

Soluciones para la identificación y diagnóstico del talento

Aliado estratégico en la gestión humana para procesos de identificación, retención, desarrollo y liderazgo del talento.

your business. your people. but better

Por más de 30 años, Thomas International ha sido un proveedor global de soluciones de gestión del talento que ayudan a las compañías con soluciones para su mayor rompecabezas: las personas.

Thomas posibilita que las organizaciones comprendan y desarrollen el potencial integral de su personal, brindándoles los instrumentos necesarios para aumentar el autoconocimiento, la autoestima y la autoconfianza.

Nuestros ejercicios analizan el estilo comportamental, personalidad, conciencia, actitud y habilidad mental de los grupos y equipos de trabajo.

Presencia en **+80** países

+35,000 empresas atendidas

+250,000 usuarios certificados y **+350,000**
representantes en todo el mundo

+50 idiomas

+30 años de innovación en tecnología



Personal Profile Analysis
Comportamiento individual y grupal

El Análisis de Perfil Personal provee información precisa sobre los rasgos de conducta e identifica los comportamientos, áreas de oportunidad, fortalezas y motivaciones de los individuos en tres diferentes estadios: comportamiento en el trabajo, bajo presión y autoimagen.

*¿Cuáles son sus fortalezas y limitaciones?
¿Qué lo motiva?*



Human Job Analysis
Perfil del puesto

Job permite trazar un perfil rápido y eficaz del puesto para el cual se está reclutando. Ofrece un modelo del rol para comparar con el candidato y así, obtener la mejor correlación de acuerdo con el Personal Profile Analysis.



Emotional Intelligence
Personalidad y conciencia

El cuestionario de Inteligencia Emocional es una forma precisa y objetiva de diagnosticar y analizar las características de la competencia emocional en el contexto laboral. La identificación permite desarrollar y administrar las emociones propias y de los demás.



General Intelligence Assessment
Aptitud y habilidad

El ejercicio de Inteligencia General es un indicador preciso y confiable que mide dos tipos de inteligencia; es decir, la capacidad mental, habilidad para retener nuevos conocimientos, procedimientos e información y aptitudes. Determina la velocidad y exactitud con que se procesa la información en el trabajo y la capacidad general para manejar tareas mentales.



Feedback
Competencias

El *Feedback* de 360° es una herramienta práctica y accesible que puede ser usada en línea. Ofrece retroalimentación objetiva sobre el desempeño de un grupo de personas dentro de la organización, tales como: colegas, superiores, subordinados y clientes. El informe presenta la imagen completa de una persona y es una forma eficaz de conducir una revisión.



Thomas Team Audit
Comportamientos y roles de equipo

Teams analiza e identifica comportamientos y conductas colectivas para equipos de alto desempeño. Realiza un análisis de equipos de trabajo desde una situación real, comparando fortalezas y limitaciones de equipo. Se responden preguntas como:

*¿Dónde existen luchas de poder?
¿Qué les motiva?
¿Qué estilo de liderazgo les inspirará?*



System Online
Reclutamiento en línea

Reclute *online* con evaluaciones integradas bajo un mismo sistema. Identifique eficientemente a los candidatos mejor ajustados al perfil del puesto mientras reduce costos y tiempos por procesos de reclutamiento.

Reclute al talento ideal para el rol ideal.

“Thomas permite a las organizaciones reconocer, comprender y desarrollar el potencial integral de su personal.”

BENEFICIOS

- Maximice la productividad de las personas.
- Potencialice la efectividad del personal clave.
- Mejore la comunicación, el entendimiento y clima organizacional.
- Optimice el nivel de desempeño de las personas.
- Mapee los talentos.
- Reduzca la rotación de su personal.
- Ubique a las personas correctas en los lugares correctos.
- Realice un mejor gerenciamiento de la gente.

CARACTERÍSTICAS

Tipo de evaluación: Perfil de comportamiento

Duración: 8 minutos

Formato: Formulario en línea con 24 reactivos

Ciencia: Conductas y comportamientos

PPA

Personal Profile Analysis

thomas*

Análisis del perfil personal

Identifica comportamientos, conductas, fortalezas, estímulos y valores de una persona. Describe cómo el individuo se comporta: bajo presión, en el trabajo y de forma natural. Provee información sobre indecisiones, desorientaciones, frustraciones, incertidumbres o conflictos relacionales.

Resumen ejecutivo

Reporte sintetizado del Análisis del Perfil Personal. De manera breve, sencilla y directa ofrece información sobre el candidato. Identifica fortalezas, estímulos y valores de una persona.

Feedback del candidato

Simplifica y auxilia en la retroalimentación. Enfatiza palabras descriptivas, características generales, estímulos y contribuciones para la compañía.

Gráficas y puntuación

3 gráficas –comportamiento laboral, bajo presión y autoimagen– que muestran los valores del candidato, a través de: comportamientos, fortalezas y debilidades. Ayuda al proceso de elección, evaluación, desarrollo y capacitación. Se utiliza en conjunto con una entrevista.

En sólo 8 minutos, PPA ofrece información precisa sobre los rasgos de conducta y comportamiento en diferentes estadios.

Reclute a la persona indicada.

Identifique áreas de oportunidad para desarrollo.

Cree equipos de alto desempeño.

Reconozca comportamientos situacionales para entender clima y cultura organizacional.

Rápido, preciso y excelente costo-beneficio

Auditoría de servicio al cliente

Se dan a conocer las necesidades del cliente: cómo administra las críticas, agresividad, habilidades comunicativas, creatividad y solución de problemas.

Auditoría técnica y administrativa

Identificación de capacidades administrativas o técnicas para funciones especializadas.

