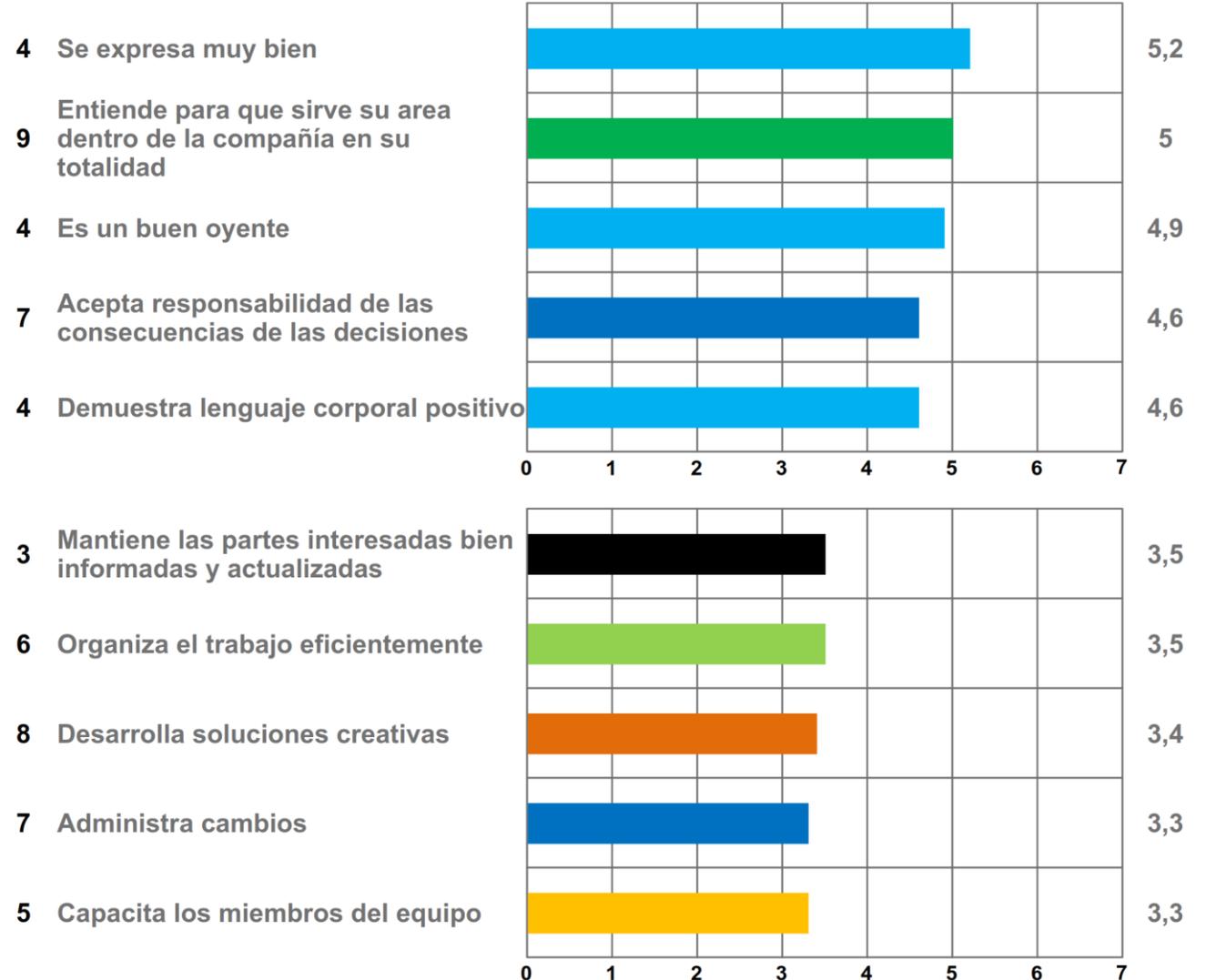
Cuanto mayor la puntuación en el feedback, más relevante será el comportamiento para aquella competencia.

