



Soluciones para la identificación y diagnóstico del talento.

Aliado estratégico en la gestión humana para procesos de selección, retención, desarrollo, cultura y transformación del talento, liderazgo y equipos.



 **eRECRUIT**

Job 

Nuestras herramientas y servicios de evaluación trabajan en conjunto para brindarle una visión completa de lo que hace que las personas tengan éxito.

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



Personal Profile Analysis
Conducta y Comportamiento

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 estudios: 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. Este diagnóstico permite desarrollar y administrar las emociones propias y de los demás.



High Potential Trait Indicator
Potencial de Liderazgo

Una vez finalizada esta evaluación usted obtendrá un informe completo del potencial de las personas. Utilice la evaluación HPTI para saber de qué manera interactúan las distintas personalidades con una función o puesto en particular. Utilice este conocimiento para potenciar las fortalezas y detectar las áreas por mejorar.



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



Application tracking system
Reclutamiento en línea

Reclute al talento ideal para el rol ideal 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.



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?



Thomas 360°
Retroalimentación observable de 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.



Commitment, Climate and Culture
Compromiso, Clima y Cultura

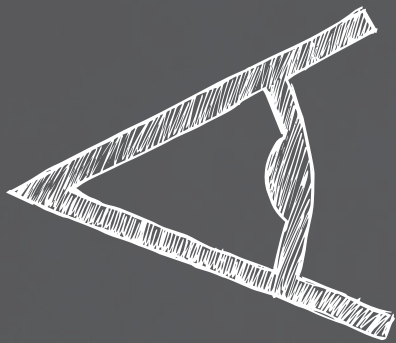
Garantiza que su personal y los líderes identifiquen rápidamente los problemas que contribuyen al bajo desempeño y mantienen la concentración en aquellos con un buen desempeño.

Beneficios

- Maximiza la productividad de las personas.
- Potencializa la efectividad del personal clave.
- Mejora la comunicación, el entendimiento y clima organizacional.
- Mejora el nivel de desempeño de las personas.
- Mapea los talentos.
- Reduce la rotación de su personal.
- Ubica a las personas correctas en los lugares correctos.
- Permite realizar un mejor liderazgo de la empresa.

CARACTERÍSTICAS

- *Tipo de evaluación:* Cuestionario de perfil de comportamiento.
- *Duración:* 8 minutos.
- *Formato:* Formulario en línea con 24 reactivos.
- *Ciencia:* Conductas y comportamientos.



PPA

Personal Profile Analysis
Conducta y Comportamiento



HJA/ Human Job Analysis

Permite definir el perfil de un puesto, que posteriormente se correlacionará con el candidato de acuerdo con su Personal Profile Analysis.

Guía del entrevistador

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

Auditoría de liderazgo

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.

PPA- Personal Profile Analysis

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.

Cuestionario para entrevistas de gerencia

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

Auditoría de ventas

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

Correlación con el Cargo Personal vs. Puesto

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

Cuestionario para entrevistas de ventas/gestión

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

Auditoría General, técnica o administrativa

Identificación de capacidades administrativas o técnicas para funciones especializadas.

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.

Guía de carrera

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

Puntos fuertes y limitaciones

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

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.

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.

Informes personalizados

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

Feedback del candidato

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

Cuestionario para la entrevista general

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

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 del conductor

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

Necesidades de entrenamiento

Identifica probables necesidades de entrenamiento, competencias y debilidades.

Guía de Coaching - How to manage

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

Compatibilidad de caracteres

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

Gestión de trabajadores remotos

Administre a sus trabajadores remotos de manera más eficaz con este informe de Thomas..

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.

Rápido, preciso y excelente costo-beneficio

En sólo 8 minutos, el PPA ofrece información precisa sobre los rasgos, conductas y comportamientos en diferentes estudios.

Reclute a la persona indicada.

Identifique áreas de oportunidad para el desarrollo.

Cree equipos de alto desempeño.

Reconozca comportamientos situacionales para entender clima y cultura organizacional.



Q Job

Human Job Analysis

Perfil del puesto

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.

Identificando la correlación con el puesto

Consolida la visión que se tiene sobre un puesto, unificando todos los criterios.

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 que se está contratando de forma práctica y eficaz.

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 del puesto.

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

CARACTERÍSTICAS

- *Tipo de evaluación:* Cuestionario de competencias emocionales.
- *Duración:* 20 minutos.
- *Formato:* Formulario en línea con 153 reactivos.
- *Ciencia:* Personalidad y conciencia.

Beneficios

- Comprenda cómo manejar adecuadamente el estrés, baja moral, cambios y conflictos por parte de sus empleados.
- Dirija mejor a su personal.
- Facilite la interacción entre equipos, conviértalos en más productivos.
- Fortalezca a líderes con habilidades que los guíen al éxito.
- Produzca canales efectivos de comunicación en sus equipos.
- Desarrolle procesos de coaching laboral y personal.