Auditoría de ventas

Detalles sobre la capacidad de abrir y cerrar negocios, prestar servicio, estilo de presentación y habilidad administrativa.

Puntos fuertes y limitaciones

Percepción rápida y efectiva de las debilidades y áreas de oportunidad de una persona.

Búsqueda y ajuste

Relacione puestos con personas y viceversa. Resalta la correlación puesto - persona.

Cómo gerenciar

Cómo gestionar a un colaborador; qué estímulos se utilizan y qué estilo de comunicación es más eficaz.

Guía de carrera

Estimula la discusión sobre la dirección de carrera. Enfatiza áreas precisas: junior/oficina, supervisión o ejecutivo/profesional.

Cuestionario general

Contiene preguntas sobre autoimagen, adaptación laboral, comportamiento bajo presión y desviaciones de comportamiento.

Cuestionario para entrevista administrativa o técnica

Ofrece respuestas sobre las características principales para un puesto administrativo o especializado: compatibilidad en la administración. Guía durante la entrevista.

Auditoría del conductor

Verifique las características comportamentales relacionadas a riesgos en la conducción. Compare el comportamiento ideal con los conocidos como seguros o peligrosos.

Auditoría de Call Center

Identifica cómo un individuo reacciona a las necesidades del cliente, ofrece solución a problemas y promueve los servicios y productos.

Auditoría gerencial

Considera los puntos fuertes y limitaciones de una persona en materia de competencias gerenciales: planificación y solución de problemas, habilidad para administrar y desarrollar terceros.

Informes personalizados

Genere, para su empresa, un informe hecho a la medida. Es posible combinar de 10 a 20 competencias.

Necesidades de entrenamiento

Identifica probables necesidades de entrenamiento, competencias y debilidades.

Compatibilidad de caracteres

Identifica motivadores, temores, comunicación, interacción, compatibilidad para el trabajo y percepciones personales.

Guía del entrevistador

Genera preguntas para usar en la entrevista, tanto para el desarrollo personal como para la contratación de un individuo.

Cuestionario para entrevistas de gerencia

Ofrece respuestas sobre las características principales para una gerencia: compatibilidad y administración.

Cuestionario para entrevistas de ventas/gestión

Preguntas estructuradas basadas en el comportamiento del individuo que evalúan su capacidad para hacer el trabajo.

+ 22 reportes disponibles

BENEFICIOS

- Ajuste los requerimientos entre el candidato y el puesto.
- Reubique empleados colocados erróneamente y trasládelos a roles más apropiados.
- Garantice una decisión correcta al reclutar a una persona.
- Estimule la lealtad y moral.
- Administre el bajo *performance*.
- Fácil comparación con los gráficos del PPA.
- Ofrece un modelo gráfico para el puesto.

CARACTERÍSTICAS

Tipo de evaluación: Ejercicio comparativo entre puesto - persona.

Duración: 20 minutos + 8 minutos PPA

Formato: Asistente de Perfil de Puesto (presencial), cuestionario virtual con 24 reactivos, invitación por email, herramienta experta y selección de modelos

Ciencia: Conductas y comportamientos

Job permite identificar los requerimientos comportamentales para un puesto que le ayudarán a:

Reclutar a las personas indicadas para el trabajo correcto.

Identificar necesidades de desarrollo.

Reestructurar roles y desarrollar talento.

El **HJA** permite que se trace el perfil del puesto, de forma práctica y eficaz, para el cual se está contratando.

Elija **5** formas para definir el puesto.

Le ofrece una **visión objetiva** de las características requeridas para una determinada función, ofreciéndole un modelo comparable con el PPA del candidato.

Resalte las características **clave** sobre el comportamiento para el rol.

Identifique el ajuste de un empleado resaltando la **compatibilidad** para el rol.

Conozca cómo se comporta el individuo bajo presión, sus fortalezas, limitaciones, miedos principales y valor hacia la organización.

Identificando la **Consolida la visión que se tiene sobre un puesto, unificando todos los criterios.** correlación con el puesto



Jqb

Human Job Profile

Beneficios:

- Comprenda cómo manejar adecuadamente el estrés, baja moral, cambios y conflictos por parte de sus empleados.
- Conozca y entienda cómo el talento reacciona ante ciertas situaciones.
- Facilite la interacción entre equipos, conviértalos en más productivos.
- Fortalezca a gerentes con habilidades que los guíen al éxito.
- Produzca canales efectivos de comunicación en sus equipos.
- Desarrolle procesos de coaching laboral y personal.

TEIQue ayuda a gestionar relaciones, balancear el conflicto y liderar mejor a su personal.

Características

Tipo de evaluación: Cuestionario de competencias emocionales

Duración: 20 minutos

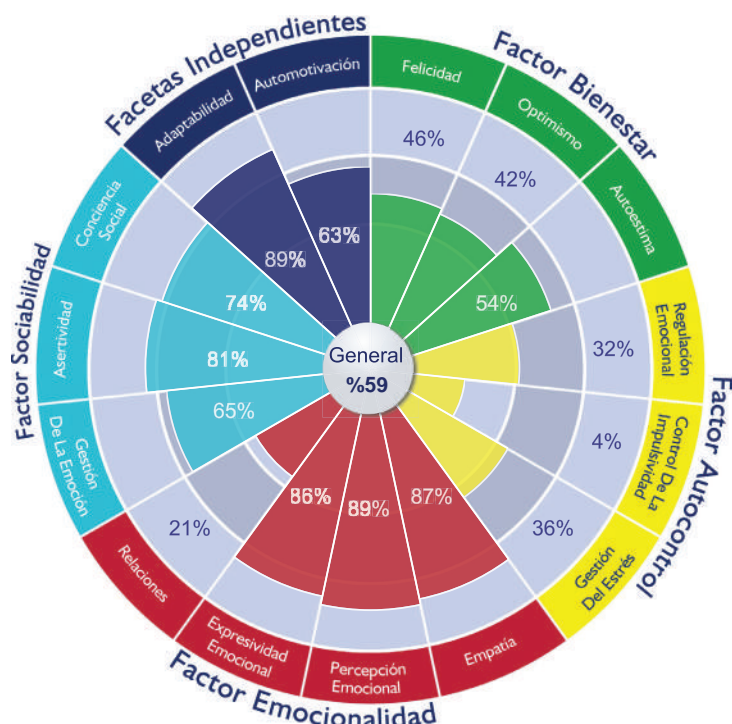
Formato: Formulario en línea con 153 reactivos