Códigos de competencia



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

Con Evaluación PI

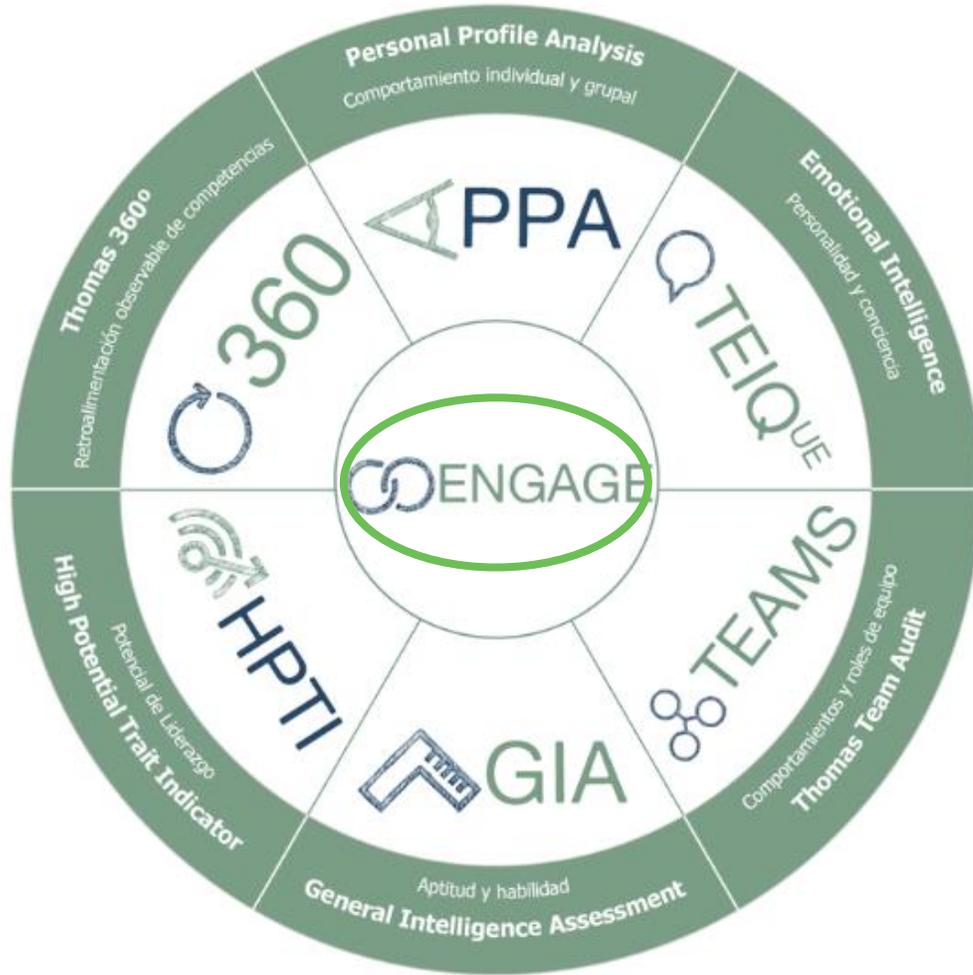


## Informe 360

Resumen del nivel de importancia de cada competencia para el puesto

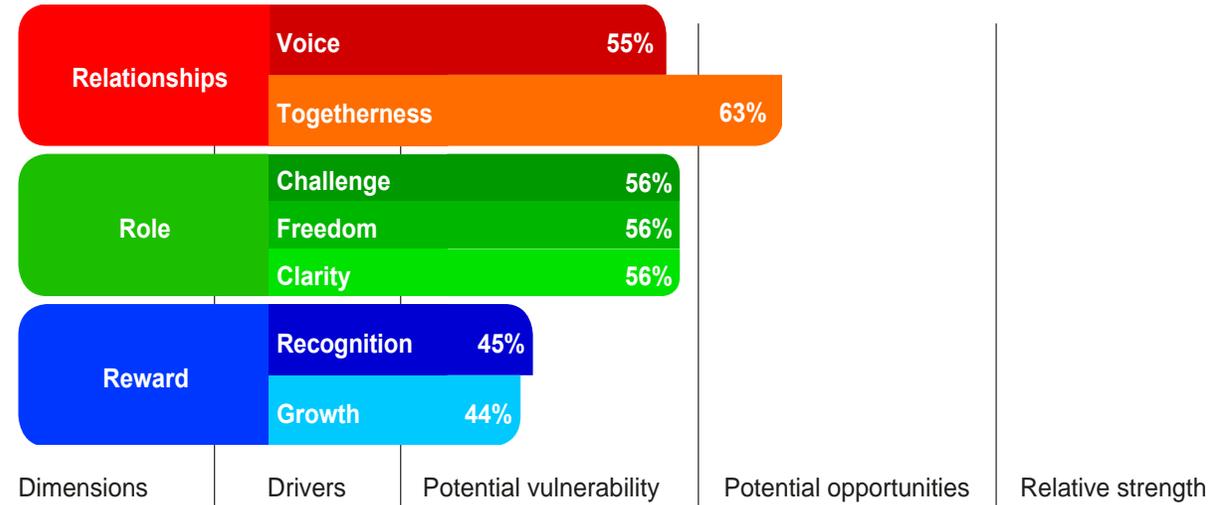
Competencia	Qué tan importante es eso para mi función						Cómo lo demuestro
	Clasificación						
	1 = Más importante 9 = Menos importante						
	Evaluación propia	Gerente	Par	Equipo	Cliente	Prom	
Trabajo en Equipo	2	2	3	2	3	3,0	3,1
Visión	1	7	3	3	1	4,0	3,5
Solución de Problemas	3	2	6	5	6	4,1	3,4
Comunicación	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)