TEIQUE

Emotional Intelligence
Personalidad y conciencia

Identificando la capacidad emocional

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

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

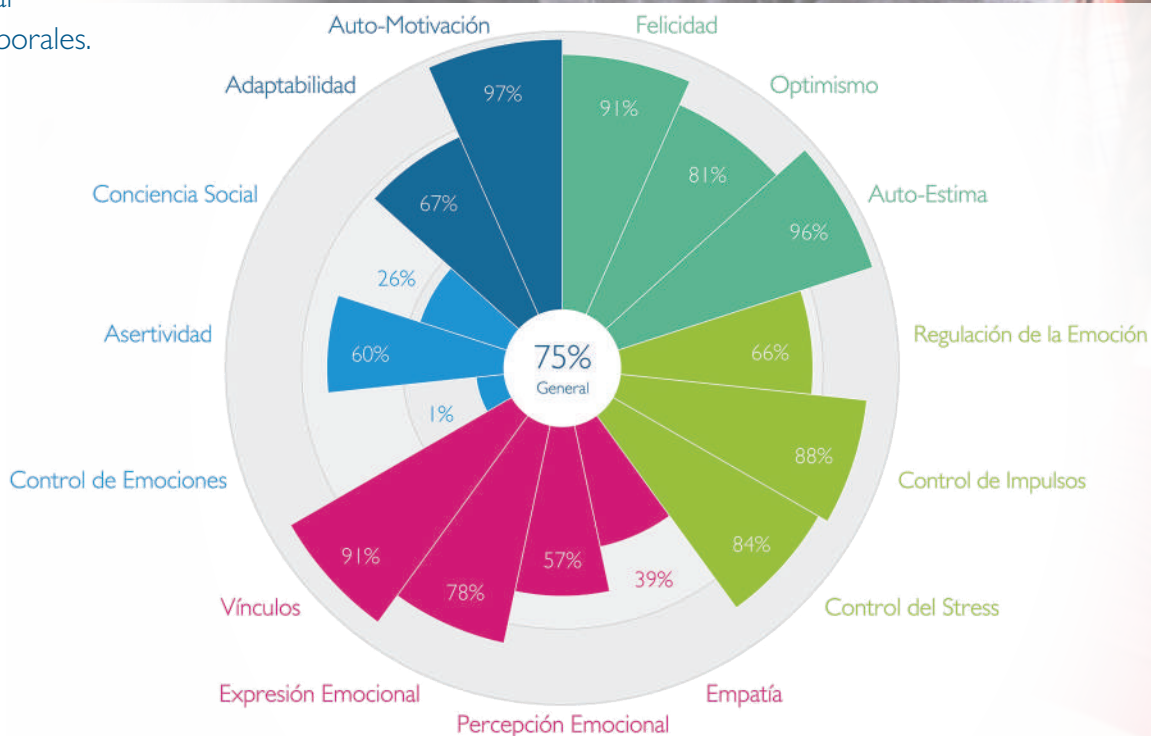
- Entienden sus emociones,
- Reaccionan al estrés laboral
- Gestionan las relaciones laborales.

TEIQue toma **20** minutos en completarse y proporciona un reporte que explica los antecedentes de Inteligencia Emocional, su rol en el 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** facetas emocionales.



Beneficios

- Elaborar y ofrecer apoyo a planes de desarrollo de liderazgo.
- Promueve el trabajo en equipo entre los líderes.
- Fundamenta los planes de sucesión.
- Promueve el compromiso de los empleados al crear un liderazgo sólido.
- Brinda certeza en la contratación de profesionales.
- Retiene a quienes se destacarán en el futuro al formarlos para desempeñar funciones de nivel superior.

CARACTERÍSTICAS

- *Tipo de evaluación:* Cuestionario de Liderazgo.
- *Duración:* 8 minutos.
- *Formato:* 78 reactivos.
- *Ciencia:* Personalidad del entorno laboral.



HPTI

High Potential Trait Indicator
Potencial de Liderazgo

Personalidad en el entorno laboral

Al conocer los rasgos de la personalidad de alguien, se obtiene información valiosa sobre la forma en que aborda su trabajo y sobre la posibilidad que las fortalezas se conviertan en la causa del fracaso.

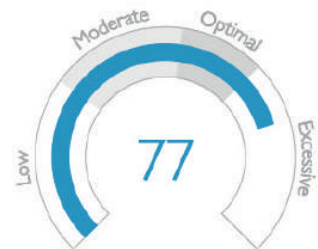
Curiosidad

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



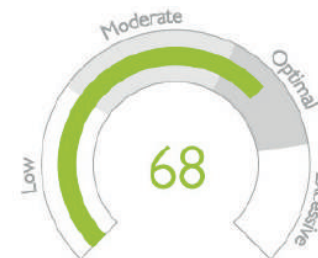
Competitividad

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.