Ciencia: Personalidad y conciencia



TEIQue

Emotional Intelligence



Inteligencia Emocional le proporciona a su gente la ventaja que necesitan para desenvolverse en el ambiente complejo de negocios. TEIQue dice qué tan bien sus empleados:

Entienden sus emociones.

Reaccionan al estrés laboral.

Gestionan las relaciones laborales.

Identificando la capacidad emocional



TEIQue toma **20** minutos en completarse y proporciona un reporte que explica los antecedentes de la inteligencia emocional, el rol dentro del lugar de trabajo y la interpretación de la puntuación.

Asimismo, ofrece la puntuación en **4** factores: bienestar, auto-control,

emociones y sociabilidad.

Mejore la comunicación en equipos de trabajo y así, convierta a la organización en una competitiva.

TEIQue ofrece una 'foto instantánea' del funcionamiento emocional de la persona en **15** facetes emocionales.

Beneficios:

- Identifique, de manera precisa y confiable, las habilidades, aptitudes, potencial de aprendizaje/receptividad y velocidad de aprendizaje.
- Obtenga información sobre el potencial del candidato y qué tan exitoso será en la compañía.
- Reduzca costos a través del desarrollo y capacitación.
- Utilícelo para planes promocionales, desarrollo y reclutamiento.
- Resuelva problemas de rotación de personal, desempeño bajo, gestión ineficaz y mala comunicación.

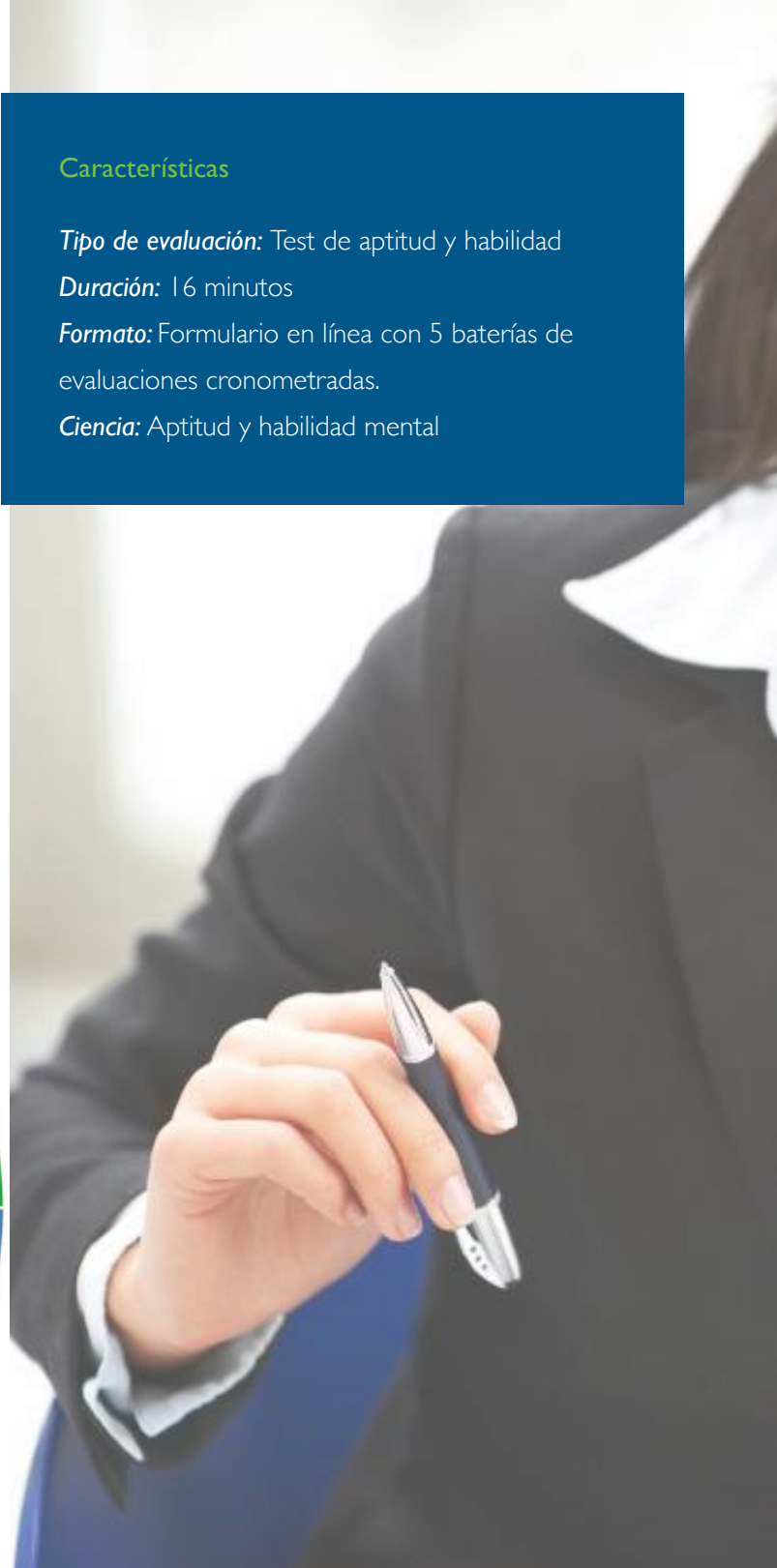
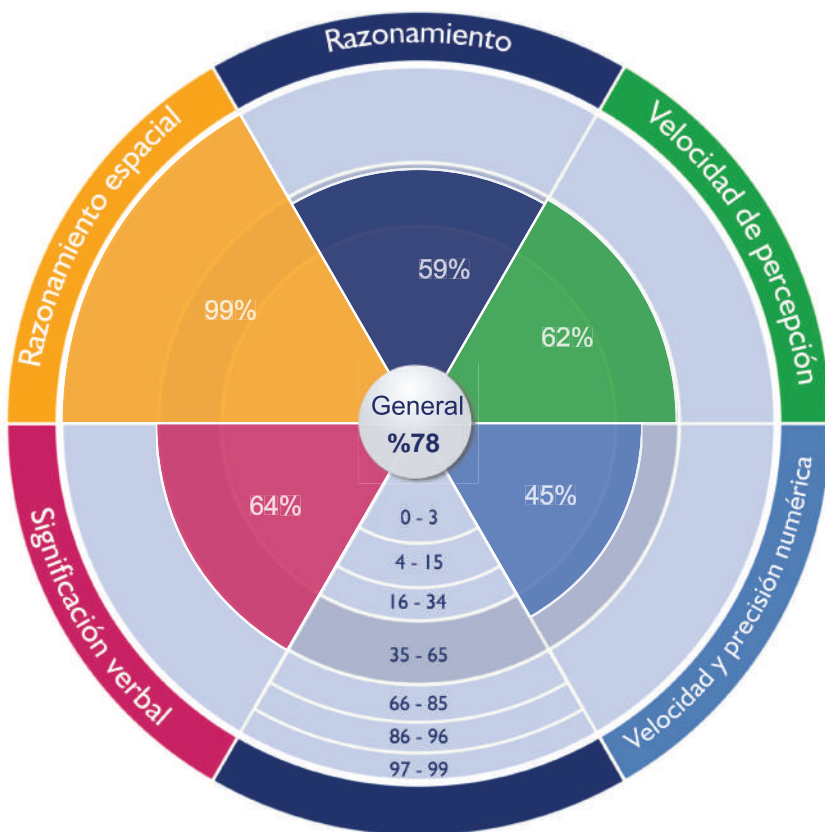
Características