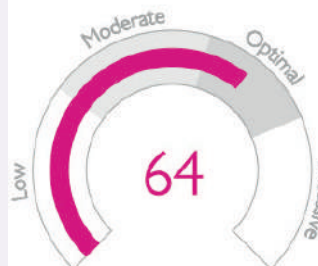
Adaptabilidad

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



Autoexigencia

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



Enfoque de Riesgo

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





GIA

General Intelligence Assessment Aptitud y habilidad

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

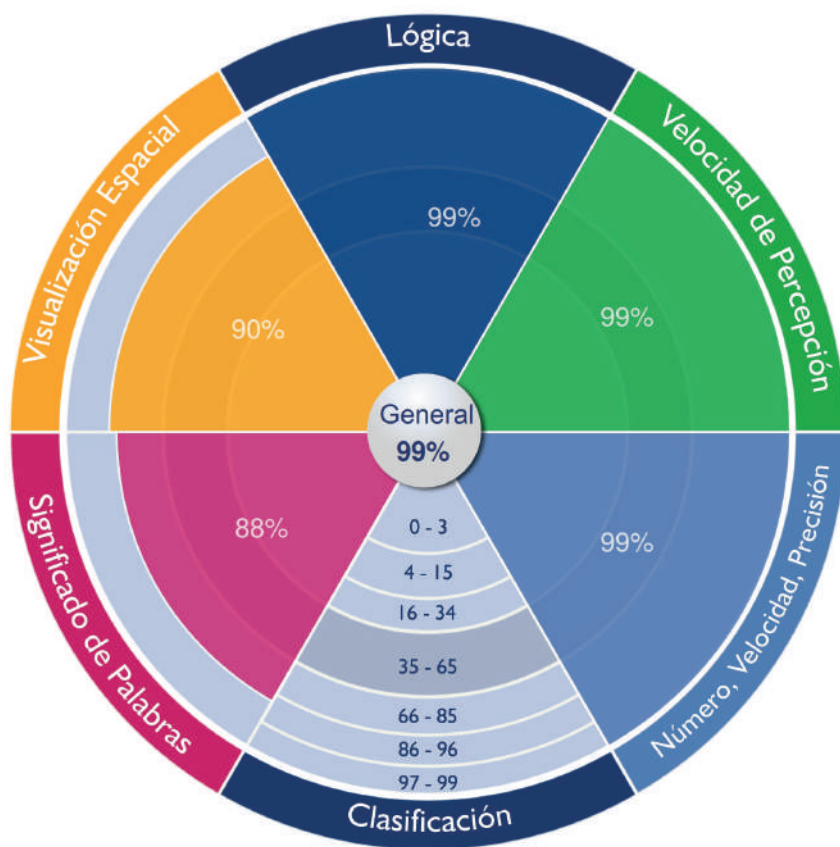
- *Tipo de evaluación:* Test de aptitud y habilidad.
- *Duración:* 16 minutos.
- *Formato:* Formulario en línea con 5 baterías de ejercicios cronometrados.
- *Ciencia:* Aptitud y habilidad mental.

Identificando la capacidad intelectual

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

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.



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?

Resuelva Problemas de rotación de personal, bajo desempeño, gestión ineficaz y mala comunicación. Los resultados tienen más **90%** de confiabilidad estadística.

Toma **16** minutos para completarse y provee un reporte que muestra como se 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.

	Lógica	Velocidad de Percepción	Número, Velocidad y Precisión	Significado de Palabras	Visualización Espacial	General
Clasificación	99	99	99	88	90	99
Concluido	48	60	22	36	17	
Correcto	48	58	22	33	14	
Incorrecto	0	2	0	3	3	
Puntuación	48	57.5	22	31.5	12.5	

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.
- Mejore el proceso de contratación eficiente.

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, inteligencia general y potencial de liderazgo.



eRECRUIT

Application Tracking System

Reclutamiento en línea

Pre-entrevistando, evaluando y reclutando online

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

eRecruit es un sistema online con evaluaciones configuradas para reclutamiento que permite rápidamente identificar y procesar eficientemente a los candidatos más calificados.

- Facilite el proceso de reclutamiento, origine comunicación de alta calidad y así, mejore la experiencia del candidato.
- Genere preguntas clave que cubra áreas numéricas, competencias, cultura y habilidades.

Busque, filtre, coordine y correlacione a los aspirantes.

Proceso automatizado para reclutar al candidato idóneo.

Obtenga información, en tiempo real, de los candidatos efectivos y descarte automáticamente aquellos que no cumplan con el perfil de la vacante.

Optimice el proceso, haciéndolo más rentable.

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

Nombre del candidato	Fecha de la solicitud	Nivel de correlación	Marcar	KQ	PP	GI	TEIQ	HPTT
Alexander Vivas	10/06/2021	★★★★★	🚫	✓	DI	✓	○	○
Cynthia Isabel Del Valle Ramirez	15/06/2021	★★★★★	🚫	✓	DI	✓	○	○
XADANI PÉREZ GARCIA	15/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	🔄	○	○
Alfredo González	11/06/2021	★★★★★	🚫	✓	DIC	✓	○	○
Ghislain Fichaux	14/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	✓	○	○
Nestor Najera	28/06/2021	★★★★★	🚫	✓	D	○	○	○
Jorge Raúl Méndez Díaz	28/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	✓	○	○
Erika Montero	29/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	🔄	○	○
GUILLERMO CORSO	30/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	✓	○	○
Alfonso Pérez Dávalos	16/06/2021	★★★★★	🚫	✓	DIC	✓	○	○
Marcelo Rodrigo Herrera Inostroza	08/07/2021	★★★★★	🚫	✓	ID	✓	○	○
HECTOR CUEVAS	05/07/2021	★★★★★	🚫	✓	IDC	✓	○	○
Roman Perez	02/07/2021	★★★★★	🚫	✓	DC	✓	○	○
Mauricio Godoy	10/06/2021	★★★★★	🚫	✓	CDI	🔄	○	○
José Manuel Prieto Garduño	21/06/2021	★★★★★	🚫	✓	ICD	🔄	○	○
Israel Guzmán Domínguez	21/06/2021	★★★★★	🚫	✓	DC	🔄	○	○
Mariana Rios	14/06/2021	★★★★★	🚫	✓	IS	🔄	○	○
Abraham Muñoz	11/06/2021	★★★★★	🚫	✓	IC	✓	○	○
Manuel Justino Jerikó Zapata Morante	13/06/2021	★★★★★	🚫	✓	I	✓	○	○
Enrique Alejandro Oseguera Rosales	01/07/2021	★★★★★	🚫	✓	CD	✓	○	○
Luis Attar Pliego Melendez	06/07/2021	★★★★★	🚫	✓	IC	🔄	○	○
Rogelio Castillo	28/06/2021	★★★★★	🚫	✓	C	✓	○	○
Angel Arturo Alvarado Morales	14/06/2021	★★★★★	🚫	✓	CSD	✓	○	○
Mauricio Andrade	14/06/2021	★★★★★	🚫	✓	○	○	○	○





TEAMS

Thomas Team Audit

Comportamientos y roles de equipo

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

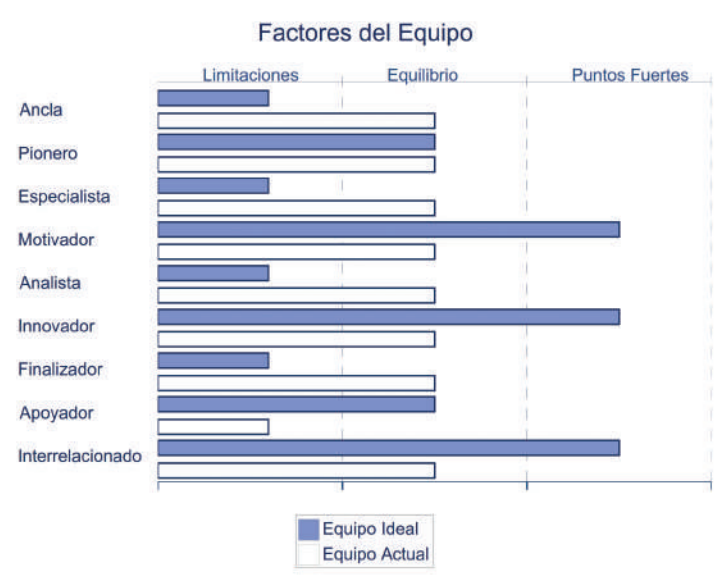
- *Tipo de evaluación:* Ejercicio comparativo del comportamiento individuo - equipo.
- *Duración:* 8 minutos PPA.
- *Formato:* Asistente de creación de equipo, cuestionario de equipo y herramienta experta.
- *Ciencia:* Comportamientos colectivos y roles de equipo.

Identificando equipos para alto desempeño

Asegure el performance de sus equipos desarrollándolos como unidad operativa.

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, fortaleza, debilidad 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 *beneficio* otorgado.

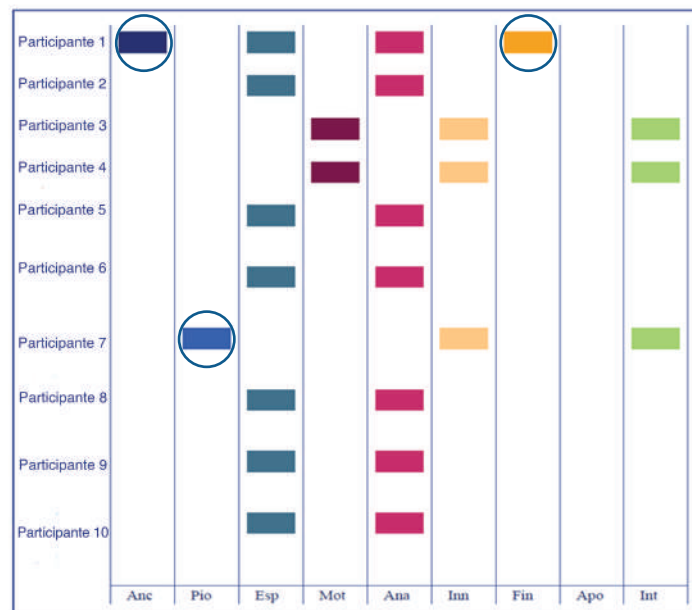
Cree roles para el equipo ideal con el objetivo de generar *performance* eficaz.