Tipo de evaluación: Test de aptitud y habilidad

Duración: 16 minutos

Formato: Formulario en línea con 5 baterías de evaluaciones cronometradas.

Ciencia: Aptitud y habilidad mental



Identificando la capacidad intelectual

GIA informa qué tan rápido prefiere trabajar el empleado, facilitando y permitiendo un efecto positivo en la dinámica de equipo.

Provee respuestas para las siguientes preguntas:

¿El individuo es capaz de pensar con rapidez?

¿Puede con las exigencias el puesto?

¿Es ambicioso?

¿Logra solucionar problemas?

¿Hasta qué punto puede ser capacitado?

Resuelve problemas de rotación de personal, bajo desempeño, gestión ineficaz y mala comunicación.

Los resultados tienen **0.88** de confiabilidad estadística.

Toma **16** minutos para completarse y provee un reporte que muestra cómo maneja una persona:

- Lógica
- Velocidad de percepción
- Cálculo y precisión
- Significado de palabras
- Visualización espacial

Evalúe al talento en tareas específicas y genere un **benchmark** de los funcionarios existentes.



General Intelligence Assessment

GIA identifica la capacidad mental, habilidad para retener nuevos conocimientos y velocidad de aprendizaje

Evalúe dos tipos de inteligencia: fluida o innata y consolidada o adquirida.

Comprenda las áreas de fortalezas cognitivas de los individuos.

Añada objetividad y precisión al proceso de reclutamiento, selección y gestión del *performance*.

Perciba cómo el individuo administra grandes cantidades de trabajo mental.

Beneficios:

- Produzca un feedback constructivo.
- El candidato comprende cómo es percibido por sus colegas.
- Capacite personas para administrar mejor el propio performance.
- Aumente la efectividad.
- Combinado con un ejercicio de PPA es un recurso valioso para el individuo y para la empresa.
- Úselo como herramienta de autoconocimiento antes de un plan de desarrollo.