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

Genere planes de *desarrollo* para el talento.

Factores del equipo

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



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.

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.



Thomas 360°

Retroalimentación Observable de Competencias

Identificación observable de competencias

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

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

- Recopile información de personas con quien el evaluado trabaja y la compara con su performance.
- Desarrolle auto-conciencia, confianza y motivación.
- Entienda cómo mejorar la efectividad personal.
- Desarrolle competencias y habilidades que mejoren su rol laboral.

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

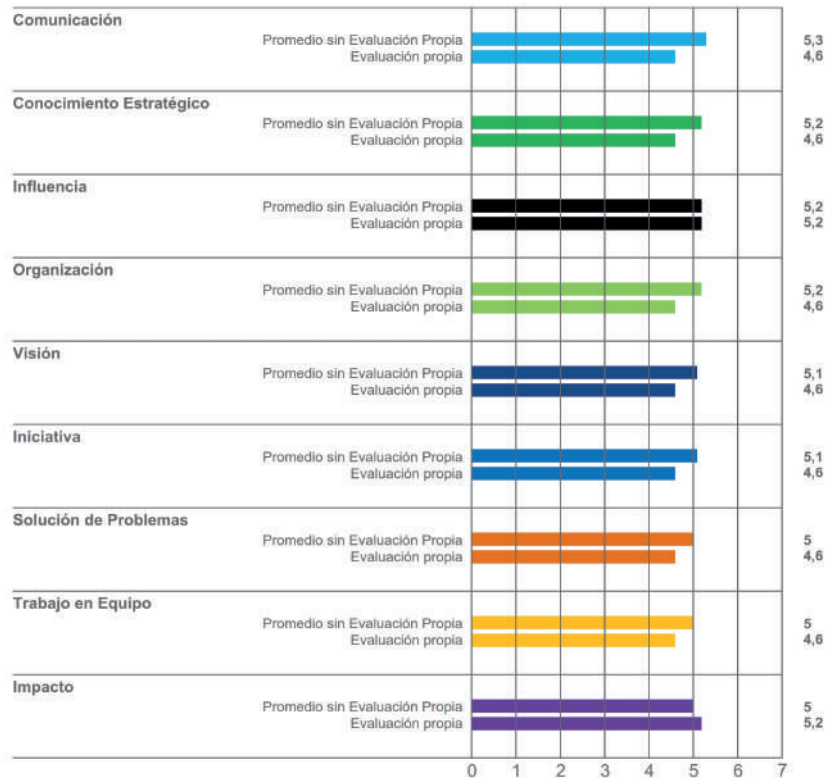
El *feedback* del 360° es un proceso que recopilación de información sobre personas con quienes el evaluado trabaja y las compara con su propia evaluación.

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.

Medias de competencias

La tabla de abajo resume las puntuaciones de su *feedback* del 360 en cada competencia. Cuanto mayor la puntuación, mayor la percepción de que usted demuestra dicha competencia.



CARACTERÍSTICAS

- *Tipo de evaluación:* Cuestionario de medición de personal.
- *Formato:* 28 reactivos.
- *Ciencia:* Estadísticas de frecuencia.
- *Duración:* 15 minutos

Beneficios

- Conozca las tendencias y patrones de compromiso.
- Identifique en qué áreas sería más conveniente promover iniciativas de compromiso.
- Descubra cuáles son los estilos gerenciales que existen en su empresa.
- Detecte problemas que puedan estar afectando la productividad y bienestar.
- Compare los niveles de compromiso para obtener una visión integral.
- Sepa cuáles son las fortalezas relativas y las áreas de oportunidad de su organización.



ENGAGE

Commitment, Climate and Culture
Compromiso, Clima y Cultura

Compromiso, Clima y Cultura

Establezca los niveles de compromiso en su empresa e identifique las medidas para aumentar el bienestar, la motivación y la productividad.

Engage le permite optimizar el nivel de *compromiso* en su organización liberando el verdadero potencial de sus colaboradores. En este informe se destacan las fortalezas y debilidades del evaluado y define planes de acción diseñados para alcanzar el éxito y crear un ambiente de trabajo verdaderamente atractivo.