Características

Tipo de evaluación: Estadísticas de competencias

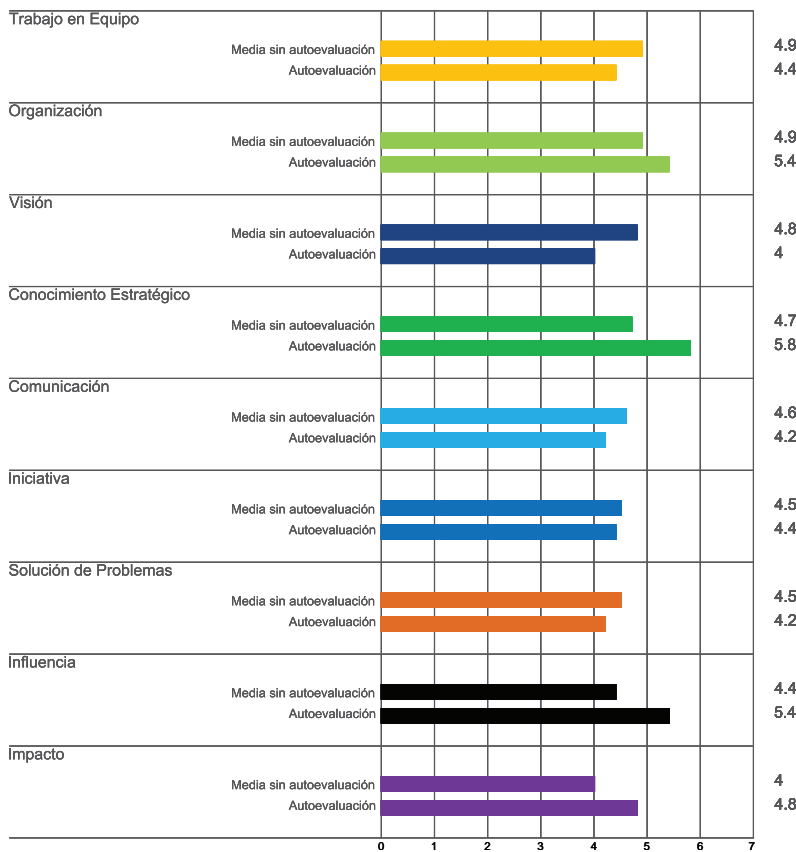
Duración: 45 minutos

Formato: 45 reactivos (9 competencias con 5 reactivos)

Ciencia: Estadísticas de competencias observables de liderazgo

The logo features the number '360' in a blue, sans-serif font. The '0' is replaced by a green circular arrow pointing clockwise, symbolizing a 360-degree cycle or feedback loop.

Feedback 360°



Promueve la retroalimentación constructiva, permitiendo a los empleados entender su **impacto** personal.

Las personas logran identificar el desarrollo de áreas y aprenden cómo mejorar su **efectividad**.

Puede ser utilizado para desarrollar habilidades necesarias para ser exitoso en roles de liderazgo y dirección.

El informe resume la puntuación del *feedback*

en las distintas categorías: organización, trabajo en equipo, iniciativa, solución de problemas, impacto, conocimiento estratégico, visión, comunicación e influencia.

Capacita a las personas para administrar mejor su propio **performance**.

El 360° perfecciona la comunicación, identifica necesidades de desarrollo, crea un mejor ambiente laboral y aumenta la efectividad del equipo.

Thomas 360° es una herramienta de retroalimentación de 360°. Proporciona un enfoque estructurado que permite dar *feedback* a colegas clave, reportes directos y *managers* y así, identificar brechas de rendimiento.

Recopile información de personas con quienes el evaluado trabaja y la compara con su propio *performance*.

Desarrolle auto-conciencia, confianza y motivación.

Entienda cómo mejorar la efectividad personal.

Desarrolle competencias y habilidades que mejoren su rol laboral.

Thomas 360° ofrece soporte a individuos talentosos que hacen que su negocio funcione.

Identificación observable de competencias

Beneficios:

- Alinee los comportamientos individuales al pensamiento estratégico del equipo de trabajo.
- Gestione y cree equipos con alto rendimiento.
- Comprenda las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad dentro de los equipos.
- Estimule un mejor desempeño, localizando las necesidades de formación y carencias en las habilidades.
- Abra canales de autoconocimiento, comunicación y prevenga conflictos potenciales.

Características

Tipo de evaluación: Ejercicio comparativo del comportamiento individuo - equipo

Duración: 60 minutos + 8 minutos PPA

Formato: Asistente de creación de equipo, cuestionario de equipo y herramienta experta.

Ciencia: Conductas y comportamientos

Teams le ayuda a asegurar que sus equipos logren implementar sus habilidades al máximo, estén motivados y sean leales. Identificará la cultura organizacional ideal, roles y estilo de líderes necesarios para lograr los objetivos de la organización.

Reduzca costos al impulsar el desempeño eficaz.

Ubique equipos de alto desempeño para construir individuos que focalicen áreas de oportunidad, fortalezas, debilidades y amenazas.

Analice los diferentes equipos de trabajo desde una situación **ideal**, revisando los aspectos de la situación **real**.

Muestra los comportamientos de cada uno de los miembros del equipo, el rol que desempeñan y el **beneficio** otorgado.

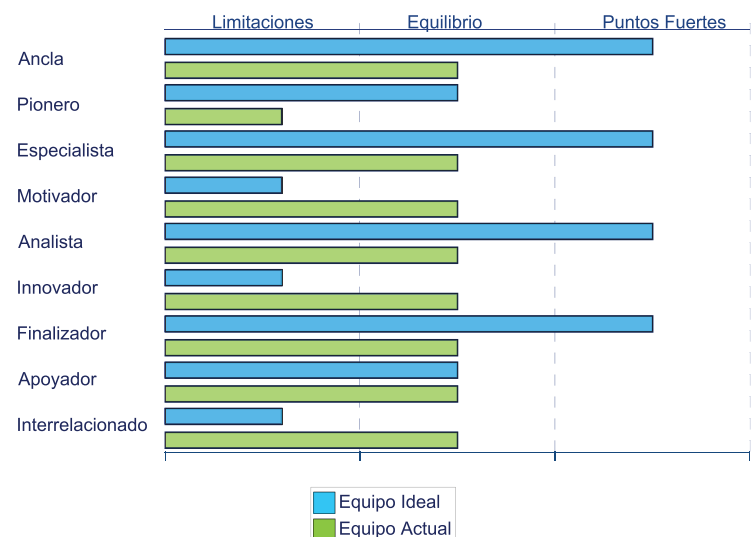
Cree roles para el equipo ideal con el objetivo de generar

performance
eficaz.