Los participantes que realizan Engage Thomas, se sienten más comprometidos y unidos al hacer un *esfuerzo* adicional y apelar a sus emociones. Sus líderes y gerentes desarrollan más habilidades y adquieren un mayor nivel de competencia y autoconfianza. Sus clientes reciben un nivel superior de servicio y se benefician a través de nuevas ideas e innovaciones. Su empresa libera el potencial de sus *colaboradores*, lo que ayuda a mejorar el nivel de desempeño y los resultados comerciales.

7 Conductores del Compromiso Laboral



Cómo Comprometemos a nuestro personal?



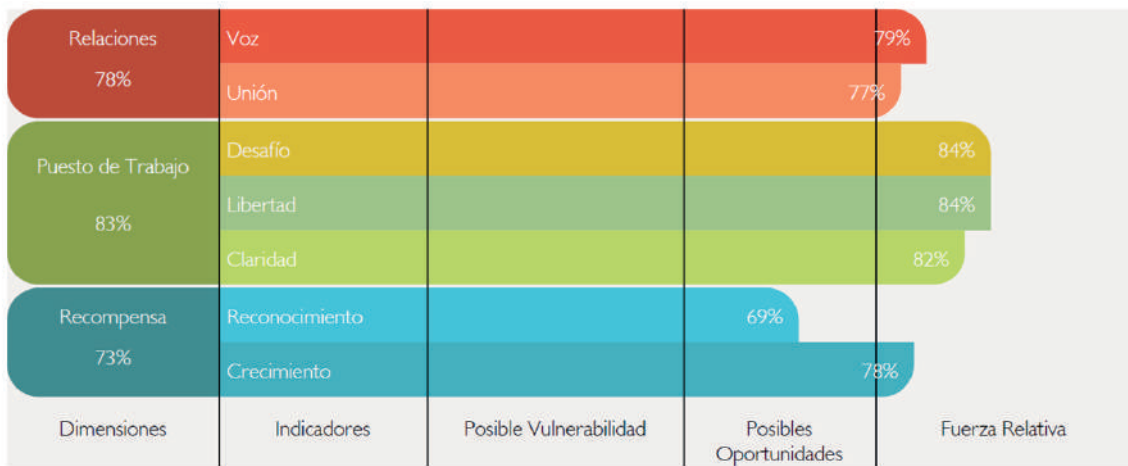
Alto Compromiso



Medio Compromiso



Bajo Compromiso



Aumenta el grado de bienestar.

Sepa cuáles son los principales factores de motivación de los **equipos** y grupos de su organización y utilice la información para elaborar **programas** orientados al bienestar.

El aumento del compromiso

mejorará directamente los niveles de productividad en toda la organización.

Indicador de Bienestar Organizacional



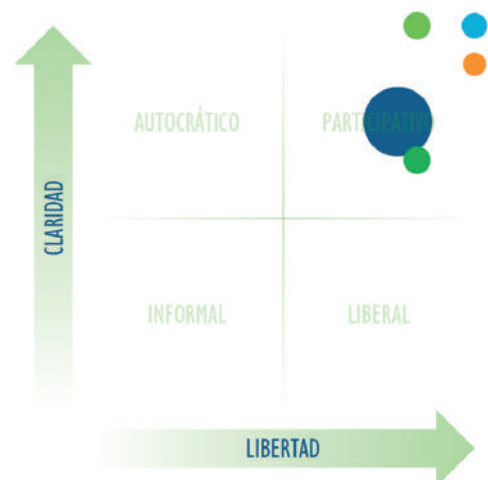
Aumento de la productividad.

Conocer las tendencias de compromiso en la **organización** le permite concentrar los esfuerzos en los lugares adecuados.

Estilo de gestión.

Thomas Engage revela los estilo de gestión que **predominan** en su organización: participativo, autocrático, liberal o informal.

Indicador de Liderazgo



Certificación internacional

Al concluir la certificación, estará en capacidad de administrar, identificar e interpretar las aptitudes y habilidades, a través de las herramientas virtuales o presenciales de Thomas

PPA - Personal Profile Analysis.

La certificación 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.



HPTI - High Potential Trait Indicator

Al conocer los rasgos de la personalidad de alguien, obtiene información valiosa sobre la forma en que aborda su trabajo y sobre la posibilidad de que las fortalezas se conviertan en las causas del fracaso.

Thomas TEIQue - Emotional Intelligence

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 la gestión, entrenamiento y desarrollo de su personal.



GIA - General Intelligence Assessment

El curso de un día le entrena para administrar la evaluación de aptitud y habilidad: Evaluación de Inteligencia General o GIA. El taller provee una visión general de las evaluaciones (administración, puntuación e interpretación); qué evalúa (inteligencia fluída); sus aplicaciones (historial y desarrollo) y beneficios. Explica cómo se usan las evaluaciones para hacer un *benchmark* de las personas de su organización, usando casos prácticos como ilustración.

Testimonios



AVAYA

“Thank you so much! You all did a great job and the entire team found the results very helpful. Thanks again.”