Alinee a miembros y equipo actual con la organización, *corpus* filosófico y objetivos estratégicos.

Genere planes de desarrollo para el talento.

Factores del Equipo



Asegure el performance de sus equipos desarrollándolos como unidad operativa.

Identificando equipos de alto desempeño



Teams

Thomas Team Audit

Beneficios:

- Automatice y acelere el proceso de reclutamiento.
- Integre evaluaciones de reclutamiento para identificar comportamiento, capacidad y personalidad.
- Reduzca costos implícitos a través de un reclutamiento en línea.
- Descarte automáticamente a los que no cumplen con los requisitos de la vacante.
- De seguimiento al progreso de cada aspirante.
- Coordine a los candidatos en un solo lugar.
- Minimice el riesgo de contratación.

Características

Tipo de evaluación: Pre-entrevista con ejercicios de PPA, HJA, TEIQue y GIA

Duración: Candidato - 20 minutos

Organización - 60 minutos

Formato: Creación del puesto (HJA) + PPA

Ciencia: Conductas y comportamientos, inteligencia emocional e inteligencia general

eRecruit

Recruiting online

eRecruit es un sistema online con evaluaciones construidas para el reclutamiento. Permite rápidamente identificar y procesar eficientemente a los candidatos más calificados.

Facilite el proceso de reclutamiento al 50%, origine comunicación de alta calidad y mejore la experiencia del candidato.

Genere preguntas clave cubriendo áreas numéricas, competencias, cultura y habilidades.

Pre-entrevistando, evaluando y reclutando online

Busque, filtre, coordine y correlacione a los aspirantes.

Proceso automatizado para reclutar al candidato idóneo.

Personalice el perfil del puesto y publique el anuncio de la vacante en su sitio de internet.

Obtenga información, en tiempo real, de los candidatos efectivos y

descarte automáticamente aquéllos que no cumplan con el perfil de la vacante.

Optimice el proceso reduciéndolo en 50%; conviértalo en rentable.

Minimice gastos y riesgos: incremente el nivel de certeza en sus decisiones al contratar a la persona indicada.

eRecruit combina las evaluaciones de Thomas, fortaleciendo a los negocios para transformar el *performance* de sus equipos y empleados.



“NUESTRA EXPERIENCIA CON THOMAS INTERNATIONAL MÉXICO, A TRAVÉS DE SU REPRESENTACIÓN INTEGRAL MANAGEMENT CONSULTING, COMENZÓ EN DICIEMBRE DE 2009. NOS HAN BRINDADO UNA CLARA PERSPECTIVA SOBRE LAS EXPECTATIVAS QUE DESEAMOS TENER PARA NUESTROS COLABORADORES COMERCIALES. ASIMISMO, SE ENCUENTRAN AHORA RELACIONADOS CON LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE NUESTROS COLABORADORES.

RECOMENDAMOS AMPLIAMENTE A THOMAS INTERNATIONAL COMO UN PROVEEDOR PARA IDENTIFICAR Y ANALIZAR LA CONDUCTA, ACTITUDES Y HABILIDADES DEL PERSONAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO, IDENTIFICANDO SUS FORTALEZAS Y LIMITACIONES”.

Certificación internacional

Thomas PPA

El curso de dos días muestra el mecanismo del sistema y los beneficios que puede traer para la compañía y sus colaboradores. El entrenamiento ofrece habilidades prácticas sobre cómo leer e interpretar el perfil del PPA; cómo dar *feedback*; cómo cambiar el comportamiento para gestionar mejor a un equipo; cómo y cuándo usar la herramienta; qué informes están disponibles y cómo la organización puede aprovechar la herramienta para obtener más beneficios.

Cada representante recibe un tutorial antes y después del curso y uno de nuestros consultores le hará una visita. Su consultor estará siempre disponible para desarrollar la aplicación del sistema y apoyarle en la estrategia de Recursos Humanos.

Taller de la TEIQue

Thomas TEIQue

El taller tiene dos partes: un módulo de aprendizaje en línea y un entrenamiento personal.

El taller le enseña cómo aplicar en los negocios la inteligencia emocional. Cubre la comprensión sobre la IE; cómo usar el cuestionario; cómo interpretar los resultados y de qué manera se puede proporcionar *feedback*. Descubrirá cómo la IE impacta en gran manera a la gestión, entrenamiento y desarrollo de su personal.

Taller GIA

Thomas GIA

El curso de un día le capacita para administrar la herramienta de aptitud y habilidad: Test de Inteligencia General o GIA.

El taller provee una visión general de los ejercicios (administración, puntuación e interpretación); qué evalúan (inteligencia fluida e inteligencia consolidada); sus aplicaciones (historial y desarrollo) y beneficios. Usando casos prácticos como ilustración, se explica cómo se usa la herramienta para hacer un *benchmark* del talento de la organización.

El contenido incluye:

- La naturaleza de las evaluaciones psicológicas
- La importancia de la fiabilidad y validez
- Administración y puntuación del test
- Historial y desarrollo de Thomas GIA
- Interpretación y uso de la puntuación
- Feedback de resultados

También podrá examinar cómo Thomas GIA puede ser usado en conjunto con otras herramientas, tales como PPA.

Al concluir estos talleres, estará en capacidad de administrar, identificar e interpretar las aptitudes y habilidades, a través de las herramientas de Thomas.

Entrenamiento

Nuestros entrenamientos son administrados por consultores con amplia experiencia en la aplicación y uso de las herramientas de identificación Thomas.