Avaya APSL América
Vicepresidente



Telefonica

“Nuestra experiencia con Thomas International México, a través de su representación Integral Management Consulting viene desde diciembre 2009 en diferentes proyectos, los cuales 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 evaluar y analizar la conducta, la actitud y la habilidad del personal en el ambiente de trabajo, identificando sus fortalezas y limitaciones.”

Telefónica México
Capacitación Comercial – Capital Humano



Parker

“Realmente la herramienta de Thomas ha sido de gran valor para definir el perfil ideal y después en identificar al talento que cubre los requerimientos, las evaluaciones de Thomas son sumamente certeras, estamos muy complacidos.”

Parker Seal de México
Gerente de RH



CHUBB

“Estamos fascinados con la herramienta Thomas International. Nos ha sido funcional y útil para el desarrollo de nuestras actividades. Nos gustaría implementar este sistema en los demás países de Latinoamérica. Gracias por su apoyo que siempre ha sido incondicional.”

Chubb México
Recursos Humanos



- Cómo se relaciona con lo laboral.
- La pasión con la que se entrega y la diversidad de aplicaciones en la vida empresarial y personal.
- La utilidad de la herramienta, la metodología.
- La práctica de los temas muy buena.
- De mucha ayuda para entender mejor la herramienta y explotarla mejor.

FUNO

Analista de RH



- Su aplicación en el campo laboral y personal, Buena metodología.
- Es muy práctico y aplicativo.
- El aprendizaje de uno mismo con las herramientas proporcionadas, Instructor y contenido.
- El contenido, la instructora y el dominio, el contenido del curso y la manera de impartirlo es bastante bueno, Tema en general.

Recursos Humanos



“Recomiendo ampliamente a Juan Carlos Maya, he trabajado con él y con la herramienta de Thomas International con extraordinarios resultados para mi empresa; la evaluación te permite tomar decisiones de alto impacto.”

GRUPO SPORTS WORLD

Dirección de Operaciones



“Absolutely a resulted oriented and a professional who use to deliver results in the high end. His knowledge of the Thomas International’s tools aligned with his broad experience allows him to support our teams with theory and practice in one single session. An asset for our HR development! Rodrigo Vicentini Vice President Brand Portfolio Marketing & Sales – Service Division at Atlas Copco”

Atlas Copco

Casos de éxito

¿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.

The Atlas Copco logo is displayed in a blue, italicized serif font. It is centered between two horizontal blue bars of equal length, one above and one below the text.



¿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.

¿Quién?

Tenemos una red global con más de 500 sucursales en más de 70 países con presencia en 90 países a través de aliados estratégicos.

Desafío

Incrementamos nuestra presencia y competencia global en el transporte de carga aérea y marítima, colaborando con nuestros clientes para agregar valor a su cadena de suministros y construir juntos soluciones logísticas integrales, eficientes e inteligentes.

¿Cómo?

A partir del 2012 se incorporaron las herramientas de Thomas International; GIA, PPA & IE como parte de los procesos de selección de talento interno y externo, desarrollo individual y de equipos compactos en los diferentes niveles de la organización.

Resultados

En el 2013 se observó un mayor involucramiento de la Alta Dirección en los procesos de Identificación y Desarrollo de talento clave y como un valor agregado en la toma de decisiones antes cambios estructurales.

En el 2014 se ha posicionado el Assessment Center como una herramienta útil y necesaria para el Liderazgo y Coaching de Equipos de trabajo

Algunos clientes de Thomas International



your business. your people. but better

Pioneros en evaluaciones online, Thomas International ha sido un proveedor global de soluciones de gestión del talento que ayudan a las compañías con 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, individual, grupal, equipos de trabajo y organizacional.

Presencia en **+80** países

+35,000 empresas atendidas

+300,000 usuarios certificados y **+350,000** representantes en todo el mundo

+56 idiomas

+40 años de innovación en tecnología

INTEGRAL MANAGEMENT CONSULTING

Especialistas en Desarrollo Humano, Comercial y Organizacional.
Master Franchise y Master Partner-Thomas International.

Somos el Aliado Estratégico que apoya a las organizaciones en la Transformación y Humanización Empresarial agregando valor en sus procesos comerciales, organizacionales y humanos.

26 Años de experiencia

Presencia en el mercado Latinoamericano

+ 23 Distribuidores en Latinoamérica

97% Satisfacción de nuestros Clientes

+ 700 Clientes atendidos

+ 10,000 Ejecutivos participantes en nuestros programas

¿Por qué Integral Management Consulting?

- ¡ Somos especialistas integrales altamente calificados en Desarrollo Organizacional, Comercial y Humano.
- ¡ Más de 40 años de experiencia profesional, más de 26 años de experiencia empresarial y más de 18 de experiencia internacional.
- ¡ Contamos con un experto equipo multidisciplinario de consultores.
- ¡ Metodología propia, práctica, sencilla, rápida, efectiva y comprobada.
- ¡ Confidencialidad, compromiso y responsabilidad.
- ¡ Costo/beneficio real, comprobable y medible en nuestros proyectos.