Desarrollo

El taller de medio día busca mejorar el conocimiento sobre el sistema de Thomas y sobre cómo aplicarlo para generar efectos positivos en sus negocios. Está enfocado a cuestiones específicas o áreas de uso y es presentado por uno de nuestros entrenadores experimentados.

Las sesiones buscan desarrollar la seguridad para el uso de las herramientas de Thomas.

Case study



EL DESAFÍO

Ben and Jerry's used Thomas International's Personal Profile Analysis (PPA), "our culture is unique, we want people who will fit within this. Recruitment mistakes show up in a small team so we needed to minimize this risk. In interviews, it makes more difficult to get a true sense of how they will perform once they are actually in the job itself.

LOS RESULTADOS

We look to develop individuals as they are so that they are well placed to go onwards in their career. We use Thomas' suite of HR tools as a development tool to get people to the next level. We owe it to the people who work for us to equip them with the skills they need to make them national account managers. For us Thomas' PPA is easy to use, accurate, and thorough tool. The information presented in the reports gives us everything we need to know how to ask the right questions and avoid making recruitment errors."



Los talleres incluyen:

- Identificación de ACE *performers*: acción, cognición y emoción.
- Desarrollo de personas eficaces.
- Gestión efectiva: cómo liderar a su equipo hacia el éxito.

Entrenamiento y desarrollo continuos para usuarios del sistema Thomas.



Benchmarking

El *benchmarking* permite que la compañía sea la mejor de las mejores.

Este proceso muestra a los gerentes y directores qué hacen sus colaboradores para ser como son. A través de la identificación de características de las personas exitosas hará que la compañía contrate más individuos como ellos. Desarrollar un *benchmarking* significa tomar el control del proceso.

Auditoría de equipos

La auditoría de equipos permite que la organización identifique la cultura ideal del equipo, evaluando la cultura actual y analizando brechas operacionales y comportamentales. Es una herramienta valiosa ya que descubre la causa de los conflictos de manera eficiente.

Puede ser usada cuando una compañía, o uno de sus equipos, no tenga buen desempeño; cuando cambian los miembros o cuando la estrategia de la empresa necesita cambios organizacionales.

Revisión diagnóstica

Las revisiones están disponibles en los formatos 'equipo, gerencia' y 'equipo de ventas'. El programa de un día ayuda a enfocar y diagnosticar los problemas de los equipos, es decir, qué les afecta y cuáles son sus necesidades. Asimismo, se ofrece un plan de acción para el futuro.

Las revisiones pueden ser usadas para:

- Aumentar el *performance* del equipo.
- Ganar enfoque y compromiso del equipo delante de los desafíos.
- Presentar un diagnóstico completo de los puntos fuertes y de las limitaciones, además de mostrar recomendaciones para el desarrollo óptimo.

Las soluciones de Thomas no se limitan a la fase de instalación, nosotros ofrecemos servicios adicionales que ayudan a las organizaciones a reclutar, desarrollar y gestionar su personal.

Consultoría

Algunos clientes de Thomas International



Seleccione a un aliado estratégico

Casos de éxito



Atlas Copco

¿Quién?

Atlas Copco Mexicana –división herramientas– es una empresa del grupo Atlas Copco, proveedor industrial de soluciones de productividad. Con cuatro unidades de negocios, compresores, construcción, minería y herramientas, tiene presencia en más de 170 países y 33,000 empleados.

Desafío

Mejorar las bajas ventas y la desalineación del perfil de los vendedores con las necesidades de expansión, desarrollo del mercado y necesidad de transformación. La venta en Atlas Copco debe caracterizarse por la creación de valor para el cliente ya sea como ahorro o como generación de utilidad. Los vendedores estaban muy reactivos, es decir, sólo se comportaban como “cazadores de proyectos”.

¿Cómo?

Primero, la definición de perfiles –Human Job Analysis–, después, búsquedas de las posiciones principales y selección de nuevos integrantes con base en la correlación con el Personal Profile Analysis. Posteriormente, la integración de nuevos miembros con entrenamiento y capacitaciones estructuradas.

Finalmente, los talleres de *team building* y asignación de retos particulares a cada individuo estaban basados en Thomas Team Audit. De la misma manera, se utilizaron programas de *coaching* y corrección de brechas.

Resultados

En dos años se logró superar el doble de facturación por venta.

El equipo humano creció un 70% de manera sustentable.

La efectividad del talento aumentó la competitividad, productividad y rentabilidad de la empresa.

Los equipos están mejor preparados para nuevos retos.

Se ganaron 15 puntos en la participación de mercado.



¿Quién?

Sports World es una empresa dedicada a ofrecer servicios deportivos y de entretenimiento. Cuenta con 14 clubes, una extensa oferta deportiva y 986 profesionales del servicio dedicados, desde distintas especialidades, a activar y transformar la vida de los usuarios a través de la salud física y mental.

Desafío

A partir del 2008, con la finalidad de generar planes de carrera y retención del talento, se creó el programa de Desarrollo Interno. Este disparó la movilidad lateral y el crecimiento de muchos colaboradores. A los empleados internos se les apoya con programas de capacitación, evaluaciones técnicas, psicométricas y de desempeño y un programa de feedback semestral.

El reto actual es continuar con su desarrollo, fortaleciendo competencias gerenciales para poder satisfacer las expectativas del usuario. Asimismo, se busca construir equipos de trabajo eficientes para lograr incrementar la rentabilidad.