Soluciones Integrales



Procesos de Planeación y Alineación Estratégica



Desarrollo de Equipos para Alto Desempeño



Desarrollo de Habilidades de Liderazgo



Desarrollo de Habilidades Comerciales y de Ventas



Assessment Center Presencial Grupal o Individual



Desarrollo de Inteligencia y Asertividad Emocional



Soluciones Integrales de Búsqueda y Selección Ejecutiva (Head Hunting)



Calidad en el Servicio Guía para la Excelencia en la Experiencia del Cliente



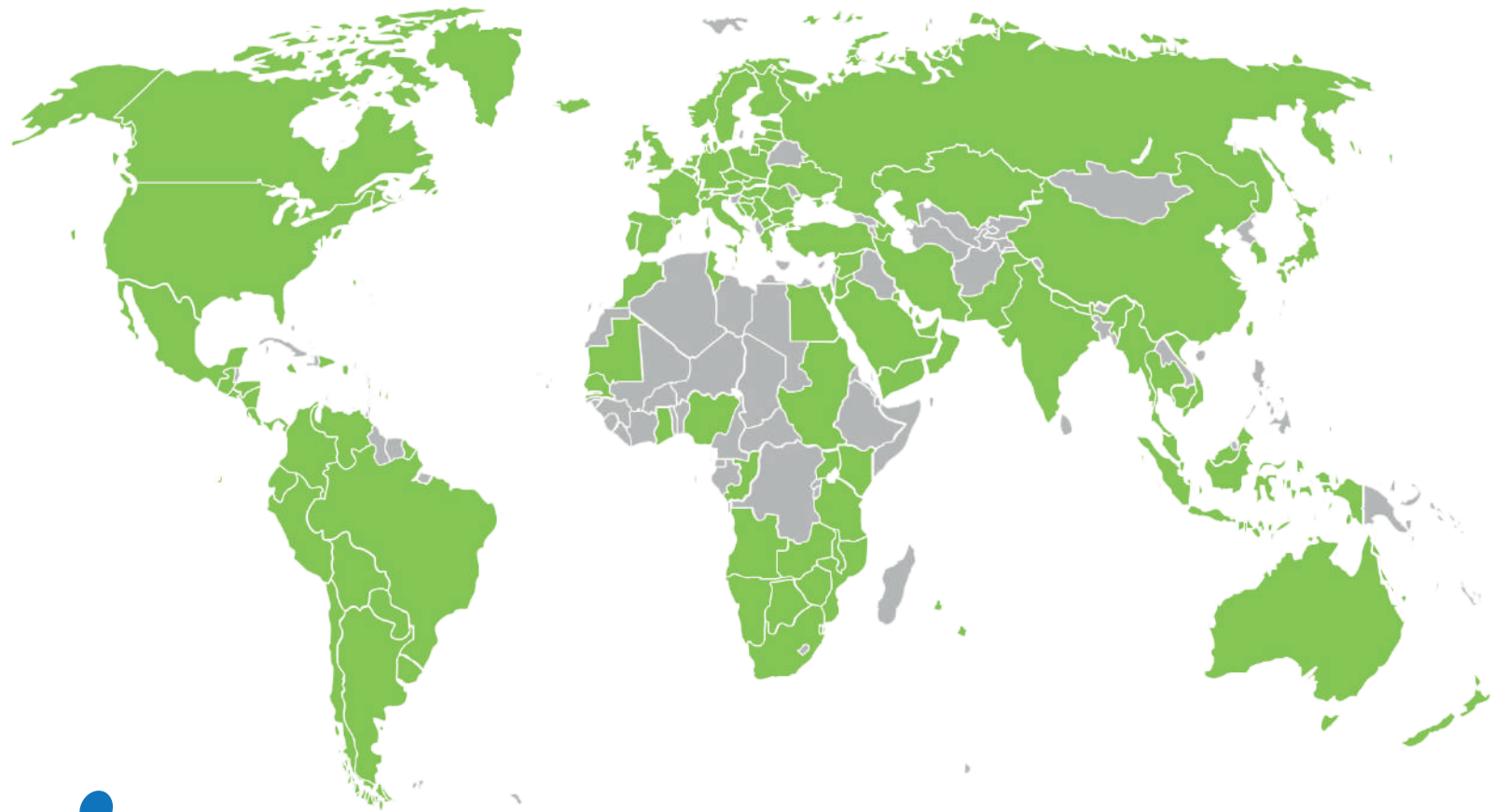
Coaching Ejecutivo y/o Coaching Relacional



thomas*

your business. your people. but better

Cobertura Global



Soluciones Integrales Empresariales
Especialistas en Desarrollo Organizacional,
Comercial y Humano.

INTEGRAL MANAGEMENT CONSULTING

t. +52 5556528600 | +52 555 1352525 | +52 5556529078

e. servicioimc@mxintegralmc.com

w. www.mxintegralmc.com