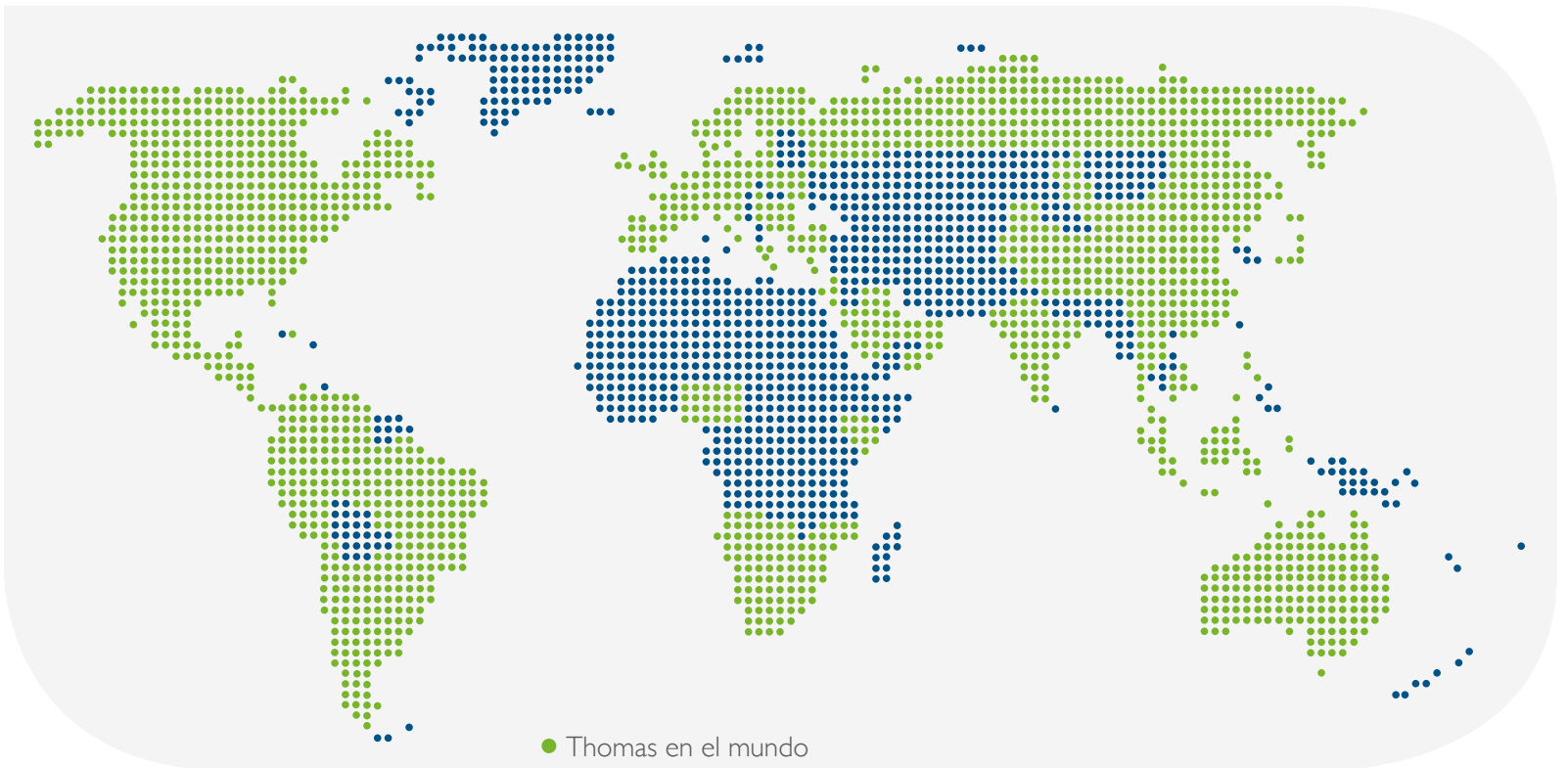
¿Cómo?

Se llevó a cabo un Thomas General & Leadership Audit, proyecto de identificación y desarrollo de competencias comportamentales a líderes de club, gerentes y coordinadores. Se elaboraron los perfiles de cada puesto y área, se evaluaron a los participantes para después correlacionarlos con el rol. Con base en la brecha identificada, se generó un ajuste para el puesto.

Resultados

A partir de estas evaluaciones, se comenzó el Programa de Desarrollo Gerencial Individualizado basado en diversas actividades, tales como: talleres, grupos de enfoque, elaboración de proyectos, lecturas y grupos de cine. El programa tiene una duración de 12 meses, involucra 53 personas clave para la organización, pretende desarrollar 11 diferentes competencias y ha tenido gran aceptación por los gerentes.

Nuestra red global



Integral Management Consulting

Master Licensee de Thomas International en México

Especialistas en desarrollo organizacional, comercial y humano.

Soluciones integrales de desarrollo:

- *Humano*: soluciones integrales de identificación y gestión del talento; de formación y desarrollo de liderazgo y ventas; *assessment center*; búsqueda y selección ejecutiva y especializada; entrevistas por competencias; formación y desarrollo especializado (inteligencia emocional, ingeniería relacional, servicio al cliente, equipos y ejecutivos de alto desempeño, *executive, relationship y team coaching*)
- *Organizacional*: alineación estratégica; estrategia RH; estructuras organizacionales
- *Comercial*: plan estratégico; *business plan*; desarrollo de canales.

Contamos con un grupo multidisciplinario de consultores especializados en toda la República Mexicana y operamos en Latinoamérica.

Si requiere de una demostración del sistema Thomas International, contáctenos para que un consultor le visite.

t. 56 52 86 00 | 56 52 98 58 | 56 52 29 78

w. www.mxintegralmc.com | www.thomasinternational.net